



HAL
open science

Une rupture totale. Le licenciement massif des salariés de Moulinex

Manuella Roupnel-Fuentes

► **To cite this version:**

Manuella Roupnel-Fuentes. Une rupture totale. Le licenciement massif des salariés de Moulinex. Sciences de l'Homme et Société. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 2007. Français. NNT: . pastel-00003942

HAL Id: pastel-00003942

<https://pastel.hal.science/pastel-00003942>

Submitted on 1 May 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES

Thèse de doctorat en sociologie présentée par
Manuella ROUPNEL-FUENTES

sous la direction de Serge PAUGAM,
présentée et soutenue publiquement le 14 novembre 2007

**Une rupture totale
Le licenciement massif des salariés de
Moulinex**

Jury:

Stéphane Beaud, Professeur des universités à l'École Normale Supérieure

Alain Degenne, Directeur de recherche honoraire au CNRS

Michel Gollac, Administrateur INSEE-CREST

Margaret Maruani, Directrice de recherche au CNRS

Serge Paugam, Directeur de recherche au CNRS, Directeur d'études à l'EHESS

Dominique Schnapper, Directrice d'études à l'EHESS

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord à Serge Paugam, pour toute l'attention portée à ce travail, l'intelligence et la rigueur qu'il y a placées. Sans son aide cette thèse n'aurait pas vu le jour.

J'adresse un merci rempli d'affection à Alain Degenne, mon directeur de DEA, à Dominique Beynier, à Yvette Grelet, à Marie-Odile Lebeaux, à Clotilde Lemarchant, à Annick Degenne, à Benoît Tudoux, à Daniel Lavenue et à l'ensemble de l'équipe caennaise du Centre Maurice Halbwachs (ex-lasmas). Tout au long de mon travail d'enquête, j'ai pu bénéficier de leur aide inestimable, de leur disponibilité sans faille et de la chaleureuse ambiance qu'ils savent si bien entretenir lors de leurs séminaires. Qu'ils trouvent ici l'expression de ma sincère amitié et de ma gratitude.

Cette enquête a été financée par l'Agence Nationale pour l'Emploi et co-financée par l'Unédic. Je tiens tout particulièrement à remercier Julie Michaux, Michel Sancier et Nicole Bessot de l'ANPE ainsi que Bernard Ernst de l'Unédic pour leur contribution décisive mais aussi pour les conseils bien avertis qu'ils m'ont transmis. Je remercie également les responsables de la Mission de Revitalisation Economique de Basse-Normandie (MIRE) qui m'ont apporté leurs concours pour la constitution de l'échantillon ainsi qu'aux membres des cellules de reclassement. Ce travail de thèse doit aussi aux contributions apportées par les participants au comité de pilotage de l'enquête Moulinex : Olivier Liaroutsos, Sylvie Monchatre et Chantal Labruyère pour le Céreq, Jean-Luc Outin du MATIS et Paul Santelmann de l'AFPA.

Avec l'octroi d'une allocation de thèse de l'EHESS puis d'une bourse du CREST, j'ai pu profiter doublement des bénéfices intellectuels et relationnels que procurent deux environnements de travail. Au sein du Centre Maurice Halbwachs de Paris, je remercie chaleureusement Catherine Marry et les chercheurs de l'Equipe de Recherche sur les Inégalités Sociales, entre autres Marion Selz, les enseignants, les doctorants et en particulier Matthieu Hély, Marie Loison, Pascale Dietrich et Sylvain Péchoux.

Je remercie également l'équipe de chercheurs du Laboratoire de Sociologie Quan-

titative menée par Yannik Lemel, et notamment Louis-André Vallet pour ses précieuses lectures, mon tuteur Laurent Lesnard ainsi que le groupe des docteurs et doctorants : Mirna Safi, Claire Létroublon, Anne-sophie Cousteaux, Camille Peugny.

Pour sa gentillesse et son professionnalisme, j'adresse un grand merci à Benoît Riandey de l'INED. J'ai également une pensée toute amicale pour Claude Fabre et Alain Briole de l'IAE de Montpellier ainsi que pour Martine Mespoulet de l'Université de Poitiers.

C'est avec émotion que je tiens à exprimer ma reconnaissance à tous les anciens salariés de Moulinex qui m'ont ouvert leurs portes et leurs cœurs en voulant bien répondre à mes questions. L'expérience humaine partagée à leurs côtés est inoubliable. Je pense entre autres aux représentants syndicaux, Maguy Lalizel, Jean-Louis Jutan, Marie-Gisèle Chevalier, Claude Renault, Lionel Muller et Thierry Lepaon.

Je dédie enfin cette thèse à ma famille en France et au Pérou, et à mon petit Lucas dont on attend avec grande impatience la prochaine venue...

Table des matières

Introduction	7
I Les fondements de l'analyse	13
1 Caractériser la perte d'emploi	15
1.1 Le licenciement des Moulinex, une entrée au chômage comme les autres?	15
1.2 Les conséquences de la perte d'emploi	23
1.3 Les facteurs de vulnérabilité face au chômage	38
2 De l'objet d'étude à l'enquête	51
2.1 Le lien à l'entreprise, ses formes et ses fonctions	51
Un concept protéiforme	52
Qu'est-ce que s'impliquer veut dire	59
Les conditions de l'attachement	63
2.2 De l'attachement à la carrière	68
2.3 L'enquête Moulinex	74
Manières d'approcher le phénomène des restructurations	74
Une enquête tout au long d'une thèse	77
Moulinex, une population homogène?	82
II Le passé professionnel chez Moulinex	91
1 L'éthique industrielle et l'esprit du paternalisme	93
1.1 Une entreprise à l'image du 'Père'	94
1.2 Le système Jean Mantelet	101
1.3 Une entreprise socialement intégrée	106

2	Une intégration professionnelle différenciée	115
2.1	Les chemins qui menaient à Moulinex	116
2.2	Un travail divisé	125
2.3	Des parcours différenciés	134
3	L'attachement à Moulinex	143
3.1	Les fondements du lien à l'entreprise	144
3.2	La satisfaction dans l'emploi	156
3.3	Le salarié de la stabilité	165
4	De cadences en décadence	173
4.1	Le poumon économique et le cœur politique d'une région	174
4.2	Des usines à géométrie variable	179
4.3	Un lien professionnel déjà menacé	186
III	Le devenir des salariés licenciés	197
1	Quand l'émoi passe ...	199
1.1	Chômage au pluriel	200
1.2	Stupeur et rassemblement	208
1.3	Les cellules de reclassement : beaucoup d'attentes... mais peu d'espoir	218
2	Les situations retrouvées deux ans après...	231
2.1	Les inégalités vers le réemploi	233
2.2	Le processus de retour à l'emploi	242
2.3	Une réinsertion professionnelle toute en nuance	248
3	L'activité de recherche d'emploi	263
3.1	Les modes de l'emploi	264
3.2	Les savoir-faire de l'employabilité	274
3.3	En quête d'emploi	284
4	Des carrières de licenciés	293
4.1	Des carrières de licenciés	295
a	Les carrières fragilisées	298
b	Les carrières déstabilisées	301
c	Les carrières continues	303
d	Les carrières fragmentées	306

4.2	L'enchaînement des méfaits du chômage	308
4.3	Sur la pente de la disqualification sociale?	320
IV	Les effets de la perte d'emploi	325
1	La santé	329
1.1	Une rupture en soi	330
1.2	Les raisons du mal-être	340
1.3	Vivre sans Moulinex	354
2	Les modes de vie	367
2.1	Soucis au présent et crise en l'avenir	368
2.2	Les destructurations du chômage: l'expérience féminine	379
2.3	Des recompositions de vie: le temps des hommes	387
3	Les relations sociales	399
3.1	Le couple: des liens tendus	400
3.2	Les familles de chômeurs	412
3.3	Le risque d'isolement social	417
4	Le rapport au politique	427
4.1	Le rapport à la citoyenneté	428
4.2	L' "entre soi" Moulinex	439
4.3	Besoin de savoir, besoin de mémoire	447
	Conclusion	461
	Le chômage des Moulinex, un chômage moderne?	463
	Inégaux devant le retour à l'emploi	467
	Contre le chômage à durée indéterminée	470
V	Annexes	473
	Bibliographie	475
	Annexe méthodologique	501
	Caractéristiques de l'enquête	501
	Les limites de l'enquête	504
	La voix et la réponse	506

Liste des interviewés	509
Liste des interviewés par entretiens-passations	509
Liste des interviewés par entretiens	514
Liste des figures	517
Liste des tableaux	520

Introduction

"Comment vivre sans nos vies?
Comment pourrions-nous savoir que c'est nous, sans notre passé?
Non faut le laisser. Brûle-le."

J. Steinbeck, *Les raisins de la colère* (1939, trad. 1947)

La disparition de Moulinex pourrait s'appréhender comme l'histoire d'une entreprise qui ferme comme tant d'autres sinistres sociaux faisant régulièrement l'actualité. L'extinction du numéro 1 en Europe du petit électroménager serait alors rapprochée à une page de l'histoire industrielle qui se tourne au beau milieu des annonces récurrentes de restructurations productives et économiques qui secouent le monde du travail. Le licenciement de plus de 4500 salariés à travers la France pourrait s'analyser comme la traduction douloureuse mais incontournable des ajustements humains à l'ordre économique. Considérer Moulinex à la manière d'une chronique, d'un fait divers ou d'un mal nécessaire serait aussi céder aux voix d'un certain fatalisme qui s'éloigne en tout point de l'attitude scientifique à laquelle veut tendre cette recherche. Comment alors, ne pas réduire l'histoire des anciens Moulinex à une

histoire sociale, c'est-à-dire à une restitution d'événements, de faits juxtaposés et de sentiments? Par quels moyens parvenir à étudier le sujet des suppressions d'emplois, ses soubassements, ses mécanismes sociaux sous-jacents et invisibles, d'une manière qui soit la plus objective possible? Comment surtout faire de l'expérience malheureuse des Moulinex, un cas "exemplaire", c'est-à-dire un cas qui, par sa forme, son déroulement et ses conséquences, éclaire et enseigne sur le phénomène plus vaste du chômage de masse? Ce serait par là une manière de rendre hommage à ceux et celles qui ont donné de leur vie, de leur travail et de leur amour à une entreprise et de ne pas faire de leur histoire, une histoire pour rien et vouée à l'oubli. L'idée de départ est de ne pas se limiter aux seules dimensions professionnelles et psychologiques du licenciement mais d'en restituer son caractère profondément social et total.

A plusieurs égards, les suppressions massives d'emplois constituent un phénomène social de vaste ampleur. Social, car elles atteignent des pans entiers de la population active et s'attaque plus spécifiquement à la part la plus stable du salariat¹. Pour chacune des années 2002 et 2003, l'extinction de grands sites industriels a conduit à la mise au chômage de 100 000 travailleurs à travers la France². Les licenciements économiques sont réellement destructeurs d'emplois car entre 1991 et 1995, les taux de reclassement suite à un plan social ne dépassaient pas 47% des salariés concernés³. La disparition massive d'emplois fait également courir le risque d'une anomie sociale avec des retombées sur la cohésion d'une société. Les fermetures d'entreprise représentent une vraie menace pour l'équilibre social et humain d'une région et de sa population. Comme de nombreux groupes industriels sont attachés de par leur ancrage géographique à des régions, on associe facilement les fermetures d'entreprise à des villes ou à des territoires. Il est question de "l'affaire Lip" à Besançon, des "Lu" de Ris-Orangis dans l'Essonne, de Matra Auto à Romorantin, des "Metaleurop" à Noyelles-Godault ou de Daewoo en Meurthe-et-Moselle. Dans les médias, les effets des licenciements de masse sont d'ailleurs rapprochés de ceux des catastrophes naturelles qui "s'abattent" sur un territoire de façon aveugle et inattendue. On parle alors de "nouvelles vagues de licenciement", d'une "hécatombe", d'un "désastre humain", d'une "avalanche de plans sociaux". Les villes affectées par

1. " (...) il apparaît justifié d'interpréter également le licenciement économique comme la composante essentielle des suppressions nettes d'emplois au sein de la sphère des emplois permanents" in Robert Ardent et Philippe Vrain (1991), "Licenciements économiques, plans sociaux et politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises", *Travail et Emploi*, n° 50, p. 19.

2. Lionel Fontagné et Jean-Hervé Lorenzi (2005), *Désindustrialisation, délocalisations*, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, n° 55, Paris, La Documentation française.

3. En 1991, le taux de reclassement était de 46%, en 1992, de 39%, en 1993, de 38%, en 1994, de 39% et en 1995, de 47% in *Première synthèse*, DARES, n° 96, p. 5 cité par Gérard Desseigne (1997), *Les plans sociaux*, Paris, PUF, coll. Que-sais-je, p. 59.

l'extinction d'un centre industriel gardent longtemps les marques du sinistre social : un taux de chômage élevé, une émigration des forces vives, une baisse généralisée de la consommation...

Par l'appareil médiatique, administratif, juridique et judiciaire qu'ils déploient, les licenciements pour motif économique pénètrent la société et l'engagent à plusieurs niveaux. D'un point de vue économique, le financement des préretraites et des dispositifs de conversion des personnels licenciés a un poids considérable puisqu'en 1996, les plans sociaux ont représenté un coût de 3,4 milliards d'euros dans le budget de l'Etat⁴. Les licenciements pour raison économique mobilisent également un appareil législatif conséquent. Le développement de la réglementation autour du dispositif du Plan social, devenu en 2002 Plan de sauvegarde de l'emploi, participe du mouvement croissant de réglementation sur les licenciements économiques. Le corps politique se trouve très mobilisé sur de tels sujets. On en veut pour preuve les réactions politiques sur les menaces d'OPA hostiles contre les "cathédrales" françaises Danone ou Alstom. C'est aussi que historiquement, socialement et symboliquement, le monde de la grande entreprise est chargé d'affectivité et de mémoire collective. Les suppressions massives d'emplois viennent ébranler des symboles forts de la puissance d'une nation. Sous l'effet de la mondialisation⁵ de l'économie et des délocalisations croissantes, l'apparition des entreprises sans-usines ("fabless") ou des firmes creuses ("hollow corporation") fait craindre aux pays de longue tradition industrielle que leur économie se vide de toute substance productive. Les licenciements massifs ne sont pas nouveaux, ils ponctuent l'histoire industrielle contemporaine mais ne constituent pas la forme la plus importante de perte d'emploi. Le taux de sortie de l'emploi suite à un licenciement collectif s'établit, depuis la moitié des années 90, à moins de 5%. En comparaison, les fins de contrats temporaires constituent dans plus de 50% des cas, un motif de sortie de l'emploi⁶. Les plans de licenciement apparaissent

4. Ces coûts comprennent : les mesures d'âge (les différents types de préretraite), le chômage partiel, les compensations salariales (l'allocation temporaire dépressive notamment), les aides à la mobilité et au reclassement, les aides au passage à temps partiel, les congés et conventions de conversion, les dépenses relatives à la formation in Gérard Desseigne, *Les plans sociaux, op. cit.*

5. Paul R. Krugman (2000), *La mondialisation n'est pas coupable. Vertus et limites du libre-échange*, Paris, La Découverte, coll. Poche ; Daniel Cohen (2004), *La mondialisation et ses ennemis*, Paris, Grasset ; Charles-Albert Michalet (2004), *Qu'est-ce que la mondialisation ? Petit traité à l'usage de ceux et celles qui ne savent pas encore s'il faut être pour ou contre*, Paris, La Découverte.

6. Au quatrième semestre 2001, dans les entreprises de 10 salariés et plus, les licenciements économiques atteignaient 1,6% des sorties de l'emploi, les autres licenciements 5,7% et la part des fins de CDD dans les sorties d'emploi représentaient 52,5%. Commentaire réalisé à partir des données issues de la Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) pour les établissements de 50 salariés ou plus et de l'Enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) effectuée auprès des établissements du secteur privé employant entre 10 et 49 salariés.

donc sous les traits d'un phénomène plutôt minoritaire mais toutefois marqué par une certaine permanence et stabilité.

La constance, l'ampleur et la nature sociale des licenciements pour motif économique en font un sujet éligible à une étude sociologique. Il présente d'ailleurs un certain nombre de caractéristiques qui l'apparentent à un fait social. De par sa définition juridique et sa réalité sociale, il répond aux trois critères (aspect collectif, extérieur et coercitif) définis par Emile Durkheim⁷. Selon la loi du 2 août 1989, toute interruption de contrat de travail qui concerne au moins deux salariés est considérée comme un licenciement collectif, en-deçà, il s'agit d'un licenciement individuel. Pour qu'un licenciement soit collectif, sa cause doit être commune à l'ensemble des salariés concernés. En outre, c'est le nombre de licenciements économiques envisagé qui détermine les mesures et procédures légales que l'employeur doit respecter. Lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, la loi oblige l'employeur à suivre une procédure de consultation des représentants du personnel (Art. L. 321-3 du Code du Travail) et à tenir informée l'administration de son projet de licenciement collectif. C'est donc la nature collective du licenciement qui commande un second aspect, son caractère coercitif.

A la différence de la démission qui procède d'une démarche *a priori* volontaire de la part du salarié, la décision d'un licenciement collectif est imposée par l'entreprise aux salariés. Notons que la procédure du licenciement économique se présente aussi comme contraignante pour l'employeur. L'article L. 321-4.1 du Code du travail rappelle l'injonction faite aux employeurs de mettre en place des dispositions limitant le nombre de suppressions d'emploi ou favorisant le reclassement des salariés. L'établissement d'un plan social constitue une "obligation juridique d'origine légale"⁸. Contrairement au licenciement pour motif personnel, le licenciement pour cause économique doit être motivé par des raisons indépendantes à la personne du salarié⁹. Un licenciement est dit économique quand l'arrêt de l'emploi a des origines structurelles ou conjoncturelles comme "une récession de l'activité de l'entreprise (réduction du carnet de commandes, perte d'un gros marché ou d'un gros client, difficultés financières...)" ou bien l'objectif d'une amélioration du fonctionnement ou

7. Emile Durkheim (1996), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 8e édition.

8. Frédéric Géa (2001), "Le plan social une "modalité de gestion des sureffectifs"? Un point de vue juridique" in Schmidt, G. (dir.), *Gestion des sureffectifs. Enjeux et pratiques*, Paris, Economica, p. 49.

9. Selon l'article L. 321-1 du code du Travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

de la rentabilité de l'entreprise¹⁰. Pour passer d'une appréhension globale du phénomène social des licenciements collectifs à son étude sociologique et systématique, cette recherche s'est fondée sur la fermeture des cinq usines de Moulinex situées en Basse-Normandie et l'expérience de la perte d'emploi vécue par ses 3000 salariés licenciés et non-repris par le groupe Seb. En raison de son caractère massif mais également parce qu'il met en jeu une pluralité des aspects de la vie d'individu et du devenir d'un territoire, le licenciement collectif peut-être entendu comme une *rupture totale*. La fermeture d'une grande entreprise fournit la dramatique occasion d'étudier les effets que la disparition du lien professionnel produits sur les autres liens qui unissent l'individu à ses différentes sphères d'intégration personnelle, économique, sociale et citoyenne. Le caractère totalisant de cette rupture transparait également au travers de l'entrecroisement de ces divers domaines d'intégration.

A l'origine de cette recherche, il y a la rencontre avec le personnel licencié de Moulinex, un an après la faillite du groupe d'électroménager. A mon arrivée dans les anciens sites de production ou dans les réunions d'anciens salariés, l'activité des cinq usines de l'entreprise était définitivement suspendue. Pourtant, malgré le temps qui a passé, le monde de Moulinex m'est apparu étonnement vivant en raison du souvenir de l'entreprise conservé dans les anciens lieux de travail et ancré dans les mémoires des ex-travailleurs. Au cours des entretiens répétés auprès des salariés licenciés, s'est exprimé un sentiment d'une grande vivacité, celui de l'attachement à Moulinex. Parallèlement, j'ai pu mesurer combien cette relation à l'entreprise était mal perçue voire directement critiquée par les responsables ou agents de reclassement pour ses effets présumés néfastes sur la réinsertion professionnelle des anciens salariés. Ces différents constats empiriques ont permis d'échafauder quelques questionnements qui ont, par la suite, guidé le cours de l'investigation. En quoi le lien à l'emploi passé peut-il créer de l'inemployabilité? Quelles répercussions la perte de ce lien entraînerait sur les autres aspects de la vie d'un individu, sur sa santé, ses relations sociales, son niveau de vie et son rapport au politique?

Ces interrogations font rejoindre le domaine de la sociologie du travail et celui de la sociologie du chômage. Ce travail de thèse, qui s'organise autour de quatre grandes parties, cherche à rendre compte de la réunion entre ces deux grands champs sociologiques. La première partie veut rendre compte du cadre conceptuel et de l'orientation méthodologique dans lesquels s'inscrit cette recherche. L'idée poursuivie ici est de mettre en avant les éléments qui singularisent ce travail à caractère monographique.

10. Claude Fabre (1997), *Les conséquences humaines des restructurations. Audit de l'implication des rescapés après un plan social*, Paris, L'Harmattan, p. 21.

La seconde partie propose une analyse des éléments qui m'ont semblé être au cœur de l'expérience professionnelle passée chez Moulinex : le système paternaliste chez le fabricant d'électroménager, les inégalités dans l'espace professionnel, l'attachement à l'entreprise et les réorganisations productives et industrielles qu'a connues le groupe industriel avant sa disparition. La troisième partie porte sur la période succédant au licenciement économique et interroge les réactions et les attitudes face à la perte d'emploi, la forme et le processus de réinsertion professionnelle, la phase de recherche d'emploi ainsi que le devenir des anciens salariés deux ans après l'arrêt du travail chez Moulinex. La quatrième et dernière partie est consacrée à l'étude des effets produits par la perte d'emploi sur les domaines de la santé et du bien-être individuel, sur les modes de vie, les relations sociales et le rapport au politique.

Première partie

Les fondements de l'analyse

C'est dans le rapport au terrain d'étude que j'ai pu esquisser la trame de la problématique développée dans ce travail, à savoir le lien entre le passé professionnel et le devenir des salariés licenciés de Moulinex. Ces deux volets vont être successivement introduits dans cette première partie dédiée aux travaux scientifiques que j'ai pu mobiliser pour servir les besoins de cette recherche. Celle-ci s'est fondée sur un dispositif d'enquête qui a réuni des approches méthodologiques différentes. En effet, aux 830 questionnaires réalisés en automne 2003, s'ajoutent les observations renouvelées et les entretiens recueillis auprès d'anciens salariés. La cohabitation de différents outils d'enquête rejoint le but de cette recherche qui est d'offrir une appréhension la plus large et la plus riche possible des effets de la rupture avec l'emploi. L'idée est de contribuer à alimenter les connaissances dans le domaine du chômage de grande ampleur grâce à la spécificité du terrain d'étude et à la rigueur mise dans le procédé d'enquête. De quelle manière cette recherche menée auprès des anciens Moulinex peut-elle revisiter la sociologie du chômage? Qu'est-ce qu'une telle étude peut apporter de plus, du fait de sa spécificité propre, des choix opérés pour mener cette recherche et de la problématique qui y sera développée? C'est à partir de ces interrogations que le dispositif d'investigation mis en place va être présenté.

La clé d'entrée à cette recherche, à savoir l'expérience professionnelle des anciens Moulinex et plus précisément le lien à l'entreprise, a été choisie comme fil conducteur pour interroger le devenir des salariés deux ans après leur licenciement. Le champ de l'attachement à Moulinex et du travail en usine a représenté pour moi un terrain fécond où puiser de nouvelles sources d'inspiration intellectuelle, et pour constituer et étayer le cadre problématique de cette recherche. La seconde moitié de cette partie sera dédiée à l'exploration des formes du lien à l'entreprise, de ses fondements et de ses fonctions.

Auparavant, un état des lieux a été dressé sur les études relatives au chômage en général et à la perte d'emploi par voie de licenciement collectif en particulier. Mais face à la profusion des travaux menés sur le sujet, je me suis attachée à connaître les apports importants de la sociologie du chômage et ce qu'on pouvait en retirer d'essentiel pour mener cette recherche. De façon plus pragmatique, l'objectif est de "réutiliser" à bon escient les savoirs accumulés dans le domaine des fermetures d'entreprise ou des restructurations de vaste ampleur, afin qu'ils viennent enrichir l'enquête¹¹. Le travail de caractérisation de la perte d'emploi va ouvrir cette première partie.

11. Stéphane Beaud et Florence Weber (1997), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, coll. Guides "Repères".

Chapitre 1

Caractériser la perte d'emploi

La fin de l'emploi chez Moulinex se caractérise par un certain nombre d'aspects qui conditionnent la manière de vivre la perte d'emploi. Tout comme il existe différentes voies d'entrée au chômage, il existe diverses façons d'approcher le sujet des suppressions massives d'emplois. L'enquête Moulinex se distingue par les choix et l'approche théorique retenus lors de la conception de l'enquête empirique. Après les circonstances de la perte d'emploi, ses conséquences et les facteurs de vulnérabilité face au chômage vont être exposés de manière à faire ressortir des points essentiels, des lignes directrices qui serviront à la conduite de cette recherche.

1.1 Le licenciement des Moulinex, une entrée au chômage comme les autres?

Pour introduire le licenciement des Moulinex, les circonstances dans lesquelles s'est déroulée la perte d'emploi vont être mises en perspective à la lumière d'exemples de fermetures d'entreprises et de plans sociaux de grande ampleur ayant eu un large écho médiatique. La fin de l'année 2001 avait été marquée par une succession de réorganisations industrielles (Marks et Spencer, AOM-Air-Liberté...) qui s'est poursuivie en 2002 et 2003 (Metaleurop, Air Lib, ACT Manufacturing, Solectron, GIAT...). Il était alors question d'"une cascade", de "listes noires" des licenciements¹. Pourtant les restructurations qui se succèdent ne se ressemblent pas. Les circonstances de la sortie de l'emploi des Moulinex seront étudiées à la manière de Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, dans leur ouvrage "status passage"². Les grandes pro-

1. *L'Humanité*, 12 octobre 2002.

2. Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss (1971), *Status passage*, London, Routledge and Kegan Paul.

priétés, qui marquent le passage du statut de travailleur à celui de chômeur, seront mises en lumière, ainsi que des éléments qui le singularisent par rapport à d'autres formes collectives d'entrée au chômage. Notons que ces dernières ne peuvent être considérées comme représentatives de l'ensemble des cas des plans de licenciement. Un grand nombre de restructurations s'est déroulé "en douceur", sans être connues du grand public³.

A quand remonte la fin du travail chez Moulinex? Au 22 octobre 2001, lorsque le tribunal de commerce de Nanterre annonçait la liquidation judiciaire du Groupe Moulinex-Brandt et le licenciement de plus de 4 500 salariés à travers la France? Ou bien au 7 septembre 2001, le jour du dépôt de bilan et de la mise en redressement judiciaire de l'entreprise d'électroménager? L'une des premières caractéristiques de la rupture avec l'emploi subie par les anciens Moulinex est peut-être sa difficile datation. Les rumeurs de reprise d'activité dont le devenir du groupe industriel bas-normand a fait l'objet, ont entretenu l'espoir d'une remise en marche de l'activité du groupe, tout en donnant à la fin de Moulinex l'aspect d'une longue agonie. Pour cette recherche, la fin de l'emploi dans le groupe d'électroménager est fixée aux lendemains de l'annonce du dépôt de bilan de l'entreprise d'électroménager, au 11 septembre 2001, lorsque les salariés de Moulinex avaient été placés en chômage partiel. Cette date qui coïncide avec les attentats de New York, a été retenue car elle correspond au moment de la non reprise du travail par les salariés, ce qui constitue une rupture objective avec l'emploi. Elle marque aussi le début d'une mobilisation collective importante sur les cinq sites de production non repris par le groupe Seb : celui d'Alençon dans l'Orne, de Bayeux, de Cormelles-le-Royal et de Falaise dans le Calvados ainsi que celui de Saint-Lô dans la Manche.

Le premier point de distinction avec d'autres formes de mise au chômage est donc le caractère collectif de la rupture avec l'emploi, qui se cristallise tout particulièrement au moment des mouvements sociaux organisés par les salariés en opposition aux plans de suppression d'emplois. Les occupations d'usines, les défilés dans les villes, les filtrages sur le périphérique de Caen et les irruptions dans des établissements bancaires ont abouti à une sensibilisation publique très large de la cause des Moulinex. A la différence des mouvements luddistes du 19e siècle, la destruction ou le détournement de l'outil de production par les salariés ne constituent pas une finalité en soi mais un moyen pour peser sur les autorités locales, gouvernementales pour l'octroi d'une prime exceptionnelle de licenciement⁴ et d'une certaine recon-

3. Myriam Campinos-Dubernet *et al.* (2002), *Restructurations. Nouvelles donnes*, Paris, Les Editions de l'Industrie.

4. Pour un salarié de plus de 25 ans d'ancienneté, la prime était portée à 40 000 francs assortie

naissance publique du préjudice subi. Cette extension de l'espace de contestation hors de l'usine vise également à sensibiliser l'opinion publique sur le sort des salariés privés d'emploi. Mais à un niveau local, la médiatisation de la colère exprimée par une partie des licenciés a eu pour contre-partie de conférer une image négative aux Moulinex. En raison de l'ampleur des actions entreprises, les salariés de l'entreprise d'électroménager ont vite été associés aux "Cellatex". Tout comme les anciens employés de la filature de rayonne à Givet (Ardennes), des travailleurs de Moulinex à Cormelles-le-Royal dans le Calvados avaient menacé de faire exploser l'usine à l'aide de bonbonnes de gaz. La force d'un groupe en mouvement est de pouvoir maintenir la pression, de continuer à faire connaître sa cause et sa détermination à agir. Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss soulignent l'importance que jouent les liens sociaux qu'ils soient familiaux, professionnels ou syndicaux pour affronter ces moments déstabilisants : "A long history of association combined with traditional roots in kinship and community yield maximum conditions for cohesiveness that may operate against either totally undesirable passages"⁵. Les mouvements de travailleurs prennent leurs racines dans le passé des luttes sociales mais également s'inspirent du modèle d'organisation du travail tel qu'il se pratique à l'usine. Un journaliste du quotidien *Libération* a relevé le rigorisme ouvrier dont les salariés de l'usine d'AR Carton avaient fait preuve lors des 300 jours de leur mobilisation : "par équipe et par tranche de six heures, week-end compris, ils tiennent leur outil de travail. Dans un classeur sont conservées les fiches de présence signées et le planning"⁶. La dynamique syndicale est une donnée importante à prendre en compte dans le déroulement et le dénouement d'une situation conflictuelle. Hérauts des mouvements sociaux⁷, les syndicalistes se constituent aussi en véritables acteurs dans le travail de négociation avec les représentants de l'Etat, de la direction du travail ou des services publics pour l'emploi. L'un des plus connus est le charismatique Thierry Lepaon, chef de file des différents mouvements sociaux qui ont eu lieu chez le fabricant d'électroménager.

Malgré le rôle joué par les syndicalistes et l'acharnement des salariés à conserver leur usine, la lutte peut paraître vaine⁸. Les espoirs que les licenciés de Moulinex

d'une indemnité légale de licenciement de 40 000 francs, soit 80 000 francs (12 195 euros), *Ouest-France*, 1er septembre 2001.

5. "Une longue histoire d'association combinée à des liens traditionnels de parenté et de communauté fournit des conditions maximales pour la cohésion qui peut jouer contre tous les passages totalement indésirables" in Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, *Status passage, op. cit.*, p. 119.

6. *Libération*, 7 avril 2003.

7. Christian Larose *et al.* (2001), *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Syllepse/VO éditions.

8. "Les Cellatex se jettent alors à corps perdu dans la bagarre pour obtenir un minimum de compensations" in *L'Humanité*, 17 avril 2004 ; Maurice Failevic, "Jusqu'au bout", documentaire diffusé sur France 3, le 26 novembre 2005.

ont placé dans un retour rapide au travail ont été anéantis en raison du faible nombre de repreneurs potentiels de l'entreprise d'électroménager. La procédure de mise en liquidation judiciaire du groupe industriel, qui a amené à sa disparition, interdisait aux salariés de revoir un jour leur entreprise fonctionner de nouveau. Bien que la rupture avec l'emploi soit irréversible, il y avait chez beaucoup d'entre eux cette volonté de tenir l'usine coûte que coûte. "Although genuinely inevitable, both passagée and his agents may not accept this fact and still try "everything" to halt an undesirable passage"⁹. Dans cette lutte pour garder l'entreprise se joue aussi une lutte pour la reconnaissance, c'est-à-dire un enjeu pour rendre publique la cause des Moulinex et la légitimité de la révolte. Bien que la prise de contrôle sur les événements s'avère impossible, l'investissement dans la lutte a fourni aux salariés l'occasion de devenir acteur même si cela ne fut que pour une durée très limitée. Dans le documentaire "Rêve d'usine", un ouvrier de l'entreprise Epéda témoigne d'une manière presque shakespearienne, de ces moments de mobilisation collective : "c'est beau à vivre, c'est une lutte juste et vraie". L'expérience de cette lutte ultime fournit aux salariés l'occasion de devenir les maîtres de l'usine et de renverser les rapports de domination qui étaient à l'œuvre dans l'entreprise.

Le second point à mettre en avant est la concomitance de l'événement de la disparition de l'emploi avec celle de l'entreprise. Les salariés de Moulinex ont eu à subir de façon simultanée une double rupture, c'est-à-dire une rupture à un niveau contractuel mais aussi à un niveau moral. La mise au chômage chez Moulinex ne doit pas être confondue avec une mesure de gestion prévisionnelle des emplois telle que la réduction des sureffectifs (ou "downsizing"). Dans ces cas précis, l'entreprise est toujours existante et opère elle-même les arbitrages, notamment ceux qui concernent la sélection entre les employés à débaucher et ceux qui demeurent dans l'entreprise¹⁰. Celle-ci gère alors elle-même l'application des prérogatives de la législation sur les plans sociaux visant à réduire le nombre de suppressions "sèches" d'emplois en promouvant la réallocation des emplois sur d'autres postes à l'intérieur de l'entreprise. Le plan de reprise par le groupe Seb a abouti à la création de la SAS GSM (Groupe Seb Moulinex) et le réemploi de 1 856 anciens salariés de Moulinex. Ceci concerne,

9. "Bien que inévitable en soi, le passager, tout comme ses agents, peuvent ne pas accepter ce fait et continuer à "tout" tenter pour arrêter un passage indésirable" in Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, *Status passage, op. cit.*, p. 16.

10. De nombreuses recherches qui ont étudié l'impact de la restructuration sur la motivation et l'implication au travail du personnel restant, appelé aussi les "survivants" ou "rescapés" de plans sociaux, ont été collectées dans l'ouvrage de Claude Fabre, *Les conséquences humaines des restructurations, op. cit.*

sur le plan français¹¹, la totalité des effectifs des entreprises de Fresnay-sur-Sarthe (Sarthe), de Villaines-la-Juhel et de Mayenne (Mayenne)¹². Avec la disparition de l'entité Moulinex, aucune réaffectation dans l'emploi n'a été possible pour les 2 878 salariés des usines non reprises par le groupe Seb. Il n'existait pas non plus pour ces derniers, de prime à l'emploi, de dégrèvement de charges sociales ou de quelque mesure incitative pour soutenir la réinsertion professionnelle comme cela avait été le cas pour les anciens sidérurgistes de la Société Métallurgique de Normandie (SMN)¹³. Malgré l'effet d'aubaine que peuvent représenter de telles mesures pour les entreprises employantes, leur rôle sur le réemploi des salariés ne peut être négligé. Sur ce point, les anciens employés de Moulinex ont accusé un désavantage certain par rapport à d'autres licenciés économiques.

Les raisons qui président à la suppression massive d'emplois ne sont pas toujours dues aux difficultés financières que rencontre l'entreprise. Si en France, la décision de licencier doit être notifiée par une "cause réelle et sérieuse", la qualification du licenciement économique ("difficultés économiques ou mutations technologiques") est en réalité très ouverte. L'élaboration d'un plan social peut être motivée par la recherche d'un accroissement de compétitivité, la gestion prévisionnelle des emplois, des difficultés conjoncturelles, etc...¹⁴ Il faut distinguer les restructurations qui ont fait l'objet d'une planification préalable, des situations aboutissant à la liquidation sans préavis de l'entreprise. Les licenciements effectués par des entreprises prospères comme Danone s'inscrivent dans une stratégie d'anticipation en vue d'affronter la concurrence mondiale ou d'améliorer sa rentabilité financière. Cette situation commande la mise en place de ce que Claude Fabre appelle les "plans sociaux proactifs"¹⁵, visant un ajustement de son facteur humain à des objectifs économiques. Le géant du pneumatique Michelin a inauguré l'une des premières formes connues en France de licenciements "boursiers"¹⁶. Egalement, la direction peut invoquer

11. Les usines maintenues à travers le monde sont celles de la filiale Krups en Allemagne, de Krups North America aux États-Unis, de Celaya au Mexique, de Barbastro et Urnieta en Espagne et de Dix Ramadan en Egypte.

12. En Basse-Normandie, seuls ont été retenus l'unité des circuits électroniques de l'usine Saint-Lô (Manche) qui représentait 292 emplois, le centre de recherche de Caen (Calvados) avec 55 emplois et le Service Après-vente d'Alençon (Orne) avec 83 emplois.

13. La SMN, qui appartenait à Unimétal du groupe Usinor-Sacilor, a fermé définitivement ses portes le 5 novembre 1993. Grâce à la mise en place d'une aide financière, d'anciens travailleurs de la SMN avaient pu intégrer Moulinex à la fin des années 90.

14. Gérard Desseigne, *Les plans sociaux*, op. cit., p. 11.

15. Claude Fabre, *Les conséquences humaines des restructurations*, op. cit., p. 67.

16. En septembre 1999, l'entreprise qui était alors bénéficiaire, annonçait la suppression de 7 500 emplois.

des problèmes exogènes à l'activité de la société (inondation, crise sanitaire...) ¹⁷ ou des difficultés économiques dues à des effets conjoncturels et qui entravent son bon fonctionnement ¹⁸. Pour ces plans sociaux "réactifs", c'est la survie de l'entreprise ou d'une partie de son activité qui justifie l'établissement de licenciements économiques. Enfin, il faut repérer un troisième cas de figure où le plan social est élaboré en l'absence totale de l'entreprise. Dans les cas les plus extrêmes de défaillance d'entreprises ¹⁹, on peut évoquer le sort des salariés de l'usine Metaleurop Nord à Noyelles-Godault dont l'actionnaire principal a pu se dégager de ses obligations en matière de reclassement, ou bien l'histoire rocambolesque des employés de Palace Parfum qui, après leur semaine de congés, ont retrouvé leur usine vide de toute machine et de production. Il était alors question de "patrons voyous", de "délinquance industrielle", expressions qui renvoient aux agissements "hors la loi" de certains responsables d'entreprise qui, en se délestant d'une partie ou totalité de leur personnel, laissent à l'Etat et aux collectivités territoriales la tâche de superviser et de financer le plan social. La justice ne peut alors intervenir qu'au niveau procédurier, par exemple en invoquant, le cas échéant, le non respect des délais d'information auprès des représentants du personnel ou la non notification par écrit du licenciement, qui sont des délits d'entrave selon le Code du travail ²⁰. Dans le cas de Moulinex, c'est l'état d'endettement de l'entreprise qui a conduit le groupe d'électroménager à la situation de cessation de paiement. Le passif bancaire du groupe industriel était estimé au moment du dépôt de bilan, c'est-à-dire à la fin du mois de septembre 2001 à 850 millions d'euros. L'entreprise a alors été placée en redressement judiciaire, ce qui signifie que l'ensemble de sa gestion s'est trouvé sous le contrôle et le pouvoir de décision du Tribunal. Il n'existe plus alors d'alternatives de reclassement "en interne" pour les salariés licenciés qui doivent donc composer avec les opportunités d'emplois offertes par le marché du travail et l'aide procurée par les services publics pour l'emploi. Il semble donc important de relever la manière dont est gérée la fin de l'emploi car celle-ci influe nécessairement sur le devenir des travailleurs licenciés.

17. On peut prendre l'exemple de la direction de Panzani qui avait décidé de fermer définitivement les portes de l'usine de Arles (Lustucru, Taureau ailé) suite aux inondations de l'hiver ou bien celui du site pétrochimique Noroxo à Harnes dans le Pas-de-Calais qui, après avoir subi une épidémie de légionellose, avait été condamné à fermer.

18. En 2004, le géant américain de la photographie, Kodak, prévoyait de supprimer sur un an 270 postes à Chalon-sur-Saône et dans certains de ses Laboratoires en raison de la baisse d'activité provoquée par le développement de la photographie numérique, *L'Expansion*, 5 octobre 2004.

19. Jérôme Combier et Régis Blazy (1998), *Les défaillances d'entreprises*, Paris, PUF, coll. Que sais-je?.

20. Le licenciement par e-mail des salariés français du groupe britannique Mark and Spencer avait fait l'objet d'une poursuite en justice, *Le nouvel observateur*, 12-18 avril 2001.

Entre les plans sociaux dits "de luxe" préalablement élaborés et les programmes de reclassement composés sous le coup de l'urgence sociale, les chances de réinsertion professionnelle ne sont pas les mêmes pour les salariés licenciés pour raisons économiques. Mais l'élaboration d'un plan social, même bien géré, n'empêche pas le désarroi et le mal-être psychologique provoqués par l'annonce de la mise au chômage. François Dubet a relevé que la privation d'emploi constitue dans l'échelle subjective des travailleurs l'une des plus fortes injustices²¹. Le licenciement économique est reconnu, en effet, pour être un événement traumatisant dans la vie d'un salarié. Il est entouré d'un sentiment de dépossession et d'abandon accentué par l'absence de représentants du patronat ou d'une figure qui porterait la responsabilité de la disparition de leur emploi. La manière dont se réalise la séparation avec l'emploi explique le profond malaise qui submerge les travailleurs au moment de l'annonce du licenciement sans préavis. Dans son long métrage sur la fin de l'usine Epéda, Luc Lancaster avait filmé le désespoir mêlé de colère qu'une ouvrière avait exprimé à l'un des responsables de l'entreprise séquestré par un groupe d'ouvriers. Cette scène met parfaitement en lumière le besoin de confrontation des salariés avec leurs dirigeants. Le licenciement des employés du fabricant tchèque de chaussures Bata s'était déroulé dans des circonstances particulièrement abruptes puisque les raisons de l'entrée au chômage ne leur ont jamais été vraiment divulguées²². Il faut aussi se pencher sur les liens profonds qui unissent les individus à leur entreprise. Le licenciement provoque un déséquilibre, la rupture de la reconnaissance qui prévalait dans le rapport contractuel entre le salarié et son employeur. Quand les motifs de la rupture avec l'emploi échappent aux salariés, émergent alors des sentiments d'un profond désarroi, d'un anéantissement, de l'incompréhension et de la perte de sens qui freinent la mise en place du processus de deuil envers l'entreprise. "Sans le temps d'un échange avec les autres et sans "reconnaissance" par l'entreprise de celui dont elle "se sépare", le salarié licencié est non seulement privé de son emploi, mais aussi d'une partie de son histoire"²³ explique le psychologue du travail, Yves Clot. Les raisons de la disparition de Moulinex sont d'ailleurs restées voilées au regard des salariés mais des rumeurs courent toujours sur une possible préméditation et orchestration de la fin de Moulinex. L'enquête judiciaire ouverte après le licenciement

21. François Dubet (2006), *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.

22. Le sentiment de trahison a été très fortement ressenti par les "Batamen" puisque le fondateur bien-aimé du groupe avait remis en cause la volonté de ses employés à travailler pour sauver leur usine, Alain Gatti (2003), "BATA, une expérience économique et sociale exceptionnelle", *Revue internationale des relations de travail*, décembre, n° 4, pp. 125-137.

23. Yves Clot (1998), *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte, coll. Poche, p. 86.

ne manque pas de terrains et de sujets d'investigation : les suspectes "remontées de trésorerie" de Brandt vers Moulinex, des fonds qui ont transité vers les filiales autrichiennes et brésiliennes, des possibles liens entre les comptes de la société et ceux du stade rennais, des abandons de dettes consentis à Krups, la surfacturation de certains frais... Il était même question dans la presse d'une "elfisation" du dossier Moulinex : "abus de biens sociaux", "banqueroute par détournement d'actifs", "présentation et publication de comptes annuels inexacts", "faux, usage de faux et escroquerie"²⁴. Tout indique que ce mouvement de judiciairisation a pour effet de compenser chez les anciens travailleurs de l'entreprise d'électroménager un déficit de connaissances et de transparence sur les raisons réelles qui ont provoqué la perte de leur entreprise et de leur emploi.

L'extinction d'un groupe industriel a des répercussions qui ne se limitent pas aux seuls salariés touchés. C'est tout un territoire qui se trouve durablement ébranlé. Le groupe Moulinex-Brandt externalisait une partie de sa production et représentait un client important pour de nombreuses entreprises de plus petite taille. La disparition de l'entreprise d'électroménager a entraîné avec elle la fin des emplois chez quatre sous-traitants majeurs SIBER, DEAL à Alençon, MARBO à Domfront (Orne) et CGME à Carpiquet (Calvados) ainsi que chez les 38 autres établissements ayant perdu plus de 50% de leur chiffre d'affaires suite à la fermeture de Moulinex. La perte d'emplois directs et indirects pour l'ensemble de la Basse-Normandie s'élevait donc à 3 527, ce qui a représenté 3,2% de l'emploi industriel régional²⁵. La région possède déjà un lourd passif en termes de désindustrialisation et de menace sur l'emploi industriel. Les trois départements ont depuis longtemps été lourdement touchés puisque la Manche doit affronter les sérieuses difficultés rencontrées par les chantiers navals du Nord Cotentin et le Calvados a connu de nombreuses mutations de son industrie avec notamment l'extinction progressive de l'activité de la célèbre Société Métallurgique de Normandie (SMN). Moulinex avait déjà, par le passé, procédé à des réorganisations et à des mesures de restriction du personnel. Ces épisodes dans l'histoire contemporaine des mutations du territoire bas-normand ont laissé beaucoup de marques dans la région et les mémoires. Il faut ajouter le maillage familial, parental et amical que l'entreprise a contribué à former dans le tissu humain local. "En Normandie, tout le monde connaît au moins quelqu'un qui travaillait chez Moulinex"²⁶. Les interrelations entre un groupe d'individus et une communauté plus globale influencent nécessairement la manière dont est ingérée la fermeture d'un des

24. *Libération*, 11 février 2005.

25. Document de la Mission Interministérielle de Revitalisation Economique (MIRE).

26. Propos tenus par un syndicaliste de Cormelles-le-Royal.

plus gros employeurs de la région. Interrogé sur les conséquences de la prise d'otages à l'école de Beslan, un psychologue avait rappelé combien l'aspect collectif et localisé de la tragédie influait sur le processus de deuil. Selon lui, la plaie aura d'autant plus de mal à se refermer que les habitants endeuillés sont à tout moment susceptibles de se rencontrer dans le village et par là même de ranimer la douleur. Ce constat peut s'appliquer à d'autres cas de drames humains comme ceux provoqués par des fermetures d'entreprise. La disparition de Moulinex a affecté des couples, des familles, des fratries, des groupes de travail et d'amis. Il y a dans les cas d'arrêt massif d'emplois, une forme de socialisation de la douleur où l'influence de la perte d'emploi se trouve à la fois démultipliée par la conjonction des situations vécues mais aussi mutualisée par les personnes affectées. Vivre de manière isolée le chômage ou bien de façon collective change fondamentalement l'expérience vécue de celui-ci.

Le type de sortie de l'emploi informe donc sur la manière dont sera vécue l'entrée au chômage. Du fait de son caractère massif, irréversible et non programmé, la fin du travail dans l'entreprise d'électroménager se singularise par rapport à d'autres formes de mise au chômage qui se déroulent de manière individuelle ou bien selon une organisation préalable. L'arrêt de l'emploi chez Moulinex s'est déroulé, en outre, dans un contexte social, géographique et administratif bien spécifique puisque la mise au chômage a été effectuée en l'absence d'une direction d'entreprise, sur un territoire donné et avec un fort relais médiatique. En même temps que les sentiments d'abandon et de désespoir laissés par le licenciement économique ont pu accentuer le malaise alors ressenti, les salariés de Moulinex ont fait une expérience collective de la perte d'emploi qui a pu faciliter le passage vers le statut de chômeur. Le caractère injuste et injustifié de la perte d'emploi a pour effet d'amplifier le mal-être des personnes qui doivent en subir les retombées, mais porté à la connaissance de l'opinion publique, il constitue aussi un support important de revendication notamment en direction de compensations financières pour le préjudice subi. Les circonstances dans lesquelles a eu lieu la fin de l'emploi chez Moulinex interfèrent sur l'expérience de la perte d'emploi et lui donnent une coloration toute particulière. Après avoir caractérisé la sortie de l'emploi, je vais m'attacher à présent à étudier les risques encourus par les chômeurs.

1.2 Les conséquences de la perte d'emploi

Les effets de la perte d'emploi sur les individus ou sur un groupe social donné ont été abondamment étudiés dans des travaux sociologiques ou de psychologie so-

ciale. Il faut noter que les travaux sur le thème des fermetures d'usine ont souvent une origine très conjoncturelle. Les premières études de grande ampleur portant sur les répercussions personnelles, familiales et communautaires de la perte d'emploi remontent à la période de la Grande Dépression²⁷. La plus célèbre reste le travail monographique que Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel²⁸ ont mené auprès de anciens travailleurs de l'usine de textile située dans la petite ville de Marienthal en Basse-Autriche. Depuis les années 1930, une somme considérable d'études a vu le jour sous l'effet des périodes de crise économique qui ont drainé avec elles, faillites d'entreprises et mises en chômage massives. Les terrains d'investigation peuvent être très différents. Alors que l'équipe de Paul Lazarsfeld a choisi l'étude d'une communauté au chômage localisée dans une région rurale et monoindustrielle, la recherche de E. Wight Bakke a été conduite à Greenwich, un quartier ouvrier de Londres. Plus récemment, un terrain a été particulièrement étudié aux Etats-Unis : l'industrie automobile²⁹ notamment par le biais des différentes restructurations qu'a connues Général Motors (GM)³⁰. Michael Moore, en reporter engagé, s'était fait le porte-voix des licenciés de l'usine GM (General Motors) de l'usine de Flint et était l'un des premiers à sensibiliser l'opinion publique sur les méfaits du libéralisme effréné³¹. En France, la recherche sur les chapelleries de l'Aude réalisée par Serge Moscovici³² est peut-être l'une des premières à s'être penchée sur le mouvement de reconversion de travailleurs dont l'activité s'était éteinte. Le travail historique réalisé par Gérard Noiriel³³ sur les hommes de fer de l'usine sidérurgique de Longwy met en lumière les mutations économiques et industrielles qu'a connues tout un territoire.

27. E. Wight Bakke (1933), *The unemployed man: a social study*, London, Nisbet and co.; *The unemployed worker: a study of the task of making a living without a job*, New Haven, Yale University Press (1940); Mirra Komarovsky (1940), *The unemployed man and his family: the effect of unemployment on the status of the man in 59 families*, New York, Dryden Press, 263 p; Ruth Shonle Cavan et Katherine Howland Ranck (1938), *The family and the depression. A study of one hundred Chicago families*, Chicago, The University of Chicago Press.

28. Paul Lazarsfeld *et al.* (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Editions de Minuit.

29. Anne Nancy R. Vosler, Deborah Page-Adams, D. (1996), "Predictors of depression among workers at the time of a plant closing", *op. cit.*

30. Vee L. Hamilton *et al.* (1993), "Unemployment, distress, and coping: a panel study of autoworkers", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 65, n° 2, pp. 234-247; Clifford L. Broman *et al.* (1990), "Unemployment and its effects on families: evidence from a plant closing study", *American Journal of Community Psychology*, vol. 18, n° 5, pp. 643-659; Clifford L. Broman *et al.* (1995), "Race, gender, and the response to stress: autoworkers' vulnerability to long-term unemployment", *American Journal of Community Psychology*, vol. 23, n° 6, pp. 813-842.

31. Michael Moore (2004), *Dégraissez-moi ça! Petite balade dans le cauchemar américain*, Paris, La Découverte, coll. Fait et cause, 217 p.

32. Serge Moscovici (1961), *Reconversion industrielle et changements sociaux. Un exemple: la chapellerie dans l'Aude*, Paris, Armand Colin, Cahiers de la fondation nationale des Sciences politiques.

33. Gérard Noiriel (1984), *Longwy: immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF.

La crise des industries lourdes et traditionnelles : le charbonnage, la sidérurgie³⁴, l'industrie navale³⁵, les mines de fer³⁶, les Houillères³⁷ ont fait l'objet d'études approfondies sur le devenir des anciens travailleurs. Puis le sujet du licenciement de masse s'est féminisé et a pris une forme de plus en plus engagée avec le cas des anciennes travailleuses de Levi's³⁸, des "filles d'Alcatel"³⁹ ou bien des ouvrières licenciées de l'Est de la France⁴⁰. Egalement le mouvement des restructurations se "tertiarise" et d'autres secteurs que celui de l'industrie font maintenant l'objet de travaux de recherche comme c'est le cas pour le secteur bancaire⁴¹, les assurances ou les services publics. Ce rapide passage en revue de la littérature monographique des suppressions massives d'emplois dévoile, au moins en partie, la variété des domaines explorés.

Le sujet du chômage de masse forme aussi un champ d'investigation déjà pleinement investi par les chercheurs en sciences sociales. Il sera souvent fait référence ici aux travaux sociologiques de Dominique Schnapper⁴² pour la France et de Duncan Gallie pour la Grande Bretagne⁴³. Il ne s'agira pas ici d'évaluer l'ampleur des recherches portant sur le chômage mais d'admettre que ce domaine a suscité une grande prolixité dont il est extrêmement difficile d'établir un rapport exhaustif. Aussi, les résultats importants fournis par ses recherches ont été organisés de manière à faire apparaître des principes généraux qui traversent les études portant sur des conséquences du chômage. Quatre grandes idées directrices ont été dégagées à partir desquelles les implications sur la manière de conduire la recherche menée auprès des salariés licenciés de Moulinex vont être dégagées.

34. Jean-Luc Outin (1990), "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 469-489; Jean-Luc Outin et Perrier-Cornet, F. (1991), *Longues durées de chômage et sites en reconversion. La diversité des trajectoires professionnelles au Creusot et à Montceau-les-Mines*, Dijon, Direction régionale du travail et de l'emploi.

35. Guy Royon (1990), *La fin de la NORMED ou la reconversion de 12 000 salariés*, Paris, L'Harmattan.

36. Lucie Tanguy (1999), "Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960", *Sociétés Contemporaines*, n° 35, pp. 43-70.

37. Olivier Mazade (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, Paris, L'Harmattan.

38. Noëlle Burgi-Golub (2002), "Exiler, désœuvrer les femmes licenciées", *Travail, Genre et Société*, n° 8, novembre, pp. 105-121.

39. Sylvie Malsan (2001), *Les filles d'Alcatel : histoire d'une reconversion industrielle*, Toulouse, Octarès Éditions.

40. Christian Trotzler (2002), "La déstabilisation des ouvrières licenciées", *Travail, genre et sociétés*, février, n° 7, pp. 147-172.

41. Marnix Dressen et Dominique Roux-Rossi (1997), *Restructuration des banques et devenir des salariés*, Paris, La Documentation française.

42. Dominique Schnapper (1994), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, coll. folio.

43. Duncan Gallie *et al.* (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press.

Le premier principe s'appuie sur le postulat que la perte d'emploi produit des effets notables sur le bien-être des individus et que ces effets ne sont pas seulement visibles et mesurables de manière objective. Les effets de la perte d'emploi sur la santé psychologique des individus sont considérables en termes d'intensité et de domaines atteints. Un très grand nombre d'études ont révélé qu'avec la perte d'emploi, les risques de détresse psychologique tels que l'anxiété, les idées noires, les maladies mentales et la dépression augmentaient⁴⁴. "People with unemployment experience are more than three times as likely to report extreme distress as are the stably employed"⁴⁵. Les troubles psychophysiologiques repérés par les médecins du travail sont notables comme le prouve la recrudescence des réactions physiques tels que les problèmes cardiaques, d'insomnie, de perte de poids, d'inappétence, de troubles gastriques ou l'apparition des céphalées...⁴⁶.

"Qu'on leur interdise de travailler, qu'ils soient victimes d'un licenciement ou qu'ils soient mis à la retraite, et dans un délai de quelques jours à quelques semaines il n'est pas rare que leur organisme craque par une affection coronarienne ou un infarctus du myocarde."⁴⁷

La privation d'emploi est aussi associée à des comportements nocifs pour la santé comme la consommation de tabac⁴⁸, d'alcool⁴⁹ ou de drogue⁵⁰. L'étude menée par Vee L. Hamilton *et al.*⁵¹ a mis en lumière que la déclaration de symptômes suit une

44. Arthur H. Goldsmith *et al.* (1996), "The psychological impact of unemployment and joblessness", *Journal of Socio-economics*, vol. 25, n° 3, pp. 333-358; Andrew E. Clark et Andrew J. Oswald (1994), "Unhappiness and unemployment", *The Economic Journal*, n° 104, pp. 648-659; Peter Warr (1984), "Reported behaviour changes after job loss", *British Journal of Social Psychology*, vol. 23, pp. 271-275; Shirley Reynolds et Paul Gilbert (1991), "Psychological Impact of Unemployment: Interactive Effects of Vulnerability and Protective Factors on Depression", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 38, n° 1, pp. 76-84; David Dooley *et al.* (2000), "Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 41, n° 4, pp. 421-436; François Béland *et al.* (2002), "Unemployment and health: contextual-level influences on the production of health in populations", *Social Sciences and Medicine*, vol. 55, pp. 2033-2052.

45. "Les personnes qui font l'expérience du chômage ont trois fois plus de risques de présenter des états d'extrême détresse que celles en emploi stable" in Ronald C. Kessler *et al.* (1987), "Unemployment and health in a community sample", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 28, n° 1, p. 56.

46. Maurice Combe (1969), *L'alibi. 20 ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard.

47. Christophe Dejours (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, coll. Points, p. 89.

48. Mehmed Novo *et al.* (2000), "Smoking habits - a question of trend or unemployment? A comparison of young men and women between boom and recession", *Public Health*, vol. 114, pp. 460-463.

49. Susan L. Ettner (1997), "Measuring the human cost of a weak economy: does unemployment lead to alcohol abuse?", *Social Science Medicine*, vol. 44, n° 2, pp. 251-260.

50. Ziggy MacDonald et Stephen Pudney (2000), "Illicit drug use, unemployment, and occupational attainment", *Journal of Health Economics*, vol. 19, pp. 1089-1115.

51. Vee L. Hamilton *et al.*, "Unemployment, distress, and coping: a panel study of autoworkers",

certaine chronologie. En effet, la dépression se manifeste avec un effet à retardement alors que les états de stress se déclarent rapidement, presque immédiatement après la perte d'emploi. Le chômage joue également sur l'image et la satisfaction envers soi-même⁵². De nombreuses études réalisées auprès des chômeurs rapportent une baisse de l'estime de soi consécutive à la perte du statut professionnel. Selon Boas Shamir, l'estime personnelle est un état relativement stable⁵³, le chômage aurait plutôt un effet sur la manière d'aborder le marché du travail et sur l'assurance et l'aplomb pour entamer ses démarches de recherche d'emploi. Les effets que les restructurations industrielles produisent sur la santé physique et mentale des salariés ont été évalués par un médecin dans un établissement Kodak de Chalon-sur-Saône en 1998 qui avait estimé que "sur une population de trois cents salariés, 51% présentent des signes de perte de confiance dans l'avenir, 47% une baisse de dynamisme"⁵⁴. L'interruption de l'emploi place la personne devant les interrogations sur le futur, des incertitudes au quotidien et des remises en cause personnelles. Dans leur ouvrage *Comprendre les chômeurs*, John Hayes et Peter Nutman pointent les changements provoqués par le chômage sur la "représentation du monde" : "ses suppositions relatives aux sources de revenus et aux garanties de sécurité se modifieront ; de même, sa confiance en sa capacité de travailler et de gagner de l'argent changeront probablement. Sa vision du monde ne sera plus stable et sécurisante"⁵⁵.

Quand les ressources financières ont été épuisées, l'individu en recherche d'emploi perd son autonomie car il subordonne sa liberté de choisir son emploi et sa profession à la nécessité de retrouver une activité rémunérée "à tout prix". Dans sa recherche portant sur les travailleurs licenciés d'une manufacture de chapeaux, Serge Moscovici a élaboré le terme de "n'importe quoisme", néologisme qui renvoie à cette aliénation dans la recherche d'emploi. "Les chômeurs affirment vouloir faire n'importe quoi, ils n'ont plus le choix. Le chômeur est un homme dépendant, vivant dans l'incertitude la plus totale"⁵⁶. Sur un plan symbolique, le chômage soumet au risque de déclassement professionnel et social, c'est-à-dire au déplacement d'une position donnée à une autre jugée moins convenable par rapport à la précédente. Pour

op. cit.

52. Richard M. Cohn (1978), "The effect of employment status change on self-attitudes", *Social Psychology*, vol. 41, n° 2, pp. 81-93.

53. Boas Shamir (1986 a.), "Self-Esteem and the psychological impact of unemployment", *Social Psychology Quarterly*, vol. 49, n°1, pp. 61-72.

54. Olivier Mazade, *Reconversion des salariés et plans sociaux*, *op. cit.*, p. 89.

55. John Hayes et Peter Nutman (1983), *Comprendre les chômeurs*, Bruxelles, Pierre Mardaga (trad. par Monacelli T. et Quoirin C., *Understanding the Unemployed: The Psychological Effects of Unemployment*, London, Tavistock, 1981), p. 20.

56. Serge Moscovici, *Reconversion industrielle et changements sociaux*, *op. cit.*, p. 183.

des travailleurs, le fait d'être identifié à la masse des sans-emploi est une épreuve des plus humiliantes et dégradantes. Le chômage consacre une rupture au niveau de sa propre identité. "(...) on se rend compte de la terrible menace que ces gens ressentent à l'idée d'être assimilés à leur propre conception du chômeur"⁵⁷. Analysant les causes du suicide, Maurice Halbwachs insiste sur l'importance de l'appréciation d'autrui sur cette dévaluation statutaire. La déchéance personnelle est une épreuve sociale car soumise au regard de l'autre : "Or, qu'est-ce que se déclasser? C'est passer d'un groupe qu'on connaît, qui vous estime, dans un autre qu'on ignore et à l'appréciation duquel on n'a aucune raison de tenir"⁵⁸. Le chômage vient ébranler des identités professionnelles qui sont constitutives de son identité propre⁵⁹. Georges Friedmann et Pierre Naville rappellent que le métier, la profession, le statut professionnel fournissent les supports identitaires à une définition de soi-même : "On dit : "Je cherche une situation" ou "j'ai trouvé une bonne place". On dit aussi : "C'est mon métier" ou "j'appartiens à cette profession". D'un homme qui s'est élevé dans la hiérarchie, on estime qu'il a atteint une position"⁶⁰. Le principe d'un effet notable du chômage sur la santé physique et mentale des individus a bien été vérifié. Mais en raison des dimensions psychologiques, identitaires et symboliques mises en jeu, les perturbations que le chômage produit sur le bien-être des individus ne sont pas toujours saisissables de manière objective au travers d'un diagnostic médical. Cette recherche sur les effets sociaux de la perte d'emploi des licenciés de Moulinex s'appuiera beaucoup sur la perception subjective de ses répondants comme élément d'information valable.

Ceci invite à examiner un second principe à savoir l'importance de considérer le rapport au travail comme cadre structurant de l'expérience vécue. Dominique Schnapper rappelle que pour de nombreuses personnes sans emploi, "le non-travail continue à n'être que l'envers, le négatif du travail"⁶¹. Le chômage doit s'interpréter sous l'angle d'une double privation, celle d'un emploi et celle des bénéfices matériels et symboliques qui y sont associés mais également celle d'une activité avec ses repères sociaux et spatio-temporels qui encadraient la vie de travail. En observant le nouveau mode de vie des chômeurs de Mariantal, Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel avaient repéré une érosion du budget des ménages, la perte de la notion

57. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, op. cit., p. 119.

58. Maurice Halbwachs (2002), *Les causes du suicide*, Paris, PUF, coll. Le lien social, p. 314.

59. Renaud Sainsaulieu (1988), *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

60. Georges Friedmann et Pierre Naville (1961), *Traité de sociologie du travail*, Tome 1, Paris, Armand Colin, p. 231.

61. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit., p. 249.

du temps, le manque d'intérêt pour les événements ne touchant pas directement les besoins de base. Dans ce *village au chômage*, la population est apparue aux sociologues américains sous les traits d'une communauté aux horizons écourtés dont la gestion du quotidien se réalise au jour le jour. Selon les auteurs, "ici vivent des gens qui se sont habitués à posséder moins, à entreprendre moins et à espérer moins que ce qui est considéré comme nécessaire à une existence ordinaire"⁶². Les angoisses créées par la perte de son niveau de ressources, l'obsession de la recherche d'emploi et les remises en cause personnelles qui en découlent ont des effets délétères sur l'état de santé. L'absence d'emploi ne peut être assimilée à une période de vacances qui fournirait des occasions pour s'adonner à ses loisirs et au temps libéré par le travail.

"Anxiety about finding a new job and coping with financial worries made it difficult to concentrate upon, let alone enjoy, alternative activities. The unemployed were beset by difficulties in sleeping, by tiredness during the day, and by loss of appetite. As the length of unemployment increased, they lost a sense of meaning in their lives and even their sense of identity"⁶³

L'activité professionnelle répond à un certain nombre de besoins humains allant des nécessités les plus élémentaires jusqu'aux aspirations de promotion et d'ascension sociale. La perte d'emploi vient mettre en échec ces ambitions, il hypothèque des projets d'avenir et induit une crise forte des valeurs et des croyances. Il introduit l'incertitude dans le présent. Le licenciement est en effet une remise en cause d'un certain nombre d'"engagements" et d'"assurances" fourni par le travail⁶⁴. Louis Pinto a étudié les conséquences du chômage sur un groupe de cadres.

"Le licenciement met les individus hors jeu pour une durée indéfinie et précipite un effondrement des anticipations : en plus de la diminution des revenus, il apporte une invalidation des prétentions sur l'avenir qui tend à anéantir ou à dévaluer la plupart des possibles contenus dans la condition professionnelle antérieure"⁶⁵

Le temps libéré par le chômage ne s'inscrit plus dans un schéma temporel formel et en cela, il est perturbant et inquiétant car il vient remettre en cause certains

62. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 67.

63. "L'angoisse de ne pas retrouver un nouvel emploi et le fait de faire face aux problèmes financiers empêchent de se concentrer sur d'autres activités, ou ne serait-ce que les apprécier. Les chômeurs sont assaillis par les difficultés au moment de dormir, ressentent de la fatigue durant la journée et perdent l'appétit. Plus la durée du chômage augmente, plus le sens de leur vie - voire même leur identité - leur échappe" in Duncan Gallie et Catherine Marsh (1994) "The experience of unemployment" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, *op. cit.*, p. 15.

64. Danièle Linhart *et al.* (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Editions Eres, coll. "Sociologie clinique".

65. Louis Pinto (1993), "Carrières brisées" in Bourdieu, P., *La misère du monde*, Paris, Seuil, coll. Points, p. 889.

principes qui sont au fondement du processus de socialisation des individus. Il faut rappeler tout le travail d'éducation qui se réalise autour du temps. Comme le note Marie Jahoda, la notion de ponctualité est enseignée à l'école très tôt aux enfants. Le temps des travailleurs est fixé impérieusement par l'horloge dans l'atelier. Les individus habitués jusque dans leur vie de travailleurs à un strict cadrage temporel se retrouvent totalement désorientés dans leur nouvelle existence de chômeurs.

"In Marienthal the unemployed men lost their sense of time. Even though their time budgets were empty - filling, for example, the hours between getting up and the midday meal with an activity that could not have lasted more than 10 minutes - the women complained that their menfolk were unpunctual for meals. Time and time keeping had lost meaning"⁶⁶.

Les personnes au chômage développent plus fréquemment des sentiments d'inutilité, d'incomplétude et d'insatisfaction personnelle. La vie se déroule sans objectifs à atteindre, ni but, ni raison. La perte d'emploi est aussi la perte des moyens de valorisations personnelles et de reconnaissance sociale. Le chômage peut conduire à une diminution du sens de l'humour et à une plus grande critique de soi⁶⁷. L'absence d'emploi prive d'une part de ses relations sociales et donc d'une fonction importante à l'homme. "No man is an island into himself"⁶⁸. Le chômage conduit à l'isolement et "ce qui est un plaisir pour le travailleur - être à la maison avec sa famille - devient un fardeau pour le chômeur"⁶⁹. Selon Christian De Montlibert, le chômage conduit à un phénomène de "décivilisation" c'est-à-dire qu'il retire à l'homme une partie de ce qui fonde son humanité, c'est-à-dire sa sociabilité et sa socialité⁷⁰. Avec l'absence d'activité salariée les individus se coupent de leurs solidarités et réduisent leurs interactions sociales. Les sentiments d'humiliation et de honte qui découlent d'un statut considéré comme inférieur, amène les individus à une réclusion domiciliaire qui aggrave leur isolement.

Le troisième principe à examiner est l'effet ricochet ou en cascade ("Ripple"

66. "A Marienthal les hommes au chômage ont perdu le sens du temps. Même si leurs budgets temps étaient vides - concernant, par exemple les heures entre le lever et le déjeuner de midi qui représente une activité qui ne devrait pas dépasser plus de 10 minutes - les femmes se plaignaient que leur compagnon n'étaient pas ponctuels aux repas. Le temps et la mesure du temps ont perdu leur signification" in Marie Jahoda (1982), *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 23.

67. Jacqueline D. Goodchilds et Ewart E. Smith (1963), "The effects of unemployment as mediated by social status", *Sociometry*, vol 26, n° 3, pp. 287-293.

68. "Aucun homme n'est une île en lui-même" in Marie Jahoda (1979), "The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s", *Bulletin of the British Psychological Society*, Vol. 32, n° 2, pp. 309-314, p. 313.

69. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs, op. cit.*, p. 70.

70. Christian de Montlibert (2001), *La violence du chômage*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg.

effects⁷¹) des conséquences du chômage sur les autres sphères d'intégration de l'individu. D'abord, les effets du chômage se transmettent aux autres membres de la famille⁷². En fonction du tissu familial déjà existant, l'épreuve du chômage peut avoir pour effet de resserrer les liens entre les membres, de conduire à une réorganisation des rôles ou à l'inverse d'amener à une détérioration de l'ambiance familiale allant jusqu'à la séparation conjugale⁷³. Le chômage touche *au cœur* des familles⁷⁴. Les premières victimes de la perte d'emploi d'un membre de la famille sont les enfants, qui souffrent plus souvent que ceux dont les parents ont un emploi, de mauvaises conditions de vie et de problèmes alimentaires ou vestimentaires. Beaucoup d'auteurs rapportent que les restrictions financières provoquent chez les plus jeunes, des problèmes de santé, de stabilité émotionnelle, de concentration, et des réactions envers l'autorité qui expliquent les résultats scolaires et les comportements asociaux des enfants de chômeurs⁷⁵. Nicola Madge⁷⁶ souligne également l'effet stigmatisant d'un tel statut. Les enfants sont directement en prise avec l'ambiance familiale et peuvent souffrir du traumatisme vécu par leurs parents. Egalement, l'épreuve du chômage peut provoquer chez le père une crise de l'autorité parentale et un relâchement des liens familiaux ou provoquer des réactions de violence dans le but de rétablir une légitimité perdue avec le chômage. L'état de stress qui découle de l'instabilité professionnelle atteint généralement le couple et peut se traduire par des réactions d'hostilité verbale ou physique envers l'autre conjoint ou les enfants. Les

71. Barry Bluestone et Bennett Harrison (1982), *The deindustrialization of America. Plant closings, community abandonment, and the dismantling of basic industry*, New York, Basic Books, Inc, Publishers.

72. Karen Rook *et al.* (1991), "Stress transmission: the effects of husbands' job stressors on the emotional health of their wives", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 53, n° 1, pp. 165-177.

73. Mirra Komarovsky, *The unemployed man and his family*, *op. cit.*; Jeffrey K. Liker et Glen H. Elder, Jr (1983), "Economic hardship and marital relations in the 1930s", *American Sociological Review*, vol. 48, n° 3, pp. 343-359; Thomas Atkinson *et al.* (1986), "The social costs of unemployment: implications for social support", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 27, pp. 317-331; Boas Shamir (1986 b.), "Unemployment and household division of Labor", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 48, n° 1, février, pp. 195-206; Anisa Zvonkovic *et al.* (1988), "Making the most of job loss: individual and marital features of underemployment", *Family relations*, vol. 37, pp. 56-61; Marl S. Wilhelm et Carl A. Ridley (1988), "Stress and unemployment in rural nonfarm couples: a study of hardship and coping resources", *Family Relations*, vol. 37, pp. 50-54; Hans-Tore Hansen (2005), "Unemployment and marital dissolution. A panel data study of Norway", *European Sociological Review*, vol. 21, n° 2, pp. 135-148.

74. Fagin et Little, 1984 cité par Francis Lobo et Glen Watkins (1995), "Late career unemployment in the 1990s: its impact on the family", *Journal of Family Studies*, vol. 1, n° 2, pp. 103-113.

75. Philip Eisenberg et Paul F. Lazarsfeld (1938), "The psychological effects of unemployment", *Psychological Bulletin*, n° 35, pp. 358-390; Carolyn C. Perrucci (1994), "Economic strain, family structure and problems with children among displaced workers", *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 21, n° 3, pp. 79-91.

76. Nicola Madge (1983), "Unemployment and its effects on children", *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, vol. 24, n° 2, pp. 311-319.

femmes font plus souvent état de situations conflictuelles que les hommes tandis que ces derniers déclarent plus fréquemment user de comportements agressifs voire violents envers leurs enfants⁷⁷. Par l'assignation à demeure, l'absence d'emploi brouille aussi les équilibres dans la répartition sexuée des rôles et des tâches à l'intérieur des couples. Elle prive l'individu d'un espace alternatif à l'espace privé et contraint à un enfermement forcé. Dans son étude sur les familles ouvrières du Nord frappées par le chômage, Olivier Schwartz relève le brouillage des rapports de sexe produit par l'assignation à demeure des hommes dans un lieu avant tout investi par les femmes qu'est le foyer. "C'est à la fois cette légitimation sociale par le salaire et ce "droit au dehors" qui fuient avec le surgissement du chômage. Le sujet masculin est alors menacé de reflux vers l'espace familial, vers le foyer où ni sa position ni sa liberté d'action ne sont clairement établies"⁷⁸.

D'un point de vue macro-social, ensuite, des liens sont établis entre le taux de chômage et les taux de mortalité⁷⁹, de natalité⁸⁰ et le nombre de délits⁸¹. Une relation a aussi été relevée entre le taux de suicide⁸² et le chômage mais un lien de cause à effet est plus dur à formuler. "Le chômage n'a pas le même effet selon le contexte familial dans lequel il intervient"⁸³.

Enfin, d'un point de vue politique, il faut noter que le chômage de masse représente une vraie menace pour le bon fonctionnement d'un Etat et d'une démocratie. Marie Jahoda rappelle le succès remporté par Hitler au moment de l'invasion par

77. Clifford L. Broman *et al.*, "Unemployment and its effects on families", *op. cit.*; Carolyn C. Perrucci *et al.* (1997), "Gender differences in the economic, psychological and social effects of plant closings in an expanding economy", *The social Science Journal*, vol. 34, n° 2, pp. 217-233.

78. Olivier Schwartz (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, p. 83.

79. Malcolm Colledge (1982), "Economic cycles and health. Towards a Sociological understanding of the impact of the recession on health and illness", *Social Science Medicine*, vol. 16, pp. 1919-1927; Pekka Martikainen et Tapani Valkonen (1996), "Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment", *The lancet*, vol. 348, pp. 909-912; Annie Mesrine (2000), "La surmortalité des chômeurs : un effet catalyseur du chômage?", *Economie et Statistique*, n° 334, pp. 33-48.

80. Ralph Catalano *et al.* (1999), "The ecological effect of unemployment on the incidence of very low birthweight in Norway and Sweden", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 40, n° 4, pp. 422-428.

81. Fiona Carmichael et Robert Ward (2001), "Male unemployment and crime in England and Wales", *Economics letters*, vol. 73, pp. 111-115.

82. Louis Chauvel (1997), "Ralentissement économique et suicide" in L. Dirn, "Tendances de la Société Française", *Revue de l'OFCE*, n° 60, pp. 79-85; Ira M. Wasserman (1984), "A longitudinal analysis of the linkage between suicide, unemployment, and marital dissolution", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 46, n° 4, pp. 853-859; Albert Pierce (1967), "The economic cycle and the social suicide rate", *American Sociological Review*, vol. 32, n° 3, pp. 457-462.

83. Christian Baudelot et Roger Establet (1984), *Durkheim et le suicide*, Paris, coll. "Philosophies", p. 107.

celui-ci de l'Autriche en 1938. L'auteure signale en effet que les promesses d'emploi promulguées par le futur dictateur furent bien accueillies par le peuple et notamment par la population de Marienthal⁸⁴. Le chômage touche aussi à la cohésion d'une société et aux solidarités entre les individus. Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel⁸⁵ avaient relevé également les cas de dénonciations aux autorités des revenus supplémentaires perçus par les chômeurs indemnisés. La privation d'emploi peut amener au développement d'activités parallèles et d'une économie souterraine qui va de pair avec un accroissement de la délinquance, des incivilités et de la criminalité. "D'après une étude faite par des économistes de l'université de l'Utah, chaque fois que le taux de chômage augmente de 1%, les homicides augmentent de 6,7%, les agressions criminelles de 3,4%, les atteintes à la propriété privée de 2,4%"⁸⁶. Le chômage représente une atteinte à une valeur forte des sociétés fondées sur le travail. Les soupçons sur l'oisiveté pèsent lourd sur le chômeur et sa volonté à retrouver un emploi. Les faibles opportunités professionnelles placent les candidats à l'embauche en situation de concurrence les uns envers les autres ce qui freine l'émergence de mouvements collectifs de protestation ou de solidarité et diminue la conscience de groupe. "Le chômage divise plutôt qu'il n'unit la classe ouvrière. Cette division a des répercussions importantes sur l'image qu'un groupe se fait de l'autre. Les conflits qui l'entretiennent minent la cohésion sociale des ouvriers et de la collectivité"⁸⁷. La perte d'emploi conduit également à un appauvrissement de l'horizon social et culturel ainsi qu'à un retrait ou du moins à un affaiblissement de la participation à la vie politique⁸⁸ et au vote⁸⁹. Dans leurs travaux sur *les chômeurs de Marienthal*, les chercheurs avaient repéré un changement dans les motifs qui poussent les individus à participer à des associations: "lorsque la misère matérielle s'accroît, l'adhésion à une association est plus motivée par la recherche d'un intérêt matériel que par l'expression d'une opinion politique ou idéologique"⁹⁰. En l'absence de perspectives d'amélioration de leur situation économique et sociale, les chômeurs observés par l'équipe menée par Paul Lazarsfeld s'enfoncent dans un profond découragement qui conduit à une attitude fataliste et annihile tout esprit de révolte ou de

84. Marie Jahoda, *Employment and unemployment*, op. cit., p. 28.

85. Paul Lazarsfeld et al., *Les chômeurs de Marienthal*, op. cit.

86. Michael Moore, *Dégraissez-moi ça!*, op. cit., p. 27.

87. Serge Moscovici, *Reconversion industrielle et changements sociaux*, op. cit., p. 179.

88. Wilbur J. Scott et Alan C. Acock (1979), "Socioeconomic status, unemployment experience, and political participation: a disentangling of main and interaction effects", *Political Behavior*, vol. 1, n°4, pp. 361-381.

89. Simon Blount (2002), "Unemployment and economic voting", *Electoral studies*, vol. 21, pp. 91-100.

90. Paul Lazarsfeld et al., *Les chômeurs de Marienthal*, op. cit., p. 75.

contestation. Le chômage ne mène pourtant pas systématiquement à la paralysie sociale et à l'apathie politique. Didier Demazière et Maria-Teresa Pignoni, en étudiant les raisons qui ont poussé les sans-emploi à revendiquer durant l'hiver 1997-1998, ont montré que les possibilités de coalition existent⁹¹. Enrico Pugliese a mobilisé quelques recherches portant sur les mouvements de chômeurs britanniques dans les années trente pour révéler l'importance du contexte politique, social et idéologique dans lequel se déroule la crise. L'existence d'un contre-pouvoir ou d'organisations de travailleurs suffisamment fédératrices favorisent la mobilisation collective alors que "l'homogénéité politique sociale-démocrate comme cela était le cas à Marienthal n'a pas permis aux chômeurs de se constituer en une force et une communauté de lutte"⁹². Cet effet de propagation des conséquences du chômage aux divers champs de l'intégration des individus invite à opérer une lecture à plusieurs niveaux incluant la sphère familiale, sociale et citoyenne.

Le quatrième et dernier principe repose sur l'idée d'une évolution des formes du chômage et de ses effets. Les résultats obtenus ont une pertinence relativement au contexte historique, géographique et social dans lequel la perte d'emploi est intervenue. Il paraît difficile d'égrainer les effets du chômage sans réactualiser certains résultats à la lumière des apports de recherches contemporaines sur le sujet. En fonction de son milieu social d'origine, de sa socialisation, de la place occupée par la valeur travail dans la famille ou ses caractéristiques personnelles et professionnelles, il recouvre une signification différente. Pour le personnel le moins qualifié, le chômage est le plus souvent attaché à une épreuve négative comme le montre Dominique Schnapper au travers du portrait des chômeurs "de masse"⁹³. L'auteure a pu révéler, grâce au "chômage des cadres", que la période de non emploi peut être aussi largement investie pour mener activement la recherche d'un emploi ou un projet artistique comme c'est le cas pour le "chômage inversé". Des travailleurs peuvent en effet répondre tout à fait positivement à un licenciement⁹⁴ quand celui-ci représente une opportunité pour un nouveau départ professionnel et une manière de s'extraire d'un emploi insatisfaisant ou sans perspectives de développement professionnel.

Des évolutions ont parcouru tout le siècle passé et ont fait du chômage un évé-

91. Didier Demazière et Maria-Teresa Pignoni (1999), *Chômeurs, du silence à la révolte : sociologie d'une action collective*, Paris, Hachette.

92. P. Bagguley, "Protest, acquiescence and the unemployed : a comparative analysis", *The British Journal of Sociology*, n° 3, 1992, p. 448 cité par Enrico Pugliese (1996), *Socio-économie du chômage*, Paris, L'Harmattan, p. 73.

93. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit.

94. Craig B. Little (1976), "Technical-professional unemployment : middle-class adaptability to personal crisis", *The Sociological Quarterly*, vol. 17, pp. 262-274.

nement qui se vit moins qu'avant sous le signe de la fatalité ou de la déchéance matérielle. Dans le cas où l'homme est le seul pourvoyeur de revenus ("Male Breadwinner"), la charge du chômage ("Burden" effect) se trouve supportée par l'ensemble de la famille. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail a généralisé le modèle du double salaire. La perte de revenus de l'un des conjoints se trouve mieux compensée dans le cadre d'un couple bi-actif. Le salaire féminin, encore souvent perçu comme un salaire supplétif, peut constituer un véritable filet de sécurité en cas de perte d'emploi du conjoint. Si la croissance de l'activité féminine a changé le visage de l'emploi⁹⁵, elle en a aussi atteint les représentations et l'importance que les femmes lui attachent.

Le développement de la formation professionnelle⁹⁶ et l'aménagement de périodes de transition professionnelle⁹⁷ ont soutenu des mouvements de reconversion de travailleurs dont la qualification était devenue obsolète ou non recherchée. Le développement d'une législation sociale a permis une meilleure protection face à la précarité de l'emploi et au risque de dégradation économique. D'après Esther Sales⁹⁸, les allocations dispensées aux chômeurs représentent un réel amortisseur des effets négatifs de l'absence d'emploi en contenant la perte de ressources financières et le risque d'appauvrissement.

"The absence of unemployment compensation and other financial cushions meant that loss of a job often brought economic deprivation (Komarovsky, 1940), with the attendant disruption of family relationships. In contrast, the unemployed in recent years have had a number of financial support systems to fall back upon, including severance pay, unemployment compensation, food stamps, medicare, and ADC, as well as employment opportunities for spouses"⁹⁹

La survenue du chômage ne produit pas les mêmes effets sur une population dont le niveau de vie et de diplôme s'est accru. Grâce aux progrès de la médecine mais aussi au développement du système de soins, l'état de santé général s'est amélioré et

95. Dominique Méda et Hélène Périvier (2007), *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Seuil, coll. La République des idées ; Margaret Maruani (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères.

96. Paul Santelmann (2001), *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Paris, Gallimard, coll. folio.

97. Bernard Gazier (2003), *Tous sublimes*, Paris, Flammarion.

98. Esther Sales (1995), "Surviving unemployment : Economic resources and job loss duration in blue-collar households, *Social Work*, vol. 4, n° 4, pp. 483-494.

99. "L'absence de compensation au chômage et d'autres amortisseurs financiers signifie que la perte d'emploi amène souvent à une privation économique (Komarovsky, 1940), avec pour conséquences les perturbations sur les relations familiales. Au contraire, le chômeur dans les années plus récentes a eu un nombre de systèmes financiers sur lequel se rabattre, incluant les indemnités de licenciement, les compensations chômage, les bons alimentaires, l'assurance médicale et l'ADC ainsi que les opportunités d'emploi du conjoint" in L. Eugene Thomas *et al.* (1980), "Unemployment and family stress : A Reassessment", *Family Relations*, vol. 29, n° 4, p. 520.

l'espérance de vie a augmenté¹⁰⁰. Le niveau d'éducation s'est élevé et les modalités d'épargne ou d'acquisition de biens immobiliers ou mobiliers ont pu se développer. Des changements objectifs ont touché la société mais également certaines représentations ont évolué. Sans effacer la valeur "travail", l'idée d'une société du temps libre a permis de reconnaître d'autres formes d'activités sortant du cadre strict du salariat (bénévolat, économie sociale...)¹⁰¹. La signification sociale du chômage et le discrédit porté sur la population des sans-emploi doivent être replacés relativement à son contexte national¹⁰² et socio-historique¹⁰³. Les revenus de remplacement constituent un filet de sécurité contre la perte de ressources financières mais aussi contre les effets de stigmatisation du statut de chômeur.

"The level of financial compensation is also likely to have an important effect on the experience of unemployment. In countries where a high level of replacement of earnings is provided over a relatively long period, the unemployed are more likely to be able to live in similar conditions to when they were in work. (...) It seems plausible that the degree of social stigmatization to which they are subjected will be lower, since there are fewer visible signs of their temporary loss of position."¹⁰⁴

Enfin, selon les contextes nationaux, le degré de dépendance à la famille intervient nettement sur l'expérience vécue du chômage¹⁰⁵. L'effet modérateur ("Buffer" effect) du réseau social sur des événements stressants de la vie¹⁰⁶ ne peut être négligé. Stevan E. Hobfoll et Alan Vaux (1994) définissent le soutien au travers de la notion de "coping" qui renvoie à un "ensemble de relations interpersonnelles qui enrichit la qualité de l'environnement et renforce les personnes dans leurs efforts pour faire face

100. Marie Jahoda, *Employment and unemployment*, *op. cit.*, p. 33.

101. Dominique Méda (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.

102. Duncan Gallie et Serge Paugam (2000), *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press; Gøsta Esping-Andersen (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence : essai sur le capitalisme*, Paris, PUF, coll. Le lien social; Laurence Loion (2006), *L'expérience vécue du chômage au Portugal*, Paris, L'Harmattan.

103. Robert Salais *et al.* (1986), *L'invention du chômage*, Paris, PUF; Christian Topalov (1994), *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, coll. L'évolution de l'humanité.

104. "Le niveau de compensation financière peut aussi avoir un impact considérable sur l'expérience du chômage. Dans les pays où un haut niveau de revenus de substitution est octroyé sur une longue période, les chômeurs sont plus à même de vivre dans des conditions similaires à celles qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Il semble plausible que le degré de stigmatisation auquel ils soient confrontés sera peu élevé étant donné qu'il y a moins de signes visibles de leur perte temporaire d'emploi" in Duncan Gallie et Serge Paugam, *Welfare Regimes and the experience of unemployment in Europe*, *op. cit.*, p. 5.

105. *Ibid.*, p. 13.

106. Susan Gore (1978), "The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 19, juin, pp. 157-165; Brent Mallinckrodt et Bruce R. Fretz (1988), "Social support and the impact of job loss on older professionals", *Journal of Counseling Psychology*, 35, n° 3, pp. 281-286.

aux difficultés qu'elles rencontrent quotidiennement"¹⁰⁷. Olivier Schwartz rappelle "le caractère décisif du "familial" en tant qu'espace amortisseur du chômage"¹⁰⁸. Développer des groupes d'entraide, des stratégies de mobilisation du réseau social ou promouvoir l'apport d'aides économiques aident également les licenciés à mieux surmonter l'épreuve du chômage¹⁰⁹.

De ce parcours de la littérature sociologique, j'ai pu retirer plusieurs constats importants qui seront utilisés comme des lignes de conduite permettant d'interroger au mieux le chômage des anciens Moulinex et ses retombées sur leur devenir. Les changements qui surviennent suite à la perte d'emploi se mesurent moins chez les personnes au chômage par des indicateurs de déchéance physiologique ou matérielle qu'au travers de ses manifestations au niveau psychologique et symbolique¹¹⁰. Cela ne veut pas dire que les effets du chômage soient devenus inexistantes ou invisibles. L'absence d'activité ou d'occupation et les problèmes psychologiques liés à la mise au chômage influent de manière assez indirecte sur l'image que les anciens salariés ont d'eux-mêmes et sur leur santé physique. Outre le recueil de données objectives, interroger le sens subjectif que les anciens salariés de Moulinex donnent à leur expérience professionnelle passée et à leur nouvelle situation est un premier principe qui va être suivi dans cette recherche.

Egalement, les conséquences du chômage s'éclairent à la lumière des désorganisations personnelles, économiques, sociales et identitaires causées par la perte d'une activité aussi structurante que l'activité professionnelle. Un retour sur la place et les fonctions que le travail occupait dans la vie des travailleurs de Moulinex m'est apparu comme une seconde règle de conduite importante à tenir. Aussi, l'analyse des trajectoires de licenciés ne débutera pas à leur entrée au chômage mais sera comprise dans une perspective temporelle beaucoup plus large incluant le rapport entretenu avec leur passé professionnel et se prolongeant deux ans après le licenciement.

Le troisième principe mis en lumière par les études menées sur le sujet est l'effet de propagation de ses manifestations. Du fait de l'entrecroisement des liens sociaux, les conséquences du chômage s'immiscent dans les différentes dimensions de l'intégration d'un individu jusque dans ses structures psychiques profondes. Le caractère

107. Stevan E. Hobfoll et Alan Vaux (1994), "Social support : Ressources and context" in Golberger, L., Breznitz, S. *Handbook of stress*, New York, Free Press, 2e éd, pp. 485-705.

108. Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, *op. cit.*, p. 84.

109. Joyce O. Beckett (1988), "Plant closings : how older workers are affected", *Social Work*, vol. 33, pp. 29-33 ; Loring P. Jones (1991), "Unemployment : the effect on social networks, depression, and reemployment opportunities", *Journal of Social Service Research*, vol. 15, n° 1/2, pp. 1-20 ; Anne Nancy R. Vosler et Deborah Page-Adams, D. (1996), "Predictors of depression among workers at the time of a plant closing", *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 23, n° 4, pp. 25-42.

110. Marie Jahoda, "The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s", *op. cit.*

à la fois pluriel et cumulatif du chômage invite à considérer la perte d'emploi selon une approche multidimensionnelle. Outre la réinsertion professionnelle, mon choix s'est porté sur l'exploration de ces quatre domaines : la santé, les relations sociales, le nouveau mode de vie et le rapport à la politique.

Malgré la protection face au risque de perte d'emploi, le chômage continue à produire des effets néfastes sur l'individu, sa santé, ses liens sociaux mais ces retombées négatives ont changé de nature en raison des évolutions qui ont touché la société dans ses sphères sociales, économiques et politiques et jusque dans les représentations sur le travail et le chômage. Aussi, en quatrième lieu, il m'a semblé important d'inscrire cette recherche auprès des anciens Moulinex dans une perspective d'évolution historique du rapport au travail et au chômage. La manière de vivre l'épreuve du chômage sera resituée relativement au contexte social, culturel, économique et géographique dans lequel elle est intervenue.

1.3 Les facteurs de vulnérabilité face au chômage

Il ne s'agira pas ici de dresser le portrait robot de l'inemployable¹¹¹ qui renverrait à l'individu et à ses caractéristiques personnelles, sociales ou professionnelles, la responsabilité des difficultés rencontrées pour le retour à l'emploi. L'attention se porte sur l'analyse des mécanismes sociaux qui sont à l'œuvre dans le chômage et qui jouent contre la réhabilitation sociale et la réinsertion professionnelle des salariés privés d'emploi. Pour cela, les facteurs de fragilité face au chômage seront examinés, non pas sous la forme d'une énumération des connaissances à ce sujet, mais au travers de grands domaines théoriques ou types d'approches auxquels ils peuvent être rattachés. Réaliser une recension exhaustive des résultats fournis par les études menées sur la perte d'emploi s'avère illusoire tant la littérature sur le sujet est là encore très dense. Le choix retenu dans cette section est d'organiser ces différents résultats en fonction des cadres explicatifs desquels ils peuvent relever : "structuraliste", "situationniste", "fonctionnaliste", "adéquationniste/rationaliste" et "biographique".

Le premier modèle théorique mobilisé s'inspire principalement du paradigme de la dualisation des marchés de l'emploi¹¹². D'après ce courant dit *structuraliste* nouveau, il existerait un déterminisme issu du fonctionnement même du marché de

111. Serge Ebersold (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, PUR, coll. Le sens social.

112. Peter B. Doeringer et Michael J. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Health, Lexington, Mass.

l'emploi et des deux segments dont il est formé : un secteur protégé et stable et un secteur périphérique et précaire. Les travailleurs du marché interne bénéficient de plus d'avantages sociaux, de meilleures perspectives de développement de carrière et de valorisation de leurs compétences, ainsi que d'une meilleure représentation auprès du patronat. L'inscription dans ce type de secteur est plus longue du fait d'une plus grande sécurité de l'emploi. A l'inverse, le marché externe est pourvoyeur d'emplois instables, peu protecteurs et faiblement rémunérés. Le chômage en est le corollaire. Ceci amène à aborder la question de l'inégalité sur le marché de l'emploi, de la discrimination qui s'y exerce et des différentes formes qu'elles peuvent prendre : sexisme, âgisme, racisme, délit de faciès. Les minorités sont minoritaires moins par leur nombre que par leur position d'infériorité par rapport aux autres groupes sociaux. Les femmes actives sont statistiquement plus désavantagées que les hommes et plus souvent perçues comme moins productives ou moins aptes à tenir des postes en raison de leurs obligations familiales. La précarité est également plutôt le lot des femmes et s'illustre dans le succès rencontré par les Emplois à Temps Partiel (ETP) auprès de ces dernières¹¹³. Les immigrés sont confrontés à de plus grandes difficultés d'insertion professionnelle que les personnes naturalisées ou les nationaux et doivent aussi faire face à des préjugés raciaux¹¹⁴. Anne-Marie Guillemard¹¹⁵ parle d'une "culture de la sortie précoce" qui travaille contre le personnel âgé, contre son maintien dans l'emploi et sa réintégration en cas de licenciement. Ces salariés se trouvent entre deux lames de ciseaux : "too old to work and too young to retire"¹¹⁶. Le personnel âgé est perçu comme moins adaptable et moins bien formé mais plus exigeant en termes de niveau de salaire et de bénéfices sociaux. Ces travailleurs "honnis" sont soupçonnés d'occuper des postes qui devraient revenir aux jeunes entrant dans la vie active. Ces images *a priori* accolées à des groupes sociaux conditionnent fortement les chances de retour à l'emploi. Certaines caractéristiques socio-démographiques mais aussi des trajectoires scolaires ou professionnelles sont donc connues comme pouvant desservir les demandeurs d'emploi. Tout comme la qualification professionnelle¹¹⁷, la compétence et le chômage¹¹⁸, l'employabilité des

113. Paul Bouffartigue *et al.* (1992), "Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes", *Sociologie du travail*, vol. 34, n° 4, pp. 403-428.

114. Philippe Bataille (1987), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.

115. Anne-Marie Guillemard (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 286 p.

116. "Trop vieux pour travailler et trop jeune pour partir en retraite".

117. Matéo Alaluf (1986), *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.

118. Nicolas Baverez *et al.*, *L'invention du chômage, op. cit.*

travailleurs est une catégorie socialement construite¹¹⁹, c'est-à-dire qu'elle est le fruit d'un certain nombre de représentations, bien plus que la traduction d'une réalité objective.

Les théories développées autour du capital humain¹²⁰ mettent également en lumière la force du déterminisme provenant des caractéristiques non plus personnelles mais sociales des individus¹²¹. Pour J. John Palen et Frank J. Fahey, le niveau d'éducation est le second facteur déterminant les chances de retour à l'emploi. "Without a diploma in hand, the employment chances of a worker are slim, particularly if he aspires to more than manual Labor"¹²². "Depuis la montée du chômage au cours des années soixante-dix, le diplôme a toujours représenté une protection contre ce dernier"¹²³. L'étude de Charles F. Manski et John D. Straub¹²⁴ révèle que la perception de l'insécurité professionnelle diminue avec les années de scolarité. Le diplôme aide à se prémunir du chômage mais aussi du déclassement professionnel. David N. Margolis expose les difficultés rencontrées par les "anciens" salariés licenciés à l'aide d'une explication en termes de capital spécifique et de capital général. "(...) la fermeture d'une entreprise pourrait être un signal d'un secteur en mauvaise santé, le capital humain acquis dans ce secteur risque d'être moins valorisable à l'extérieur de l'entreprise"¹²⁵. Ce "signal" négatif d'une monoexpérience (ou capital humain spécifique) se couple de l'image négative du personnel âgé. J. Blake Turner¹²⁶ démontre qu'en période de crise de l'emploi, le chômage s'avère être une épreuve plus stressante pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation, très certainement en raison de la concurrence entre les travailleurs peu qualifiés. Ces derniers pâtissent d'un double handicap. Tout d'abord, il y a la concurrence du nombre. Une quantité importante de demandeurs d'emploi aux caractéristiques individuelles et aux

119. Jean-Luc Outin, "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", *op. cit.*

120. Gary S. Becker (1964), *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.

121. Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (1964), *Les héritiers*, Paris, Les Editions de Minuit.

122. "Sans un diplôme dans les mains, les chances d'être recruté pour un travailleur sont minces, particulièrement s'il aspire à autre chose qu'un emploi manuel" in J. John Palen et Franck J. Fahey (1968), "Unemployment and Reemployment Success: An Analysis of the Studebaker Shutdown", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 21, n° 2, p. 240

123. Claude Minni et Jean-Claude Vergnies (1994), "La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle", *Economie et Statistique*, n° 277, p. 48.

124. Charles F. Manski et John D. Straub (2000), "Worker perceptions of job insecurity in the mid-1990s: evidence from the survey of economic expectations", *The Journal of Human Resources*, vol. 35, n° 3, pp. 447-479.

125. David N. Margolis (2002), "Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi", *Economie et Statistique*, n° 351, p. 75.

126. J. Blake Turner (1995), "Economic context and health effects of unemployment", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, n° 3, pp. 213-229.

qualifications relativement semblables se retrouvent sur le marché de l'emploi à un même moment donné. En outre, les moins qualifiés sont victimes de "l'effet escalier" ou "ladder effect". Celui-ci est provoqué par l'intensification de l'effort scolaire depuis quelques décennies qui accroît le processus de surqualification/déclassement au détriment des non diplômés que Jérôme Gautié explique de la manière suivante : "En période de pénurie globale d'emploi, les employeurs choisissent en priorité les plus qualifiés pour pourvoir aux emplois y compris non qualifiés"¹²⁷. Souvent mieux diplômée, la main-d'œuvre jeune est aussi considérée comme plus flexible et moins exigeante en termes de niveau de salaire. Le déclassement social peut être choisi comme une solution du moindre pire ou une alternative possible au chômage pour les personnes possédant au moins une qualification.

Le second cadre explicatif retenu ici a été qualifié pour les besoins de cette recherche de *situationniste*. Cette approche se penche sur les circonstances et le contexte dans lesquels se déroule l'événement, et la manière dont celui-ci est perçu du fait de ce contexte. Un tel type d'approche s'attache à prendre en compte l'environnement social, culturel, géographique et national dans lequel se déroule un licenciement de masse. Le fait de partager collectivement une même situation peut-il avoir un effet aggravant sur le vécu du chômage ou au contraire vient-il en diminuer l'acuité? Le fait d'"être sur le même bateau"¹²⁸ a-t-il une influence sur la manière de vivre la perte d'emploi? *A priori*, on peut s'attendre à ce que les répercussions du chômage soient vécues de façon plus dramatiques quand il existe peu d'opportunités professionnelles et que le nombre de candidats à l'embauche est important. Si le réseau d'amis ou l'entourage social est composé de personnes vivant dans des circonstances relativement proches, ces derniers sont alors moins susceptibles de fournir une aide comme par le passé. L'érosion du soutien social augmente les réflexes individualistes et les attitudes de repli sur soi. La fermeture de l'unique entreprise de la région, comme c'était le cas de Marienthal, a pour effet de plonger la communauté entière dans une détresse économique, sociale et politique en introduisant un climat de compétition et de suspicion entre les individus. Dans le cas d'un scénario du "chacun pour soi", les personnes refuseraient par exemple de divulguer des informations à propos de possibles opportunités d'emploi. Ceci peut se produire en cas de récession intervenant subitement dans un contexte économique

127. Jérôme Gautié (1995), "Le chômage des non qualifiés en France : quelques pistes d'analyse", *Les cahiers du SET-METIS*, n° 2, p. 30.

128. To be "in the same boat" selon l'expression de Marie Jahoda, "The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s", *op. cit.* ; Loring P. Jones, "Unemployment : the effect on social networks, depression, and reemployment opportunities", *op. cit.*.

stable ou prospère. Il convient donc de distinguer les perturbations sociales causées par une crise économique qui survient inopinément à une situation chronique de pénurie d'emplois. Dans ce second cas, les difficultés sont mutualisées, des mécanismes d'entraide se mettent en place et les effets stigmatisants de la pauvreté diminuent, comme l'explique Serge Paugam dans *Les formes élémentaires de la pauvreté* : "La privation d'emploi et de biens matériels constitue une épreuve moins douloureuse lorsqu'elle se manifeste dans une région elle-même privée d'emplois et d'opportunités économiques de développement" ¹²⁹. Des recherches démontrent que les effets de la dépression et de la maladie physique se trouvent plus accentués quand l'activité économique est prospère alors qu'ils sont plus faibles en période de récession ¹³⁰. A l'échelle d'une société ou d'une collectivité humaine, la perception d'une dissonance entre une réalité subie "à un moment donné" et la situation habituellement vécue est propice au développement de réflexes individualistes. Cette même situation de dissonance peut se produire à un niveau individuel dans le cas de la perte du statut de salarié et d'un déclassement social ou professionnel. "La honte est produite par le décalage existant entre l'image que l'on a de soi-même, qui se réfère à un idéal du moi, et l'image négative qui est renvoyée par le regard de l'autre" ¹³¹. Plusieurs auteurs repèrent d'ailleurs une plus grande détresse parmi les hauts niveaux d'éducation ¹³² et les statuts sociaux élevés ¹³³. L'explication fournie par Andrew E. Clark et Andrew J. Oswald est la suivante : les aspirations sont plus fortes parmi les plus diplômés, le sentiment d'échec et de déchéance que représente la mise au chômage est donc plus cinglant. La pression de l'entourage est aussi plus pesante pour ce type de population : "Perhaps having a job is more expected by one's family and friends and therefore more crucial to one's self-worth, among those of higher social class" ¹³⁴. La perte d'emploi serait plutôt vécue comme une faute personnelle pour ces derniers alors pour les personnes de statut social inférieur, le chômage est bien

129. Serge Paugam (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, coll. Lien social, p. 130.

130. Andrew E. Clark et Andrew J. Oswald, "Unhappiness and unemployment", *op. cit.* ; Richard M. Cohn, "The effect of employment status change on self-attitudes", *op. cit.*

131. Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti (1994), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 185.

132. Andrew E. Clark et Andrew J. Oswald, "Unhappiness and unemployment", *op. cit.* ; David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression : longitudinal relationships", *op. cit.*

133. Jacqueline D. Goodchilds et Ewart E. Smith, "The effects of unemployment as mediated by social status", *op. cit.*

134. "C'est peut-être parmi ceux des classes sociales élevées qu'avoir un emploi est le plus attendu par sa propre famille et ses amis et qu'il représente un élément plus crucial pour sa valeur personnelle" in David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression : longitudinal relationships", *op. cit.*, p. 432.

plus perçu comme relevant d'une donnée structurelle ou du (dys)fonctionnement de la société.

Les théories *fonctionnalistes* fournissent un troisième type d'approche pour expliquer des variations dans le vécu du chômage. John Hayes et Peter Nutman révèlent l'importance des "aires d'existence" des individus (la famille, le lieu de travail...) comme pourvoyeurs d'une image de soi. Le statut à l'intérieur de ces aires (chef de famille, pourvoyeur de revenus, époux) confère une identité qui a toute son importance pour comprendre "la psychologie du chômeur"¹³⁵. Les femmes, du fait des charges domestiques et familiales qui leur incombent, seraient mieux protégées des effets déstructurants du chômage. Dans leur recherche auprès des chômeurs de Marienthal¹³⁶, l'équipe de chercheurs avait relevé l'ingéniosité et l'inventivité dont faisaient preuve les femmes ainsi que les tactiques de débrouille utilisées par celles-ci pour faire face à la diminution des ressources économiques. La double journée de travail assumée par les femmes actives ("the double burden of employment and domestic work") peut être favorable à leur équilibre psychologique quand l'emploi et les ressources viennent à manquer. Les rôles traditionnels féminins sont vus comme une alternative satisfaisante¹³⁷ et non stigmatisante à la baisse d'activité provoquée par le chômage. En s'appuyant sur la distinction opérée par Peter Berger et Thomas Luckmann¹³⁸, on peut dire que les femmes bénéficieraient plus de la permanence de relations de type primaire du fait de leur proximité avec la sphère familiale, tandis que les hommes auraient à souffrir de la perte de leurs liens issus d'une socialisation secondaire. Concernant la recherche d'emploi, les femmes se disent moins souvent prêtes à opérer une mobilité géographique en raison de l'attachement aux relations sociales et familiales établies dans leur lieu de vie. De manière générale, les hommes se mobiliseraient plus que les femmes dans la recherche d'un emploi¹³⁹. Mais dans leurs travaux respectifs Dominique Schnapper ainsi que Duncan Gallie et Carolyn Vogler¹⁴⁰ ne trouvent aucune preuve pour alimenter l'idée que le chômage serait mieux vécu par les femmes que les hommes. Le modèle de la femme active est désormais généralisé ce qui remet en cause les représentations "sexuées" traditionnelles

135. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, p. 115.

136. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*

137. Richard M. Cohn, "The effect of employment status change on self-attitudes", *op. cit.*

138. Peter Berger et Thomas Luckmann (1986), *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck.

139. Kibok Baik *et al.* (1989), "Correlates of psychological distress in involuntary job loss", *Psychological Reports*, vol. 65, pp. 1127-1233.

140. Duncan Gallie et Carolyn Vogler (1994 a.), "Unemployment and attitudes to work" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, *op. cit.*, pp. 115-153.

de l'expérience vécue du chômage. Qu'en est-il de l'impact de la situation familiale et matrimoniale des individus? Le fait d'être marié joue comme une variable modératrice des changements professionnels¹⁴¹. Il apparaît que la composition du ménage est un facteur important à examiner. Si la charge familiale d'enfants en bas âge est reconnue pour influencer la recherche d'un emploi bien payé¹⁴², dans un foyer monoparental tenu par une femme, la présence d'enfants est liée plus souvent à un chômage de longue durée¹⁴³. Dominique Rouault-Galdo résume bien cet état de fait: "Etre chef de ménage: un atout pour les hommes, un handicap pour les femmes"¹⁴⁴. La question d'une meilleure répartition des tâches domestiques à l'intérieur des couples touchés par le chômage, reste encore en suspens. Le chômage masculin est-il l'occasion d'une plus grande égalité face aux activités quotidiennes voire même d'un renversement de la tendance dominante ou bien favorise-t-il et renforce-t-il les rôles traditionnels? Il semble qu'à ce niveau le chômage masculin conduise à plus de changements que le chômage féminin¹⁴⁵. Si les maris au chômage tendent à faire part d'une plus grande implication dans les tâches domestiques, ce changement n'est en revanche pas ressenti par leur conjointe¹⁴⁶. Le chômage est généralement perçu comme ayant un faible impact sur la répartition du travail domestique dans le couple¹⁴⁷. Le non-emploi semble une période peu propice pour un meilleur équilibre des rôles et des tâches domestiques entre les sexes.

Une approche dite *adéquationniste* au sens d'une mise en correspondance de l'offre avec la demande d'emploi, fournit un quatrième schème explicatif pour le sujet à l'étude. En suivant cette théorie, on peut supposer que la perte de revenus accusée par l'entrée au chômage permet de spéculer sur un certain type de comportement face au chômage. Dans une région en récession, les personnes choisiront de migrer vers les bassins plus porteurs en termes d'opportunités professionnelles "people to

141. David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression: longitudinal relationships", *op. cit.*; Clifford L. Broman *et al.*, "Unemployment and its effects on families", *op. cit.*

142. Duncan Gallie et Carolyn Vogler (1994), "Labour market deprivation, welfare and collectivism" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, *op. cit.*, p. 133.

143. Phyllis Moen (1979), "Family impacts of the 1975 recession: duration of unemployment", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 41, n° 3, pp. 561-572.

144. Dominique Rouault-Galdo (1991), "Sortir du chômage: un parcours à handicaps", *Economie et Statistique*, n° 249, p. 58.

145. Duncan Gallie *et al.* (1994), "Unemployment, the household, and social networks" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, *op. cit.*, pp. 231-263.

146. Tim Aubry *et al.* (1990), "Behavioral and psychological consequences of unemployment in blue-collar couples", *Journal of Community Psychology*, vol. 18, avril, pp. 99-109.

147. Duncan Gallie *et al.*, "Unemployment, the household, and social networks", *op. cit.*

jobs"¹⁴⁸. Or, il n'existe pas de lien significatif entre taux de migration et taux de chômage¹⁴⁹. Ce résultat peut s'expliquer, en partie, par le fait que le temps passé dans la recherche d'emploi varie en fonction inverse de la tendance à la mobilité géographique pour raison professionnelle. Plus les personnes sont restées longtemps à la recherche d'un emploi, moins leur propension à quitter leur région est grande.

Quels sont les effets du chômage de masse sur l'état du marché de l'emploi ? La fermeture d'une grande entreprise prive les enfants de licenciés des voies d'accès privilégiées au monde du travail¹⁵⁰. Un chercheur, Woytinsky¹⁵¹, avait repéré dans une période récessive, l'arrivée de travailleurs additionnels sur le marché du travail à la recherche d'un emploi en raison même de la mise au chômage de la personne pourvoyeuse de revenus de la famille. Le chômage du chef de famille entraînerait la mise sur le marché du travail d'autres membres du groupe familial tels que les enfants ou le conjoint par exemple. Cet afflux indirect de main-d'œuvre qui vient grossir les rangs des demandeurs d'emploi est appelé "chômage secondaire". Suivant cette perspective, on peut se demander si la perte d'emploi d'un des membres du couple commande l'entrée sur le marché de l'autre conjoint. La réponse semble difficile à établir en partie du fait que les femmes dont le mari est au chômage ont moins souvent une activité salariée que celles dont le conjoint est en emploi¹⁵². Le chômage atteint souvent conjointement le couple¹⁵³. Sûrement doit-on y voir ici un effet du phénomène d'homogamie sociale dans le sens où les personnes provenant d'un même milieu social partagent un risque relativement égal d'être confrontées à la menace du chômage. Egalement, les difficultés rencontrées par le mari peuvent décourager puis dissuader la conjointe à conduire sa propre recherche d'emploi.

La dernière approche à prendre en compte est la dimension dite *biographique* qui concerne les traits de personnalité et les trajectoires sociales et professionnelles des

148. Kenneth O. Alexander (1968), "Employment shifts in areas of persistent unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 22, n° 1, pp. 73-84.

149. David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression : longitudinal relationships", *op. cit.* ; Ernst Goss, Niles C. Schoening (1984), "Search time, unemployment, and the migration decision", *The Journal of the human resources*, vol. 19, n° 4, pp. 570-579.

150. Dans le cas d'une grande entreprise, les enfants des travailleurs jouissaient de plus grandes chances de s'y trouver embauchés, Nicolas Renahy *et al.* (2005), "Un licenciement collectif et ses contrecoups", *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 76, pp. 95-115.

151. Herbert G. Heneman, Jr (1950), "Measurement of secondary unemployment : an evaluation of Woytinsky's methods", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 3, n° 4, pp. 567-574.

152. Richard B. Davies *et al.* (1994), "The relationship between a Husband's Unemployment and his Wife's Participation in the Labour Force" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment, op. cit.*, pp. 154-187.

153. Woult Ultee *et al.* (1988), "Why does unemployment come in couples? An analysis of (un)employment and (non)employment homogamy tables for Canada, the Netherlands and the United States in the 1980s", *European Sociological Review*, vol. 4, n° 2, pp. 111-122.

individus. Qu'en est-il des réactions individuelles, de l'état d'esprit des personnes en réponse à la perte de son emploi? Les dispositions comportementales ou les attitudes psychologiques, telles que la motivation, la flexibilité, la réactivité dans la recherche d'emploi sont jugées par Duncan Gallie et Carolyn Vogler comme influençant très faiblement les chances de retour à l'emploi¹⁵⁴. En revanche, l'histoire et le milieu social et familial dans lequel a grandi l'individu fournissent des clés de compréhension du présent et du devenir à l'âge adulte. Les ruptures vécues dans l'enfance, les heurts affectifs qui se sont déroulés lors de la phase de socialisation primaire sont des facteurs d'éclaircissement des trajectoires de chômeurs de longue durée étudiées par Alain Thalineau¹⁵⁵. Le passé psychiatrique, des événements négatifs marquants dans la famille, le travail, à l'école ou dans le voisinage sont aussi fortement corrélés à la dépression survenue suite au chômage¹⁵⁶. Les personnes ayant établi très tôt des relations affectives empreintes d'insécurité et d'angoisse ou celles qui "tout en alléguant l'existence d'une indépendance émotionnelle, manifestent clairement qu'elle est bâtie sur une base précaire"¹⁵⁷ risquent plus fortement de réagir de manière pathologique à une séparation involontaire tel que le deuil ou l'arrêt de l'emploi. L'insécurité provoquée par le licenciement risque de faire écho et d'amplifier une fragilité déjà latente chez des individus qui avaient trouvé dans l'entreprise des éléments de structuration personnelle et de protection existentielle.

Le cadre d'analyse développé par John Bowlby dans le cas de la perte d'un proche peut être transposé à celui de la perte d'emploi. A partir des nombreuses observations et conclusions fournies par le psychanalyste sur l'effet de l'attachement dès le plus jeune âge et de la perte de ce lien premier, il est possible d'émettre des hypothèses sur les traits d'une plus ou moins grande vulnérabilité survenant au moment de la rupture de l'emploi. Selon Bowlby¹⁵⁸, il n'existerait pas d'âge spécifique qui puisse prémunir contre les effets négatifs du deuil. Toutefois, chez les personnes les plus âgées, on constate un certain désengagement, le sentiment du devoir accompli ou d'une roue qui a tourné et donc un plus grand fatalisme qui faciliterait l'établissement du deuil. Aussi, l'on peut supposer que dans le cas des Moulinex, le licenciement peut perdre de son acuité quand celui-ci intervient en

154. Duncan Gallie et Carolyn Vogler, "Unemployment and attitudes to work", *op. cit.*, p. 152.

155. Alain Thalineau (2004), *L'individu, la famille et l'emploi. Une lecture sociologique de la relation d'attachement*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales.

156. Ramsay Liem et Joan H. Liem (1988), "Psychological effects of unemployment on workers and families", *Journal of Social Issues*, vol. 44, n° 4, p. 93.

157. John Bowlby (1978), *Attachement et perte. L'attachement* (volume 1), Paris, PUF, coll. Le Fil rouge, p. 275.

158. *Ibid.*

fin de carrière professionnelle. Est-ce que les femmes seraient plus vulnérables que les hommes face à la perte d'emploi? Selon John Bowlby et ses réflexions sur le deuil¹⁵⁹, la réponse est plutôt incertaine. Les femmes ont plus souvent recours à des prescriptions de médicaments contre l'angoisse tandis que les hommes vivraient à retardement l'épreuve du deuil. Il y a aussi différentes façons de vivre le deuil en fonction du sexe de la personne. La plupart du temps, les hommes sont contents ou révoltés tandis que les femmes ont une propension plus forte à exprimer leur souffrance, à se laisser aller aux épanchements, aux larmes, à l'indignation jusqu'à parfois manifester des attitudes proches de l'hystérie. L'auteur s'interroge sur le statut de l'individu décédé, son rôle et son identité pour la personne endeuillée. Dans le cas des femmes, la dépendance à l'égard du mari pourvoyeur de ressources peut augmenter la détresse des veuves: "plus une personne en deuil a eu besoin de la personne décédée pour lui fournir des biens et des services, y compris les relations sociales, dans tous les sens du terme, plus est grand le dommage causé à sa vie par cette perte et plus l'effort pour réorganiser sa vie devra être grand"¹⁶⁰. En faisant le parallèle avec le sujet étudié ici, on peut supposer que plus la personne salariée a établi une relation hétéronome et de dépendance envers Moulinex, plus celle-ci se trouverait fragilisée au moment de la perte d'emploi et dans le processus de réhabilitation personnelle, sociale et professionnelle.

La satisfaction au travail intervient-elle sur la manière d'aborder sa recherche d'emploi? Pour certains auteurs, l'expérience professionnelle passée permettrait d'aborder positivement le marché du travail. "(...) those who lost satisfying jobs may have more optimism about their prospects for finding a new job, and their chances of enjoying it when they do, than those who lost unsatisfactory jobs"¹⁶¹. Blair Wheaton, dans son étude sur les transitions de vie, suggère que quitter un emploi insatisfaisant diminue les effets négatifs du licenciement. "Getting fired from a job where you hate the boss or that is excessively dangerous will lead to different mental health consequences than getting fired from a secure, interesting job with ample opportunities for promotion..."¹⁶². Le parcours professionnel passé et

159. *Ibid.*

160. *Ibid.*, p. 229.

161. "(...) comparés à ceux qui perdent un emploi peu satisfaisant, ceux qui ont perdu un emploi satisfaisant peuvent présenter plus d'optimisme dans leur recherche d'un nouvel emploi, et plus de chances d'apprécier celui-ci s'ils le trouvent" in David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression: longitudinal relationships", *op. cit.*, p. 432.

162. "Être licencié d'un emploi où vous détestez le chef ou dans lequel vous prenez des risques excessifs conduit à des conséquences différentes sur la santé mentale que d'être licencié d'un emploi assuré et intéressant avec de grandes chances d'être promu..." in Blair Wheaton (1990), "Life transitions, role histories, and mental health", *American Sociological Review*, vol. 55, n° 2, p. 210.

le rapport subjectif que les individus entretiennent avec celui-ci imprime une représentation du nouvel emploi. L'analyse de Ramsay et Joan H. Liem¹⁶³ montre que les réticences manifestées par certains chômeurs à l'égard d'emplois faiblement rémunérés peut se comprendre comme des stratégies de résistance face au déclassement professionnel, ce que Philippe d'Iribarne aborde dans son travail sous le terme de "chômage paradoxal"¹⁶⁴. De même, le recours à certains services d'aide à l'emploi peut être perçu comme le signe dégradant d'une mise sous tutelle ou d'une dépendance¹⁶⁵. Est-ce que le fait de retrouver un emploi est systématiquement lié à une amélioration du bien-être des personnes? Là encore, il est nécessaire de faire intervenir l'expérience professionnelle passée pour éclairer les attitudes présentes face au nouvel emploi. L'insatisfaction envers le nouveau poste retrouvé est reconnue pour accroître les effets dépressifs du chômage. Plusieurs recherches ont révélé l'effet similaire du chômage et du sous-emploi sur le malaise des personnes ayant perdu leur emploi et pose plutôt la distinction entre stabilité de l'emploi et précarité professionnelle, plutôt qu'entre emploi et non-emploi. Ceci amène David Dooley *et al.* à exploiter le terme d' "emploi inadéquat" qui correspond aux emplois peu rémunérés et à temps partiel involontaire¹⁶⁶.

L'expérience professionnelle passée constitue un important moteur de socialisation dans le sens où elle distille un certain nombre de normes et de valeurs qui agissent sur les représentations des individus. A ce propos, il sera d'ailleurs souvent question des "anciens salariés" de Moulinex afin de rappeler l'importance jouée par la carrière professionnelle passée. Le postulat sur lequel repose la problématique de cette recherche se trouve bien résumé dans ces quelques phrases énoncées par E. Wight Bakke à propos de l'homme sans emploi: "the worker comes to a period of unemployment with a certain background of experience and attitudes. These are no the products of Unemployment Insurance; they are the products of his total life circumstances"¹⁶⁷. Ces différents cadres théoriques qui viennent d'être présentés (*structuraliste, situationniste, fonctionnaliste, adéquationniste et biographique*) servent à soutenir l'interprétation des résultats obtenus lors des traitements statistiques ou de l'exploitation des entretiens. Mais bien plus que les autres, le dernier

163. Ramsay Liem, Joan H. Liem, "Psychological effects of unemployment on workers and families", *op. cit.*

164. Philippe d'Iribarne (1990), *Le chômage paradoxal*, Paris, PUF.

165. Ramsay Liem et Joan H. Liem, "Psychological effects of unemployment on workers and families", *op. cit.*, p. 102

166. David Dooley *et al.*, "Underemployment and depression: longitudinal relationships, *op. cit.*

167. "... le travailleur entre dans une période de chômage en ayant certaines expériences et attitudes. Celles-ci ne sont pas le produit de l'Assurance Chômage, elles résultent des circonstances de toute une vie" in E. Wight Bakke, *"The unemployed man, op. cit.*, p. 254.

modèle d'analyse (le modèle *biographique*) a instigué un certain nombre de pistes de réflexion pour mener à bien ce travail. Il suggère combien le modèle de l'ancien emploi occupé inspire certaines représentations sur la réinsertion professionnelle future. La trajectoire professionnelle des individus et tout spécifiquement le rapport des salariés à leur entreprise passée apparaissent comme des pistes intéressantes à explorer pour analyser la rupture avec l'emploi et le devenir des anciens salariés. C'est cette approche qui a été privilégiée comme point de départ à cette recherche conduite auprès des anciens salariés de Moulinex.

Chapitre 2

De l'objet d'étude à l'enquête

La relation avec son ancienne entreprise constitue la porte d'entrée à l'étude de la rupture avec l'emploi et de ses conséquences sur le devenir des anciens salariés de Moulinex. Mais ceci suscite alors un certain nombre de questionnements : De quoi est faite cette relation à l'entreprise ? Quelles sont les conditions de son apparition ? Et en quoi peut-elle prédisposer les individus concernés à une plus grande fragilité quand l'emploi vient à disparaître ? Pour étudier la genèse d'un tel lien, les formes prises par celui-ci et ses implications sur les salariés ainsi que le monde de la grande entreprise se présente comme un terrain tout à fait propice à une telle investigation. En outre, mobiliser des théories de l'attachement est un moyen de réinterroger le rapport que les salariés entretiennent avec leur passé professionnel selon une perspective qui m'est apparue jusque là assez peu développée. L'attachement renvoie au passé professionnel mais l'étude du devenir des anciens Moulinex nécessite un autre concept qui soutienne l'analyse au-delà du licenciement. En raison du processus temporel et des diverses dimensions que la perte d'emploi met en jeu, le concept de carrière s'est présenté comme tout à fait approprié. Les formes et les fonctions du lien à l'entreprise, les conditions de son apparition ainsi que son prolongement dans le cadre d'une carrière vont être à présent explorés. Du travail théorique à l'enquête empirique, le pas sera ensuite franchi par la présentation des choix méthodologiques effectués pour cette recherche. Le déroulement et les points de spécificité de ce travail d'investigation termineront cette partie introductive.

2.1 Le lien à l'entreprise, ses formes et ses fonctions

Le sentiment d'attachement va être étudié de manière sociologique. Dans la littérature, c'est un concept "en morceau", écartelé entre plusieurs disciplines allant de

la psychologie aux sciences de gestion qui chacune lui donnent une coloration particulière. L'attachement est un sentiment pluriel. Il se décline sous plusieurs formes et dispense différents bénéfices aux salariés. Les diverses acceptions et les connaissances qui entourent ce concept vont être passées en revue afin de pouvoir formuler des hypothèses de travail qui guideront l'analyse.

Un concept protéiforme

Originellement, le concept d'attachement est une notion utilisée en psychologie. Il est issu de la théorie développée en ethologie sur le lien premier formé entre le nouveau né et "l'être signifiant", qui est le plus souvent la mère¹. Cette théorie de l'attachement est fondamentale pour comprendre le développement de l'enfant. La sociologie, ensuite, l'a étudiée mais sous le concept d'implication (involvement) ou d'engagement (commitment). Les sciences de gestion lui ont attribué différents synonymes : l'implication professionnelle, l'implication dans l'emploi², l'éthique protestante du travail³, l'implication dans la carrière, l'implication dans l'organisation⁴, sans réelle distinction entre chacune d'elles. Originellement, le concept d'implication a été appliqué à l'analyse des professions, des carrières⁵, mais a été étendu à bien d'autres secteurs⁶.

L'implication contient l'idée d'investissement, de don de soi au présent, d'actes réalisés au quotidien pour le bon fonctionnement de son organisation. L'attachement renvoie plutôt à un lien a-temporel qui perdure⁷ entre l'individu et son entité employante. C'est cette "connexion spirituelle", cette relation chargée de sens et de

1. Boris Cyrulnik reprend les observations de l'ethologue autrichien Konrad Lorenz sur les oies.

2. John M. Stevens *et al.* (1978), "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 21, n° 3, septembre, p. 393.

3. Aryeh Kidron (1978), "Work values and organizational commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 21, n° 2, pp. 239-247.

4. Paula C. Morrow et John C. McElroy (1986), "On assessing measures of work commitment", *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 7, n° 2, pp. 139-145.

5. Howard S. Becker (1960), "Notes on the concept of commitment", *The American Journal of Sociology*, vol. 66, n° 1, pp. 32-40.

6. Les partis politiques, de communautés utopiques (Rosabeth Moss Kanter (1968) "Commitment and social organization : a study of commitment mechanisms in utopian communities", *American Sociological Review*, vol. 33, n° 4, pp. 499-517), les secteurs administratifs (Michael E. Brown (1969), "Identification and some conditions of Organizational involvement", *Administrative Science Quarterly*, vol. 14, n° 3, pp. 346-355), les entreprises publiques (Douglas T. Hall *et al.* (1970), "Personal factors in organizational identification", *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, n° 2, pp. 176-190) ou des services départementaux (Ralph Katz (1978), "Job longevity as a situational factor in job satisfaction", *Administrative Science Quarterly*, vol. 23, n° 2, pp. 204-223).

7. Denise M. Rousseau (1998), "Why workers still identify with organizations", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, n° 3, p. 230.

sentiments et qui reste toujours vivante dans la mémoire des individus même au-delà de l'emploi qui sera étudiée ici. L'attachement à une organisation peut recouvrir trois formes aux dénominations différentes selon les auteurs. Il peut être "affectif", "calculé" ou "normatif"⁸, ou bien "cathartique", "cognitif" ou "évaluatif"⁹. Ces trois dimensions du rapport à l'entreprise vont être approfondies successivement afin de révéler chacune de leur spécificité.

Selon une première approche plutôt psychologique ou *affective*, l'attachement renvoie aux relations sociales mais aussi symboliques tissées entre l'individu et son groupe d'appartenance sur un fond de forte affectivité. Danièle Linhart explique que l'entreprise de Chausson à Creil était vue comme un "véritable cocon protecteur"¹⁰. Sylvie Malsan, à propos d'Alcatel parle de l'entreprise comme d'une "mère nourricière" pour ses salariés et pour l'ensemble de la région¹¹. Cette transfiguration prouve combien l'organisation est sujette aux phénomènes d'idéalisation, elle est humanisée, elle peut prendre les formes d'un organisme vivant, d'un grand appareil producteur et reproducteur¹². Le lien entre l'individu et l'organisation mobilise un phénomène proche de celui du transfert thérapeutique qui consiste à projeter sur l'organisation tout entière des sentiments affectifs¹³. Le 'je' et le 'nous' se mêlent et se confondent dans ce que Denise M. Rousseau appelle "l'expansion cognitive du soi"¹⁴. Ce glissement pronominal dans les discours des personnes donne la trace d'un contrat psychologique, c'est-à-dire une relation entre l'individu et son organisation fondée sur des attentes réciproques de bienveillance et de respect¹⁵.

Une approche plus structurale et *rationnelle* inspirée des idées développées par l'économiste Gary S. Becker¹⁶ éclaire une seconde dimension de l'attachement. Selon cette théorie, l'implication dans une entreprise serait toute entière orientée vers un intérêt émanant d'un calcul entre le coût et le gain, les avantages et les sacrifices

8. N. J. Allen, J. P. Meyer (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.

9. Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities", *op. cit.*

10. Danièle Linhart *et al.*, *Perte d'emploi, perte de soi*, *op. cit.*, p. 46.

11. Sylvie Malsan, *Les filles d'Alcatel*, *op. cit.*, p. 34.

12. L'entreprise "brasse des vies en son sein maternel, engrosse des générations entières de bras nus, accueille temporairement, fait vivre, tue aussi parfois" in Franck Magloire (2002), *Ouvrière*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, p. 77.

13. Harry Levinson (1965), "Reciprocation: the relationship between man and organization", *Administrative Science Quarterly*, vol. 9, n° 4, p. 377.

14. Denise M. Rousseau, "Why workers still identify with organizations", *op. cit.*, p. 217.

15. Denise M. Rousseau (1995), *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*, London, Sage.

16. Gary S. Becker, *Human capital*, *op. cit.*

à rester ou quitter son employeur. Si l'on poursuit la perspective établie par cet auteur, une telle équation (gain/coût) doit admettre l'existence d'un choix entre deux opportunités professionnelles et suppose donc l'existence d'un marché du travail porteur en termes d'emplois. Charles N. Halaby et David L. Weakliem définissent l'attachement comme l'intérêt qu'a un travailleur à rester chez son employeur actuel plutôt que de le quitter pour un autre. Mais pour Howard S. Becker, le sociologue¹⁷, ce n'est pas tant l'attrait des bénéfices fournis par un nouvel emploi qui intervient dans le calcul mais bien plutôt la perte des avantages causée par le départ qui pèse de tout son poids dans la décision de rester dans l'entreprise. Quitter un employeur surtout après un certain nombre d'années de service, devient alors un coût car elle entraîne la perte des bénéfices cumulés par l'ancienneté dans le travail.

"(...) the financial loss connected with a pension fund he would lose if he moved; the loss of seniority and "connections" in his present firm which promise quick advance if he stays; the loss of ease in doing his work because of his success in adjusting to the particular conditions of his present job; the loss of ease in domestic living consequent on having to move his household; and so on."¹⁸

Ce dernier point nous amène à la notion de "side bets" élaborée par Howard S. Becker et qui a été traduite par l'expression suivante : "investissements réalisés antérieurement"¹⁹. Le sociologue souligne que l'implication dans une entité ne procède pas uniquement d'une démarche médiatisée, réfléchie ou calculée. Il s'agit plutôt d'une "implication par défaut". L'implication d'un salarié dans une organisation n'est pas uniquement mue par l'octroi d'un gain ou d'un intérêt. Elle se constitue aussi dans le souhait de ne pas perdre un certain nombre d'avantages accumulés tout le long de sa carrière professionnelle. "(...) the "commitment by default" - arises through a series of acts no one of which is crucial but which, taken together, constitute for the actor as series of side bets of such magnitude that he finds himself unwilling to lose them."²⁰. Ces 'side bets' peuvent renvoyer aux cotisations à un

17. Cette précision est apportée pour éviter la confusion entre Gary S. Becker qui est économiste et Howard S. Becker qui est lui sociologue.

18. "(...) la perte financière liée à un fonds de pension qu'il pourrait accuser s'il quitte son emploi; la perte de l'ancienneté et des "connections" dans son entreprise actuelle qui pourrait lui apporter un avancement rapide s'il reste; la perte des habitudes de travail qu'il a pu acquérir en s'adaptant aux conditions particulières de son emploi présent; la perte des commodités de son cadre de vie consécutives à un départ de son foyer" in Howard S. Becker, "Notes on the concept of commitment", *op. cit.*, p. 38/39.

19. Brigitte Charles-Pauvers et Nathalie Commeiras (2002), "L'implication, le concept" in Neveu, J-P., Thévenet M., (dir.), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, p. 48.

20. "(...) l'implication par défaut survient au travers d'un ensemble d'actions dont aucune n'est cruciale en soi mais qui, prises conjointement, représentent pour l'acteur un ensemble d'investisse-

fonds de pension, aux bénéfices fournis par l'ancienneté ou bien même à certaines habitudes de travail. Egalement, la réputation, la reconnaissance d'un certain savoir-faire²¹ ainsi que des relations professionnelles établies de longues dates interviennent dans la formation du sentiment d'attachement à l'entreprise. La fidélité à l'entreprise représentait, pour les salariés, la garantie de la perpétuation de ces avantages acquis tout au long de leur carrière.

L'attachement à l'entreprise peut enfin être saisi dans sa composante *normative*. L'identification à une organisation peut se comprendre, d'une part, comme l'acceptation de valeurs et de buts perçus comme congruents avec ses propres convictions et croyances²². Celle-ci peut se réaliser sous l'influence autoritaire d'un chef charismatique, mais peut aussi prendre la forme "des pressions internalisées qui poussent à agir de manière à satisfaire les buts et intérêts de l'organisation"²³. Le modèle est accepté, les perspectives sont intériorisées par les individus²⁴ ainsi que les changements produits sur la vie personnelle des salariés. Cette allégeance peut commander l'adoption d'un certain type de conduite telle que la soumission aux exigences de productivité, à l'autorité hiérarchique, à l'obligation de flexibilité... Le changement est alors accepté par les individus comme étant nécessaire à l'organisation. L'attachement de type normatif donne une autre signification au changement, le rend moins injuste car le sacrifice de soi est vu comme concourant à celui de l'intérêt collectif qui rejaillit aussi sur l'intérêt personnel. Ces pressions intériorisées ou obligations morales seraient même selon Yoash Wiener²⁵, indépendantes du système de valorisations et de punitions. L'attachement normatif peut, d'autre part, prendre la forme d'un sentiment de "redevabilité" envers l'entreprise. Les possibilités d'ascension sociale et professionnelle sont des conditions favorables au développement du sentiment de reconnaissance envers l'organisation employante. L'attachement peut être influencé par les formes de récompenses²⁶ perçues par un individu, qu'elles soient salariales, de carrière, d'ancienneté ou d'accomplissement personnel... Mélanie Klein

ments antérieurs d'une telle force qu'il se trouve dans l'appréhension de les perdre" in Howard S. Becker, "Notes on the concept of commitment", *op. cit.*, p. 38.

21. Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and social organization", *op. cit.*, p. 506.

22. Douglas T. Hall *et al.*, "Personal factors in organizational identification", *op. cit.*

23. Ajzen, 1988 cité par Brigitte Charles-Pauvers et Nathalie Commeiras (2002), "L'implication, le concept" in Neveu, J-P., Thévenet M. (dir.), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, p. 50.

24. Charles O'Reilly III, Jennifer Chatman, "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, n° 3, p. 493.

25. Yoash Wiener (1982), "Commitment in organizations: a normative view", *The Academy of Management Review*, vol. 7, n° 3, pp. 418-428.

26. Oscar Grusky (1966), "Career mobility and Organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, vol. 10, n° 4, pp. 488-503.

rappelle les aspects bénéfiques du sentiment de gratitude qui permet un enrichissement personnel et le développement d'une gamme plus étendue de centres d'intérêts et d'éléments de satisfaction²⁷. L'identification s'étaye par des valorisations symboliques et au travers du sentiment d'accomplissement fourni par l'entreprise. A l'évidence, le lien à l'entreprise peut renvoyer à une pluralité de réalités et prendre des déclinaisons différentes (affectif, normatif, par défaut). Mais si l'attachement est un concept protéiforme, les diverses facettes qui le constituent se répondent bien entre elles et vont souvent de pair.

Mais quels sont les mécanismes qui soutiennent l'apparition d'un tel sentiment ? Le travail dans une grande usine constitue le lieu privilégié pour capter la présence d'un tel lien, les conditions et les raisons de son apparition. Au fondement de la formation de ce sentiment se trouve l'identification qui "est la forme la plus primitive de l'attachement affectif"²⁸. Le terme d'identification est le processus par lequel les individus se perçoivent comme étant partie intégrante d'une organisation plus large. "(...) an attitude or an orientation toward the organization which links or attaches the identity of the person to the organization"²⁹. L'identification s'appuie également sur le sentiment d'appartenance à un groupe social, ici les collègues de travail. Dans le processus d'identification à l'entreprise, la définition de soi rejoint celle de l'entreprise. "When an individual regularly describes himself (or acts toward himself) as part of a specific relationship, the relationship is a self-defining one for him"³⁰. Le 'je' est intégré au 'nous'. L'identification implique donc qu'il y ait identité³¹. Toutefois, l'identité ne peut être conçue comme une et unique car elle est en réalité multiple et évolutive. Avec l'affaiblissement des formes antérieures d'identification (statutaires, culturelles...), l'individu peut à présent puiser dans différents registres identitaires pour se définir lui-même³². "L'identification serait donc le processus qui rend possible l'expérience d'une "pluralité de personnes psychiques", et c'est par là

27. Mélanie Klein (1968), *Envie et gratitude et autres essais*, Paris, Gallimard, p. 106.

28. Sigmund Freud cité par Marie-Frédérique Bacqué et Michel Hanus (2003), *"Le deuil"*, Paris, PUF, p. 41.

29. "(...) une attitude ou une inclination envers l'organisation qui lie ou attache l'identité de la personne à l'organisation" in Mary E. Sheldon (1971), "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization", *Administrative Science Quarterly*, vol. 16, n° 2, pp. 143-150.

30. "Quand un individu se décrit régulièrement (ou agit de la sorte) comme une partie d'une relation particulière, la relation devient pour lui un moyen de définition de soi" in Michael E. Brown, "Identification and some conditions of Organizational involvement", *op. cit.*

31. Claude Dubar (1999), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

32. Claude Dubar (2004), *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, coll. Le lien social.

que se constituent, à partir d'une "communauté affective", les liens réciproques entre les individus et la foule"³³. Egalement, les identités sont hiérarchisées entre elles et certaines sont plus importantes que d'autres sur l'échelle subjective des individus. Suivant ces quelques principes, on peut en déduire que sans l'appui d'autres centres identitaires, les personnes qui placent la valeur travail au premier rang de leur priorité existentielle encourent de plus grands risques de vulnérabilité personnelle et sociale. Cette hypothèse peut s'appliquer aux salariés attachés à l'entreprise qui en liant leur existence à celle-ci se trouvent plus exposés aux effets désorganisateur de la perte d'emploi. Plus l'investissement concret et psychologique dans l'entreprise est fort et exclusif, plus il est dommageable pour l'individu concerné par une telle relation. L'imputation serait plus lourde pour ces individus et donc les risques de perturbations psychologiques plus fortes. Les identités peuvent s'étudier au travers de leurs crises³⁴ et des mécanismes de recomposition identitaire provoqués par un changement de carrière. L'individu élabore alors des stratégies de défense pour affronter des situations perturbantes : "Le "nous" est une arme et il peut être employé comme une défense contre la confusion et la dislocation"³⁵. De la même manière, l'attachement sera analysé ici au moment de la rupture avec l'emploi au travers des comportements de résistance face au discrédit, de l'affirmation d'une fierté professionnelle et de la mobilisation d'une "personnalité collective". Ce terme servira à désigner un mécanisme remarquable chez les groupes de salariés dont l'entreprise possède une identité de métier marquée ou une notoriété publique de large portée et qui consiste à se définir en tant que membre de son groupe d'appartenance à l'aide d'attributs ou de qualités qui caractérisent celui-ci.

L'attachement à l'entreprise se joue également au travers de la culture d'entreprise qui procure selon Maurice Thévenet "un réservoir de références relativement stables utilisables comme points forts pour résoudre des problèmes et assumer des évolutions"³⁶. Celle-ci procure une ligne directrice en même temps qu'elle dispense une identité d'entreprise. C'est le cas de l'esprit "service public" qui a été repéré dans de grandes entreprises publiques telles la SNCF, la RATP, le US Forest Service³⁷ ou EDF³⁸. La culture d'entreprise est à la fois contenu et grille d'interprétation. Elle

33. Carmel Camilleri *et al.* (1990), *Stratégies identitaires*, Paris, PUF, p. 9.

34. Edmond-Marc Lipiansky *et al.* (1990) in Camilleri, C. *et al.*, *Stratégies identitaires*, *op. cit.* ; Claude Dubar, *La crise des identités*, *op. cit.*

35. Richard Senett (2000), *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, p. 196.

36. Maurice Thévenet (1993), *La culture d'entreprise*, Paris, PUF, coll. Que sais-je, p. 3.

37. Douglas T. Hall *et al.* "Personal factors in organizational identification", *op. cit.*

38. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, *op. cit.*

fournit également un système de références pour aborder une situation concrète. Dans un contexte de perturbation économique, la culture d'entreprise permet de résister aux forces qui menacent l'existence du groupe. "Affiliation with an organization in which a person works seems to have become a major device for coping with the problems resulting from these economic, social, and psychological changes"³⁹. Les dangers qui pèsent sur le devenir d'un groupe peuvent amener le développement d'un phénomène de "renonciation du monde extérieur" détectée par Rosabeth Moss Kanter⁴⁰ qui a pour effet d'augmenter et de resserrer les liens collectifs et la capacité à ériger des barrières avec le monde du dehors. En se recentrant sur soi et sur ses références communes, les influences externes diminuent alors même que la confrontation avec celles-ci a lieu. Cet esprit d'insularité contribue à atténuer certaines menaces qui pesaient sur l'avenir du groupe.

L'attachement peut également s'appréhender par son inverse : l'absentéisme⁴¹ ou bien la rotation de l'emploi. Le souhait de rester dans l'organisation est significativement et négativement relié au turn-over⁴². Si les personnes restantes sont plus souvent satisfaites, c'est que celles qui l'étaient le moins avaient déjà quitté l'organisation⁴³. Les personnes mariées ou séparées tendent plus souvent que les célibataires à développer un sentiment d'implication dans l'entreprise⁴⁴. Les femmes ayant des charges familiales sont les plus enclines à demeurer dans l'organisation⁴⁵. Leur implication serait plutôt liée à la perception des coûts que pourrait entraîner leur départ de l'organisation, par exemple, la perte des avantages relatifs à la garde de leurs enfants (crèche d'entreprise par exemple). Mais l'implication est aussi très liée aux perceptions de promotions et aux sentiments de reconnaissance développés à l'intérieur de l'entreprise. Plus les déceptions dans les souhaits d'avancement

39. "L'appartenance à une organisation dans laquelle une personne travaille semble être devenue une des meilleures façons d'affronter les problèmes qui résultent de changements économiques, sociaux et psychologiques" in Harry Levinson, "Reciprocation: the relationship between man and organization", *op. cit.*, p. 373.

40. Rosabeth Moss Kanter, "Commitment and social organization", *op. cit.*, p. 508.

41. Charles O'Reilly III, Jennifer Chatman, "Organizational commitment and psychological attachment", *op. cit.*

42. Aaron Cohen (1993), "Organizational commitment and turnover: a meta-analysis", *Academy of Management Journal*, vol. 36, n° 5, pp. 1140-1157

43. Jeffrey Pfeffer et John Lawler (1980), "Effects of job alternatives, extrinsic rewards, and behavioral commitment on attitude toward the organization: a field test of the insufficient justification paradigm", *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, n° 1, p. 53.

44. Lawrence G. Hrebiniak, Joseph A. Alutto (1972), "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, n° 4, pp. 555-573.

45. James L. Price et Charles W. Mueller (1981), "A Causal Model of Turnover for Nurses", *The Academy of Management Journal*, vol. 24, n° 3, p. 555.

professionnel sont importantes, plus la recherche de solutions alternatives est souhaitée⁴⁶. En revanche, il faut noter que les individus qui ont eu à surmonter le plus d'obstacles sont aussi les plus liés à leur entreprise, en raison justement des efforts et des concessions consentis par eux. Les femmes managers, et les employés les moins diplômés qui se sont sentis promus rapidement, sont plus investis dans l'organisation que les autres salariés⁴⁷. Egalement, les plus jeunes sont plus versatiles tandis que les années d'ancienneté diminuent les chances de mobilité dans d'autres emplois. L'attachement à l'entreprise contient aussi en substance les éléments favorisant une certaine forme de dépendance de l'individu à l'égard de son organisation employante. Ceci permet d'amorcer l'hypothèse suivante : au moment de la disparition de l'entreprise, les personnes les plus liées à celle-ci se trouvent doublement fragilisées par la perte de ce lien professionnel. D'une part, la perte même de ce lien est un facteur de déstabilisation et d'autre part, les raisons qui président au développement d'un tel sentiment et les caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles qui y sont liées constituent déjà des facteurs de fragilité en devenir. De par leurs traits sociologiques et leur parcours professionnel, les personnes les plus attachées sont aussi potentiellement les plus vulnérables sur le marché du travail en cas de perte d'emploi : les femmes, le personnel âgé ou moins diplômé...

Qu'est-ce que s'impliquer veut dire

La définition de l'attachement développée par Howard S. Becker et Anselm Strauss au travers de sa théorie des "Bide Sets" va ouvrir cette partie sur les fonctions du lien à l'entreprise.

"To certain job, in the course of time, come such honor and glory that the incumbents will be satisfied to remain there permanently, giving up aspirations to move upward. This is particularly true when allegiance to colleagues, built on informal relations and conflict with other ranks, is intense and runs counter to allegiance to the institution. But individuals are also attached to positions by virtue of having done particularly well at them; they often take great satisfaction in their competence at certain techniques and develop self-conceptions around them"⁴⁸

46. Lawrence G. Hrebiniak, Joseph A. Alutto, "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *op. cit.*

47. Oscar Grusky, "Career mobility and Organizational commitment", *op. cit.*

48. "Pour certains emplois, avec le temps qui passe, se développent l'honneur et la gloire qui rendent les bénéficiaires satisfaits d'y demeurer de façon permanente, délaissant les aspirations à changer d'emploi. Ceci est particulièrement vrai quand les liens avec les collègues, construits dans les relations informelles et les conflits avec d'autres services, sont intenses et participent à l'allégeance à l'institution. Mais les individus sont aussi attachés à leurs positions en vertu de

Cette définition montre les bénéfices que l'individu peut tirer de son inscription durable dans une organisation telle qu'une grande entreprise et que ces "gains" ont une nature aussi bien sociale et symbolique que matérielle et concrète. Comme on l'a relevé précédemment, il existe plusieurs aspects qui fondent le rapport de l'homme à son activité professionnelle. Les marques de reconnaissance sociale, les relations de camaraderie tissées de longue date et l'épanouissement tiré de la réalisation de son travail constituent aussi des dimensions qui participent de la formation du lien à l'entreprise. Selon Serge Paugam⁴⁹, l'homme au travail peut se définir au travers de trois grands paradigmes : l'*homo faber*, l'*homo œconomicus* et l'*homo sociologicus*. L'*homo faber* renvoie au monde de la technicité, de la qualification et de la compétence professionnelle. Selon cette approche, l'homme s'accomplit au travers de ses réalisations, des habiletés déployées dans l'activité de travail. L'activité de l'*homo faber* renvoie à ce que Georges Friedmann désigne comme "l'ensemble des actions que l'homme, dans un but pratique, à l'aide de son cerveau, de ses mains, d'outils ou de machines, exerce sur la matière, actions qui, à leur tour, réagissant sur l'homme, le modifient"⁵⁰. L'*homo œconomicus* renvoie à la dimension instrumentale du travail qui se concrétise dans la rémunération tirée de l'activité professionnelle. Le salaire et les avantages sociaux constituent les principaux moteurs à cette dimension. Les travaux de John Goldthorpe, David Lockwood, Franck Bechhoffer et Jennifer Platt⁵¹ dans leur célèbre recherche menée auprès de la classe ouvrière britannique ont, en effet, montré que le travail peut, pour certains travailleurs, représenter le moyen de parvenir à des fins extérieures à l'emploi, c'est-à-dire l'accès à la consommation et l'amélioration de son niveau de vie. La motivation personnelle de l'*ouvrier de l'abondance* est la rétribution associée au travail et non la valeur intrinsèque de la tâche à accomplir. La satisfaction tirée des relations avec ses collègues et de l'ambiance de travail sont les principaux éléments constitutifs de l'*homo sociologicus*. Pour Serge Paugam, "l'homme sociologique est au travail, comme il est dans les autres sphères de la vie sociale : il se compare aux autres tout en étant perpétuellement sous leur regard"⁵². Au travers de ces trois paradigmes, le travail est reconnu pour remplir une pluralité de fonctions proprement humaines. L'appartenance à une organisation,

ce qu'elles leur ont apportées de positif; ils retirent souvent une grande satisfaction dans leur compétence pour certaines techniques et provoquent l'admiration autour d'eux" in Howard H. Becker et Anselm L. Strauss (1956), "Careers, personality, and adult socialization", *The American Journal of Sociology*, vol. 62, n° 3, pp. 258-259.

49. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

50. Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de sociologie du travail*, op. cit., p. 12.

51. John H. Goldthorpe, David Lockwood, Franck Bechhoffer et Jennifer Platt (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil.

52. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

qu'elle soit productive ou non, est reconnue pour répondre à des besoins humains fondamentaux. On peut alors faire appel au modèle de la double fonction du lien social élaboré par Serge Paugam pour illustrer les fonctions que confère le travail et notamment le travail stable. L'entreprise est pourvoyeuse d'un sentiment de protection mais procure aussi les moyens de plénitude et de reconnaissance sociale. Dans le cas de nombreux salariés, les deux fonctions sont interdépendantes. Le statut de salarié entoure l'individu d'un ensemble de mesures visant à le protéger mais aussi à lui assurer un certain nombre d'assurances sur l'avenir. La relation salariale se traduit par un contrat de travail et l'attribution de garanties sociales instituées par des normes juridiques ou collectives.

"Le rapport à l'emploi s'inscrit dans la logique protectrice de l'Etat-providence qui assure des droits sociaux aux citoyens en fonction de leur contribution à l'activité productive, mais aussi en fonction du principe de citoyenneté." ⁵³

La sécurité de l'emploi se trouve, d'une certaine manière, consignée dans le contrat à durée indéterminée mais doit beaucoup aussi aux garanties sur l'avenir que les bons résultats économiques de l'entreprise, sa réputation ou les discours paternalistes contribuent à alimenter. L'entreprise est alors perçue comme un "refuge" ⁵⁴. En produisant des biens et des services, elle confère à ses salariés les moyens de subvenir à leurs besoins. En leur dispensant un salaire, elle pourvoit aux besoins primaires et en cela fournit les conditions pour permettre une certaine stabilité psychologique. L'affiliation à une organisation permet un rééquilibrage sur le plan psychique en compensant des manques, ou carences sur le plan de l'émotion ou de l'affect. Elle favorise aussi un système de défenses psychologiques. Fort immunisant contre les anxiétés existentielles, l'implication dans une activité professionnelle procure un bon soutien dans les situations de stress, de mal-être personnel. "Depressive anxieties can be dealt with by identifying with an organization which "does good" and by working hard at its activities, thus reliving guilt feelings" ⁵⁵. L'appartenance à une organisation constitue un excellent traitement thérapeutique, elle est même recommandée pour ses vertus bénéfiques aux patients en proie à une certaine instabilité émotionnelle ⁵⁶. Le salariat dans une organisation telle qu'une grande entreprise répond donc à un besoin à la fois en termes physiologique et psychologique et, par là donc, prémunit les individus contre les nécessités ou les désordres de l'existence. L'implication

53. *Ibid.*, p. 17.

54. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, *op. cit.*.

55. "Les anxiétés dépressives peuvent être traitées en s'identifiant à une organisation qui "fait bien" et en travaillant dur à ses activités pour ainsi renouer avec des sentiments positifs" in Harry Levinson, "Reciprocation : the relationship between man and organization", *op. cit.*, p. 376.

56. *Ibid.*

dans l'organisation est aussi dépendante de la position occupée par le salarié et de la manière dont celui-ci conçoit sa fonction à l'intérieur de l'organisation. La 'considération' comme sentiment personnel, est aussi une attribution socialement transmise. Axel Honneth rappelle que "l'honneur', la 'dignité' ou, pour parler d'une façon plus moderne, le 'statut' d'une personne, traduit son degré d'estime sociale"⁵⁷. La reconnaissance du salarié est moins une reconnaissance de celui-ci comme individu que comme membre d'un collectif, en tant que participant à la bonne marche de celle-ci. En cela, elle confère un cadre structuré, limitatif qui, paradoxalement, permet aux individualités de se manifester et de s'épanouir. Cette reconnaissance s'obtient dans l'interaction avec autrui et c'est ainsi que le sujet accède à sa propre individualité.

L'identification répond à des besoins personnels : l'estime et le sentiment d'accomplissement⁵⁸. Le travailleur n'est pas un simple récepteur, il apporte ses compétences, son savoir et ses initiatives. Axel Honneth parle d'un processus de maturation sociale. Si la maturation est un procédé de développement personnel, il ne s'accomplit pas dans le vide mais par confrontation avec un 'autrui généralisé'.

"Il lui faut assumer, à l'égard des activités et des rapports de coopération du groupe social organisé auquel il appartient, les attitudes qui sont celles de ce groupe ; c'est seulement dans la mesure où il le fait qu'il développe pleinement son identité ou qu'il possède vraiment l'identité qu'il a en fait réalisée."⁵⁹

Il existe un double sens au terme de reconnaissance. Etre reconnu, on l'a vu, c'est être considéré, valorisé. La reconnaissance par sa communauté de travail confère aussi une identité positive à l'individu, ce qui correspond au processus d'assignation. Etre reconnu, c'est être identifié. L'affiliation à une organisation est pourvoyeuse de fierté, d'une identité positive. Serge Paugam a montré que l'identité professionnelle positive des salariés d'Hewlett Packard et des agents EDF tient beaucoup au prestige de leur entreprise, à ses bons résultats économiques ou à la qualité de ses produits et services. "A EDF, la permanence de l'emploi et la possibilité d'y envisager une carrière sont des conditions favorables à l'intériorisation de l'esprit d'entreprise et la constitution d'une identité professionnelle positive"⁶⁰.

L'attachement à l'entreprise répond à un besoin psychologique de stabilité émotionnelle mais peut devenir générateur d'angoisses, de craintes quand ce lien se trouve menacé. La fin de l'emploi est aussi la perte de cette reconnaissance, la perte du statut de salarié et donc la perte d'une identité éminemment structurante.

57. Axel Honneth (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Les Editions du Cerf, p. 164.

58. Douglas T. Hall *et al.*, "Personal factors in organizational identification", *op. cit.*

59. Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, *op. cit.*, p. 95-96.

60. Serge Paugam *Le salarié de la précarité*, *op. cit.*, p. 150.

Les conditions de l'attachement

Le sentiment d'attachement ne se déploie pas dans le vide. Il est nécessaire qu'un certain nombre de conditions soient rassemblées pour favoriser son apparition puis son développement. Trois préalables à l'attachement participent fortement à la formation d'un tel sentiment : le rapport de réciprocité, la continuité dans le temps et les liens sociaux.

L'implication dans la réciprocité

Un système de droits et d'obligations est consigné formellement dans le code du travail et il est matériellement symbolisé par le contrat de travail. D'un point de vue juridique, Frédéric Géa distingue deux fonctions du contrat de travail : une fonction instrumentale et une fonction morale⁶¹. Le contrat de travail consigne par écrit l'état du rapport entre les deux parties : l'employeur et son employé. Il reflète aussi les politiques nationales de l'emploi, le modèle social suivi par l'Etat et la législation sur la protection sociale. Egalement, il est un outil de gestion du personnel qui codifie les droits et les devoirs de chacune des parties. Un second type de contrat qui se trouve en ombre portée dans ce lien juridique est la bonne foi de l'employeur, sa responsabilité à l'égard de ses employés. Le Code civil et la jurisprudence consacrent une telle exigence de loyauté de l'employeur dans les relations professionnelles. Ce contrat moral, non formalisé, induit la loyauté du contractant, sa volonté de pérenniser l'activité de l'entreprise, de préserver l'emploi. La loi en somme fait appel au registre de la morale. Nul doute, que c'est au moment de la rupture de ce lien professionnel, que ce "pacte social"⁶² implicite, cette "relation singulière avec l'entreprise"⁶³ prennent aux yeux des salariés toute leur importance.

Dans son organisation, l'individu laisse quelque chose de lui-même, il n'en sort pas indemne psychologiquement, souvent physiquement, comme l'attestent par exemple les maladies professionnelles contractées au travers du travail. Si dans cet échange, l'individu peut recevoir beaucoup, il donne aussi en échange à son entreprise. Harry Levinson a un terme approprié, celui de : 'reciprocation' pour illustrer le mouvement de va et vient entre l'individu et son organisation employante. Une manière

61. Frédéric Géa (2000), "Le "principe de l'ultime remède" et l'obligation prétorienne de reclassement en matière de licenciement pour motif économique" in *La rupture du contrat de travail en droits français et allemand*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, pp. 268-311.

62. Thierry Lemasle et Pierre-Eric Tixier (2000), *Des restructurations et des hommes. Accompagnement social et gestion du changement*, Paris, Dunod, p. 195.

63. Danielle Bleitrach et Alain Chenu (1979), *L'usine et la vie : luttes régionales, Marseille et Fos*, Paris, Maspero, p. 144.

d'aborder l'attachement à l'entreprise est de concevoir celle-ci comme un échange : "the more favorable the exchange from the participant's view-point, the greater his commitment to the system."⁶⁴. Le sentiment de relations équilibrées entre les deux parties accroît l'implication de l'individu dans son travail et le lien à son entreprise. La réciprocité implique un certain nombre d'obligations à respecter et également de droits garantis. Le respect de ces droits permet l'émergence de sentiment de dignité, de respect de soi et de fierté. Empruntant à la théorie de Mead, Axel Honneth définit ce dernier terme de la façon suivante : "il désigne l'attitude positive qu'un individu est capable d'adopter à l'égard de lui-même lorsqu'il est reconnu par les membres de sa communauté comme une personne d'un certain genre"⁶⁵. On trouve ici l'origine des sentiments d'injustice⁶⁶ et de trahison⁶⁷ provoqués par le licenciement économique. La séparation avec l'entreprise n'est pas que la rupture du lien contractuel car ce lien est aussi un lien tout chargé du sens, de l'affect, des aspirations et des projections que les salariés y ont placés. Quand cet effet miroir se brise, l'individu se retrouve face lui-même.

La continuité

Dans son ouvrage *Parcours de la reconnaissance*, Paul Ricœur part du principe que l'identification est soumise au temps et qu'en cela il l'éclaire. Le philosophe parle des "traits cumulatifs du temps", c'est un temps lui-même extensif qui est ici présupposé : c'est-à-dire "un temps non seulement parcouru de moments en moments mais accumulé"⁶⁸. D'une certaine manière, pour les classes laborieuses relativement peu dotées en capital scolaire et social, le temps constitue une véritable richesse. Le futur est dans le présent, en ce sens que par le travail régulier, le futur devient palpable, il est contrôlable et l'avenir n'est plus soumis aux soubresauts conjoncturels. L'argent progressivement accumulé, pièce après pièce, mois après mois, réclame tempérance, patience, ténacité, obstination, opiniâtreté mais aussi régularité et persévérance. La constance est donc la norme. Pour illustrer cet exemple, Richard Sennett dans son ouvrage *Le travail sans qualité* évoque ce que Max Weber appelle la "cage de fer" et qui correspond à "une structure bureaucratique qui rationalisait l'usage du temps".

64. "Plus l'échange semble favorable du point de vue du participant, plus son investissement dans le système sera grand" in Lawrence G. Hrebiniak, Joseph A. Alutto, "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *op. cit.*

65. Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, *op. cit.*, p. 97.

66. Danièle Linhart *et al.*, *Perte d'emploi, perte de soi*, *op. cit.*

67. Richard Sennett, *Le travail sans qualités*, *op. cit.*

68. Paul Ricœur (2004), *Parcours de la reconnaissance. Trois études*, Stock, coll. Les essais, p. 82.

Les travailleurs les moins qualifiés appliquent donc une "rationalisation" du temps, qui consiste en un usage déterminé de celui-ci à une fin elle aussi bien définie. C'est ce que Richard Sennett appelle "l'emploi discipliné du temps"⁶⁹. En étudiant la vie d'un travailleur qu'il appelle Enrico, Richard Sennett s'arrête sur le caractère linéaire et cumulatif du temps de ce concierge, ancien immigré italien. "Et au fil du temps, ils accumulaient : chaque semaine, Enrico et Flavia voyaient leur épargne augmenter et évaluaient leur vie de famille à l'aune des améliorations et ajouts divers apportés à leur ranch. Finalement, ils menaient une vie prévisible."⁷⁰

La chronologie des événements procure du sens, dessine une ligne, une direction. Le temps est porteur d'une certaine cohérence, il met de l'ordre et permet également une explication en termes de 'causalité'⁷¹. C'est par le temps qui s'écoule que se mettent en place la routine, le rythme quotidien et les habitudes de travail. D'une certaine manière, le temps conforte, rassure et assure. De nombreux auteurs ont repéré une corrélation positive entre le temps passé dans une organisation donnée et l'identification à celle-ci. Cette relation est confirmée par de nombreux auteurs : "Avec le temps, (...) l'identification ou la fierté d'être affilié peut se développer"⁷². L'ancienneté fournit un certain nombre de garanties pour le présent et des droits sur le futur. Jean-Pierre Aubert, alors responsable interministériel chargé des restructurations dans le secteur de la défense, exprime assez bien cette réalité. "Un ouvrier licencié après trente ans de carrière perd tout. L'ancienneté est pourtant le seul moyen, pour un ouvrier, d'obtenir une situation un peu meilleure dans son travail."⁷³

C'est que la longévité dans l'emploi affecte la perception de son milieu de travail. Avec l'augmentation du temps passé dans l'emploi, les possibilités présentes et futures de développement de carrière diminuent⁷⁴. Il s'opère plutôt un déplacement des finalités qui dépassent les conditions du poste de travail vers la recherche d'avantages tangibles et de bonnes relations interpersonnelles ou hiérarchiques⁷⁵. C'est bien plutôt les conditions de travail dans lesquelles sont immergés les plus jeunes qui conduisent à une plus grande mobilité. Les travailleurs seniors bénéficient, quant à eux, d'une meilleure connaissance de l'entreprise, jouissent d'une participation plus

69. Richard Sennett, *Le travail sans qualités*, *op. cit.*, p. 16.

70. *Ibid.*, p. 15.

71. Paul Ricœur, *Parcours de la reconnaissance. Trois études*, *op. cit.*, p. 83.

72. Charles O'Reilly III, Jennifer Chatman, "Organizational commitment and psychological attachment", *op. cit.*, p. 497.

73. *Libération*, 12 février 2003.

74. Douglas T. Hall *et al.*, "Personal factors in organizational identification", *op. cit.*, p. 181

75. *Ibid.*

grande aux décisions concernant le travail, d'une meilleure intégration et d'un salaire plus élevé intégrant certaines primes. Le trait de permanence du temps vient en renfort : rien ne pourrait être simultané ou successif s'il n'y avait "au fondement quelque chose qui est toujours, c'est-à-dire quelque chose qui demeure et soit permanent"⁷⁶. Le temps qui s'écoule vient confirmer la perpétuation du lien entre l'individu et son organisation et donc sa pérennité certaine. Denise M. Rousseau fait le pari que même dans un climat d'incertitude, l'identification à l'organisation persiste. Avec la garantie de l'emploi, il était possible de prévoir, de connaître à l'avance le moment de son départ de l'entreprise et de l'entrée en retraite⁷⁷. L'attachement se développe donc dans une temporalité que le licenciement vient interrompre en remettant en cause cette chaîne du temps et des prévisions.

Le lien à l'entreprise

L'attachement trouve ses origines dans des conditions objectives particulières : la présence d'un contrat qui unit les deux parties, qui formalise les droits et devoirs de chacune d'entre elles. Ce lien juridique invoque aussi de façon implicite la responsabilité morale de l'employeur. L'attachement est un sentiment qui se crée et s'entretient à mesure que court le temps d'une carrière et qui perdure alors même que l'objet d'attachement a disparu. L'attachement enfin est un lien. Mais ce lien, qui noue un individu à son entreprise, n'est pas un lien purement formel qui se nourrit de relations de type professionnel ou organique.

Dans le monde du travail plus qu'ailleurs, le rapport entre les individus est un rapport fonctionnel, d'interdépendance et de complémentarité. Chacun se distingue par la place et les fonctions qui lui sont octroyées au sein de ce grand système. Les conditions de travail dans l'usine offrent un environnement peu propice à l'échange verbal entre les travailleurs. Dans le travail à la chaîne, l'individu semble noyé sous les cadences infernales, envahi par le bruit, perdu dans le tournis du processus interminable de la fabrication. Fort de son expérience dans plusieurs entreprises, Renaud Sainsaulieu part du constat d'un "conditionnement" par l'effort, d'un moule, d'un "extrême façonnement"⁷⁸ produit par l'organisation du travail. Ce conditionnement renvoie à "cette impression d'écrasement et d'étouffement de sa personnalité vécue par l'observateur"⁷⁹. L'aspect englobant et totalisant du travail oblige à une

76. Paul Ricœur, *Parcours de la reconnaissance. Trois études*, *op. cit.*, p. 83.

77. Denise M. Rousseau, "Why workers still identify with organizations", *op. cit.*

78. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, *op. cit.*, p. 18.

79. *Ibid.*, p. 55.

"énorme implication de la personnalité" ⁸⁰. De son expérience de travail en usine, Simone Weil, rapporte cette souffrance qui écrase l'ouvrier, cette aliénation du travail en usine, le sentiment d'abrutissement ⁸¹. Robert Linhart ⁸² plonge le lecteur dans l'étourdissement du travail déshumanisé, qui retire le peu de conscience à l'ouvrier.

Malgré cet univers de la matière, l'usine transpire d'humanité, de relations humaines et d'entraide. Dans ce monde contingenté, réglementé et impersonnel, des relations issues d'une solidarité de type mécanique émergent malgré tout. Renaud Sainsaulieu définit la solidarité par la négative puisque celle-ci se construit selon un principe d'opposition, opposition au monde des dirigeants, des patrons, des chefs. En effet, "vivre à l'usine est impossible sans l'expérience d'une profonde solidarité entre travailleurs" ⁸³. Cette identité ouvrière est née d'un apprentissage culturel. "La solidarité ouvrière est d'abord la conséquence d'un apprentissage quotidien de la révolte d'individus placés dans les mêmes situations, opprimant leurs communications et par là, leur personnalité" ⁸⁴. La solidarité participe, elle aussi, de ce mouvement de socialisation et d'attachement à l'entreprise. Au-delà du vécu dans les collectifs de travail, l'entreprise elle-même est vecteur de valeurs et de normes. Dans la sidérurgie, le travail en "coulées continues" instaure des faisceaux de solidarités bâties dans et par les conditions de travail: "plus les chantiers étaient pénibles plus les ouvriers s'en sortaient par la dérision, une sorte de sens de l'absurde" ⁸⁵. L'esprit de corps, de camaraderie, d'entraide relève bien plus d'une dynamique de type familial que professionnelle. C'est bien le sentiment d'appartenir à un même groupe, à une même entité, qui cimente les relations entre les individus, tout autant que le rapport de complémentarité ou de fonctionnalité qui prévaut dans l'organisation scientifique du travail. La relation de type organique qui prévaut dans l'entreprise a aussi besoin pour s'entretenir au travers du temps de s'alimenter des relations de travail issues d'une solidarité de type mécanique.

80. *Ibid.*, p. 19.

81. Simone Weil (2002), *La condition ouvrière*, Gallimard, coll. folio essais, 1ère édition : 1951.

82. Robert Linhart (1978), *L'établi*, Paris, Les Editions de Minuit.

83. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, *op. cit.*, p. 40.

84. *Ibid.*, p. 46.

85. Jacques Chérèque (1993), "Témoignages de Lorraine ", *Pour*, p. 131/132.

2.2 De l'attachement à la carrière

Pourquoi parler d'attachement quand prédominant dans les discours actuels sur l'employabilité, les thèmes du nomadisme professionnel⁸⁶, de la flexibilité et de la transférabilité des compétences? Alors que "le changement en tant que tel est devenu une valeur"⁸⁷, pourquoi avoir recours à un tel concept qui renvoie à l'inscription durable dans un milieu professionnel donné? Les courants libéraux définissent un personnage délié de tout lien et ancrage social. Mais cette sorte de lévitation sociale s'applique peu à la réalité de salariés installés de longue date dans l'emploi, attachés à un métier, à une région. Le lien sentimental à son usine, le temps passé dans une grande entité industrielle, mais aussi une certaine dépendance à l'égard de son entreprise, font accroître les chances d'attachement professionnel. Souvent, l'obsession de l'entreprise disparue est pointée du doigt par les spécialistes du reclassement: "Bon sang, les Lorrains ont le haut-fourneau dans la tête" s'était exclamé Jacques Chérèque⁸⁸, alors Préfet délégué au redéploiement industriel de la Lorraine. Les salariés licenciés pour motifs économiques sont soupçonnés de ne pas avoir coupé le cordon avec l'entreprise, ce qui viendrait compromettre leurs chances de retour à l'emploi. Aussi en poursuivant plus en avant un tel raisonnement, j'ai pu formuler l'hypothèse suivante: la vulnérabilité des salariés face à la perte d'emploi trouverait son origine dans un lien fort manifesté en direction de leur entreprise. Cette piste de réflexion constitue le point de départ à l'analyse et va être intégrée à une problématique plus générale qui consiste à s'interroger sur l'influence du passé professionnel sur le devenir des salariés licenciés. Jusqu'à quel point le lien entre l'individu et son organisation employante est un angle pertinent pour appréhender les effets du chômage sur le parcours des salariés depuis la perte d'emploi? Aussi, si l'attachement à Moulinex a un impact sur le devenir des personnels licenciés dans quelle mesure cette hypothèse peut être confirmée? Un lien fusionnel à l'entreprise est-il générateur d'inemployabilité? En quoi l'attachement à une organisation telle que Moulinex constitue une dimension intéressante à explorer pour prouver du caractère totalisant de la rupture avec l'emploi?

La fin du travail chez Moulinex intervient dans une temporalité personnelle et professionnelle. Le temps est une condition nécessaire à la formation du sentiment d'attachement mais cette condition n'est pas unique. Les anciens salariés de Mouli-

86. Loïc Cadin *et al.* (2003), *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale*, Paris, Librairies Vuibert.

87. Dominique Schnapper (1989), "Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux", *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 1, p. 3.

88. Jacques Chérèque, "Témoignages de Lorraine", *op. cit.*, p. 131.

nex bénéficiaient d'une insertion professionnelle stable assortie de quelques avantages sociaux qui, sans être importants d'un point de vue économique, rapportaient beaucoup en termes symbolique et identitaire. Le personnel de Moulinex constituait ce que Marie-Claire Villeval⁸⁹ appelle le "noyau dur du salariat" et partageait pour la majorité d'entre eux une "période de carrière établie"⁹⁰. Surtout ces "insiders" ne peuvent être comparés à l'ensemble des chômeurs, notamment ceux n'ayant pas travaillé (comme les primo-arrivants sur le marché du travail). L'emploi chez l'un des plus gros employeurs privés de la région procurait une stabilité professionnelle, qui à son tour rendait possible une stabilité familiale et de niveau de vie ainsi qu'un certain nombre de garanties sur l'avenir. Une intégration assurée⁹¹ autorise l'élaboration de projets personnels et familiaux et de grands objectifs de vie : fonder une famille, accéder à la propriété, financer les études⁹² et aspirer à une certaine élévation sociale pour leurs enfants. En somme, les Moulinex se rapprochent de l'archétype dénommé par Ruth Shonle Cavan, "the Common Man"⁹³. Harry Levinson a repéré chez le groupe des managers ce que l'on pourrait traduire par la crise du "milieu de carrière"⁹⁴ et qui correspond aux étapes de la quarantaine ou de la cinquantaine. "Behind the flowering of middle age, a critical physical and psychological turnaround process is occurring"⁹⁵. Avec l'avancée dans l'âge, certains troubles deviennent plus aigus : état d'extrême fatigue, problèmes digestifs ou cardiaques... La prise de conscience du déclin de ses capacités physiques et intellectuelles peut conduire à des situations de déprimés passagères ou de profondes dépressions nerveuses. Beaucoup des femmes de Moulinex se trouvaient au moment du licenciement à des périodes charnières de leur vie de mère, d'épouse ou tout simplement de femme (départ des enfants, ménopause...). Le regard est porté sur la première moitié de vie écoulée. C'est le temps des désillusions sur les opportunités à venir et les perspectives de promotion professionnelle. Les Moulinex se situent dans une tranche d'âge relativement inconfortable, celle des "ni...ni", "qui ne sont ni en phase d'entrée dans la vie active, ni en phase de fin de vie active"⁹⁶, pas assez vieux pour rentrer

89. Marie-Claire Villeval (dir.) (1992), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan.

90. Joseph R. Gusfield (1961), "Occupational roles and forms of enterprise, *The American Journal of Sociology*, vol. 66, n° 6, pp. 571-580.

91. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

92. Mirra Komarovsky, *The unemployed man and his family*, op. cit..

93. Ruth Shonle Cavan (1959), "Unemployment - Crisis of the Common Man", *Marriage and Family Living*, vol. 21, n° 2, p. 139.

94. Harry Levinson (1969), "On being a middle-aged manager", *Harvard Business Review*, Juillet-août, pp. 51-60.

95. *Ibid.*, p. 52.

96. Alain Thalineau, *L'individu, la famille et l'emploi*, op. cit., p. 27.

en retraite, ni assez jeune pour prétendre aisément à un nouvel emploi. L'épreuve du chômage est aussi celle de l'incertitude, de la précarité mais aussi du changement de statut social. François Bon reprend les propos d'une ouvrière de Daewoo, Saraï, confrontée pour la première fois au chômage. "Avais-tu jusqu'ici une seule fois quémandé?"⁹⁷. L'expérience que vivent les salariés de Moulinex depuis leur licenciement, est bien celle d'une "déstabilisation des stables"⁹⁸, c'est-à-dire qu'"une partie de la classe ouvrière intégrée et des salariés de la petite classe moyenne est menacée de basculement"⁹⁹. C'est à partir de cette situation de "basculement social", de renversement de l'intégration professionnelle, de ce revirement de carrière, que sera abordé l'épreuve du licenciement économique.

Les conséquences du licenciement seront appréhendées dans une dimension temporelle, à l'aune d'un cycle de vie mais également à la lumière d'une carrière, au sens fourni par Howard S. Becker et Anselm Strauss. Les auteurs s'intéressent aux "carrières" non pas seulement en termes professionnels mais aussi personnels et symboliques : l'évolution du niveau de vie, la progressive indépendance obtenue par rapport aux liens familiaux et aux modèles de genre...¹⁰⁰. Egaleme nt, Louis Pinto avait souligné combien la carrière des cadres relève d'un "processus cumulatif de profits matériels (salaires, primes ...) et symboliques (réputation, relations...)"¹⁰¹. Le licenciement est une remise en cause des acquis obtenus sur le plan économique mais aussi domestique, social et identitaire. Bien que l'enquête auprès des anciens salariés Moulinex ait été réalisée en dehors du contexte de l'emploi et de l'entreprise, il sera question de *carrière* de licenciés. Cette notion contient l'idée d'un déroulement temporel dans lequel se conjugue à la fois un rapport objectif et subjectif des individus face à leur devenir. Le processus de retour à l'emploi des salariés licenciés de Moulinex va être replacé relativement à une trajectoire conçue comme un continuum allant du passé professionnel jusqu'au moment de l'enquête par questionnaire, c'est-à-dire en automne 2003. Le devenir des licenciés sera interrogé en rapport à leur expérience chez Moulinex, leurs positions et leur parcours au sein de l'entreprise, mais aussi en lien avec les différentes dimensions qui constituent la trajectoire personnelle, sociale et professionnelle des licenciés depuis l'arrêt de leur

97. François Bon (2004), *Daewoo*, Paris, Fayard, p. 37.

98. Danièle Linhart et Margaret Maruani (1982), "Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses", *Travail et emploi*, n° 11, pp. 27-36

99. Robert Castel (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, coll. Folio, p. 661-662.

100. Howard S. Becker et Anselm L. Strauss, "Careers, personality, and adult socialization", *op. cit.*, p. 263.

101. Louis Pinto, "Carrières brisées", *op. cit.*, p. 890.

emploi chez Moulinex. Ce concept de carrière sera également utile pour appréhender les démarches relatives à la recherche d'emploi.

Pour les personnes ayant réalisé l'ensemble de leur carrière professionnelle chez Moulinex, l'employabilité s'est construite à l'intérieur de l'entreprise, en situation de travail ou au travers de la formation interne. L'entrée sur le marché du travail constitue une expérience inédite, une découverte, un univers inconnu. L'employabilité, qui doit beaucoup à l'apparition du terme de "logique de compétence"¹⁰² s'entend comme étant "le capital personnel que chacun doit gérer et qui est constitué de la somme de ses compétences mobilisables"¹⁰³. Cette définition met la lumière sur le rapport particulièrement individuel et abstrait que doit entretenir le candidat à l'emploi avec sa propre force de travail. Le succès du retour à l'emploi implique donc de posséder à la fois un certain bagage scolaire, culturel et professionnel, et également d'être en mesure de le valoriser sur un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel. Enfin, les compétences ne sont pas fixées à l'avance, ni assignées à un poste mais sont transposables à d'autres situations de travail. Ceci dévoile un triple mouvement qui correspond en somme à trois défis à relever pour les licenciés pour motif économique tels que les Moulinex : la transférabilité, la formalisation et l'individualisation des compétences. Le passage d'un monde professionnel à un autre se trouve de plus en plus codifié par des procédures et exige notamment de savoir se présenter à un employeur et de maîtriser des instruments de la recherche d'emploi tels que le CV et la lettre de motivation. Le phénomène de l'employabilité peut alors s'apparenter à un processus de socialisation à de nouvelles configurations identitaires avec "l'acquisition de vocabulaires spécifiques de rôles qui implique l'intériorisation de champs sémantiques"¹⁰⁴. L'identité professionnelle n'est pas une donnée acquise une fois pour toute mais elle est en devenir. Même à des âges avancés de la vie, des situations d'apprentissage et de socialisation sont en cours. Le licenciement place les individus devant des choix et des arbitrages concernant les démarches à réaliser en direction d'un nouvel emploi. On ne peut se limiter à une recension des effets du licenciement et de leur ampleur sans interroger les individus sur leur manière de vivre, d'affronter et de composer avec la perte d'emploi. Au principe de ce travail, se trouve l'étude des choix, des attitudes que les personnes opèrent relativement à leur passé dans l'emploi. Ceci s'inspire de la notion d'expérience sociale dévelop-

102. Béatrice Zimmermann (2000), "Logiques de compétences et dialogue social", *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 5-18.

103. Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, p. 145.

104. Peter Berger et Thomas Luckmann, *La construction sociale de la réalité*, *op. cit.*, p. 190.

pée par François Dubet¹⁰⁵. Les conduites sociales ne se produisent pas au hasard, elles subissent de multiples influences et notamment celles du milieu social d'où sont issues les personnes (monde populaire, agricole ou ouvrier) mais aussi du modèle culturel distillé par l'expérience professionnelle chez Moulinex, les rapports sociaux qui s'y exerçaient et la culture industrielle de l'entreprise¹⁰⁶. Au travers du système de justification¹⁰⁷ des personnes interrogées, les stratégies, les croyances et les représentations qui sous-tendent les choix et les attitudes tiendront une bonne place dans l'analyse.

Le chômage déborde la seule question de l'employabilité. Il infiltre, par effet de capillarité, les différents domaines de la vie des individus. Le chômage, est un phénomène complexe à étudier en raison de sa dynamique propre. Il produit des réactions en chaîne, c'est-à-dire qu'il rejaillit sur d'autres sphères de la vie des personnes. L'intrication des liens sociaux participent de cet effet "ricochet". Le chômage du père de famille rejaillit sur le soutien familial et conjugal¹⁰⁸ du fait du mal-être du conjoint. Ce dernier est moins susceptible de proposer un soutien moral au conjoint au chômage, ce qui peut compromettre ses chances dans sa recherche d'emploi¹⁰⁹. Les personnes déprimées à la suite de la perte d'emploi auront d'autant plus de mal à en retrouver un qu'elles sont plus déprimées¹¹⁰. La dépression et la perception d'une dégradation des relations conjugales peuvent alors conduire à une séparation et un divorce entre les deux partenaires. S'appuyant sur le cas de la ville de Flint aux Etats-Unis, Vincent De Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti ont mis en lumière la logique de déstructuration sociale à l'œuvre dans le cas de la perte d'emploi: "chômage, chute des revenus, ruptures familiales, expulsion du logement (...)"¹¹¹. Cet effet domino est appelé par les deux auteurs *cycle de la désinsertion sociale*. Le cercle vicieux devient un serpent qui se mord la queue: "La chaîne: précarité, misère, mépris, perte symbolique de l'utilité..."¹¹². Se met alors en place une circularité, un engrenage, un enchaînement des méfaits du chômage rendant difficile

105. François Dubet (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.

106. Alain Touraine, François Dubet et Michel Wieviorka (1984), *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard; Norbert Alter (2006), "Cultures et identités au travail" in Alter, N. (dir), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, pp. 101-118.

107. Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

108. Thomas Atkinson *et al.*, "The social costs of unemployment", *op. cit.*

109. Amiram D. Vinokur *et al.* (1996), "Hard times and hurtful partners: how financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses", *Journal of personality and social psychology*, vol. 71, n° 1, pp. 166-179.

110. Vee L. Hamilton, *et al.*, "Unemployment, distress, and coping", *op. cit.*

111. Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti, *La lutte des places*, *op. cit.*, p. 32.

112. *Ibid.*, p. 99.

l'établissement d'un rapport de causalité entre les événements, en raison de l'effet combinatoire et amplificateur des points de vulnérabilité. La propagation des effets du licenciement sur les différents domaines de la vie d'un individu se trouve donc favorisée par le maillage¹¹³ très serré qui caractérise les relations sociales entourant un individu. La représentation sous forme concentrique, que Georg Simmel fournit des différents cercles sociaux qui entourent un individu, semble bien refléter l'interpénétration des sphères conjugales, familiales, amicales et de voisinage¹¹⁴. Serge Paugam a mis en lumière quatre types de liens sociaux : le lien de filiation, le lien de participation élective, le lien de participation organique et le lien de citoyenneté¹¹⁵. Dans le cas d'une grande entreprise comme Moulinex, ces différents liens se trouvent souvent emboîtés les uns aux autres, ils se confondent même. Deux collègues de travail peuvent être à la fois beaux-frères, amis et compagnons syndicaux. Les conséquences d'une suppression massive d'emplois se trouvent démultipliées en raison de l'entremêlement des relations tissées entre les individus ayant perdu leur emploi. La personne licenciée est aussi très souvent un frère, un beau-frère ou le conjoint d'un autre licencié.

La rupture de l'emploi constitue bien une rupture totale. Ce constat se vérifie dans les différentes sphères de l'intégration de l'individu qui sont mises en jeu dans le chômage. La rupture avec l'emploi est aussi une rupture totale en ce qu'elle englobe des dimensions objectives mais aussi subjectives de la carrière des personnes touchées par la perte d'emploi. La dimension totalisante de la rupture professionnelle se lit enfin au travers de la temporalité dans laquelle vient s'inscrire le licenciement. En prenant la fermeture d'une entreprise comme point d'achoppement à ce travail, une analyse à différents étages des conséquences du chômage permettra une meilleure compréhension du phénomène à l'étude. Pour cela, quatre strates d'analyse seront explorées : la santé physique et l'équilibre psychologique des individus, leurs relations sociales et particulièrement les relations familiales, amicales et professionnelles, leur nouveau mode de vie et le rapport à la citoyenneté. Les recoupements existent entre ces différentes sphères mais celles-ci n'épuisent pas, loin s'en faut, toute la réalité du chômage et de ses expressions sociales. Egaleme nt, l'analyse de l'expérience du chômage va bénéficier de la *distance subjective* que les individus entretiennent par rapport à leur situation depuis le licenciement. Au travers des justifications, des

113. Serge Paugam (2006), "L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ?" *Revue européenne des sciences sociales*, Tomes XLIV, n° 135, pp. 11-27.

114. Georg Simmel (1999), *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1ère édition allemande : 1908.

115. Serge Paugam, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, *op. cit.*, p. 79.

explications fournies par les répondants, les logiques, les rationalités et les arbitrages opérés par les anciens salariés vont être dégagés. Entre contraintes et stratégies, carrière antérieure et carrière en devenir, la manière dont se "gère" la nouvelle situation des personnes privées d'emploi occupe une bonne place dans l'analyse. Les allers-retours entre passé professionnel et devenir de licenciés sont constants. La dimension temporelle aide à saisir la dynamique des effets du chômage et à resituer l'événement du licenciement relativement à une trajectoire de vie.

2.3 L'enquête Moulinex

Une tradition déjà longue de travaux scientifiques s'est formée autour du phénomène des restructurations et des licenciements de grande ampleur. A l'intérieur de ce corpus scientifique, la recherche auprès des Moulinex doit trouver sa place, sa spécificité et montrer sa valeur ajoutée. Cette dernière section vise à rendre compte du travail d'enquête déployé tout au long de cette thèse en lien avec les lignes directrices qu'il m'a été possible de dégager du parcours de la littérature portant sur le sujet. Du fait de l'exemplarité des méthodes employées et des résultats obtenus, la recherche auprès des chômeurs de Marienthal va constituer ici une étude de référence. Les conclusions et les constats établis par Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel seront confrontés à ceux que j'ai pu retirer de mes observations et des traitements statistiques effectués. Des éléments relatifs à la population et au contexte de l'enquête Moulinex vont donc être comparés à ceux de Marienthal afin de dégager des points de singularité ou au contraire de convergence entre les deux recherches.

Manières d'approcher le phénomène des restructurations

Dans l'étude sur les restructurations¹¹⁶ et les fermetures d'entreprise, se dégagent deux grands types de travaux, dissimulant deux approches très différentes du phénomène. L'un et l'autre seront présentés dans les traits qui les caractérisent et de manière assez schématique peut-être. Le domaine des restructurations peut s'approcher du point de vue des mesures et des acteurs engagés dans le cadre d'une réorganisation industrielle, c'est-à-dire à un niveau structurel et procédurier. Ce type de littérature s'est spécialisé dans l'établissement de bilans ou d'évaluations de programmes et de dispositifs de reconversion industrielle tels que l'accompagnement

116. Il ne sera pas question dans ce travail de thèse du sujet de la reconversion ou du retour à la vie civile du personnel militaire des armées.

social des publics, les mesures de reclassement, les projets de formation ou de transfert de compétences, les moyens de redynamisation des sites, le partenariat entre les différents acteurs politiques ou sociaux ou les plans d'aménagement du territoire. Qu'il s'agisse des processus de "transition professionnelle"¹¹⁷, de transférabilité des qualifications¹¹⁸, de mouvements de "désocialisation/resocialisation"¹¹⁹, de "processus social"¹²⁰, de "recomposition" des formes de travail¹²¹, le changement professionnel contient une connotation positive. Le mouvement des mutations industrielles est perçu comme un bon "analyste"¹²² des mutations économiques et sociales en cours, "un creuset d'idées et de pratiques"¹²³. Les objets d'étude sont abordés à l'échelle de l'entreprise, des sites de reconversion, d'une collectivité territoriale, d'un territoire, d'une région, d'un ou de plusieurs pays¹²⁴.

Les seconds types de travaux portant sur les fermetures d'entreprise empruntent beaucoup à une approche de type ethnographique. Ces recherches, élaborées le plus souvent à partir d'interviews ou de situations d'observation, privilégient une approche intensive plutôt qu'extensive ("intensive rather than extensive"¹²⁵). L'attention est portée sur le ressenti de la perte d'emploi, le cheminement des licenciés dans les circuits de la recherche d'emploi, "les déchirures, les blessures, le traumatisme infligés"¹²⁶ par l'arrêt du travail. Souvent, l'intervention d'un ethnologue dans des "lieux qui ferment" prend la forme d'un rôle de thérapeute, de médiateur social¹²⁷ permettant ainsi l'extériorisation des souffrances et la mise en place d'un travail mémoriel. Le primat est mis sur les sentiments, les émotions et le travail réflexif opéré

117. José Rose (1992), "Transitions professionnelles et recomposition des statuts salariaux" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, pp. 255-266.

118. Elie Gallon (1992), "Transférabilité des qualifications et caractéristiques professionnelles et sociales des travailleurs placés en conversion aux chantiers navals de la Seyne" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, op. cit., pp. 284-291.

119. Francis de Chassey (1992), "Reconversion : demande sociale et sociologie - quelques figures et réflexions" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, op. cit., p. 162

120. Jean-Luc Outin, "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", op. cit.

121. Patrick Chaskiel et Marie-Claire Villeval (1988), *Pompey : crise, fermeture, reconversion*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, p. 75

122. Marie-Claire Villeval (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, op. cit., p. 19.

123. Lucie Tanguy, "Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960", op. cit., p. 56.

124. Serge Wachter (1993), "Conversions industrielles et territoires", *Pour*, pp. 35-42.

125. E. Wight Bakke, *The unemployed man*, op. cit., p. vii.

126. Danièle Linhart et al., *Perte d'emploi, perte de soi*, op. cit., p. 61.

127. Anne Monjaret (2001), "Fermeture et transfert de trois hôpitaux parisiens. L'ethnologue, accompagnateur social", *Ethnologie française*, n° 1, pp. 103-115.

par les personnes licenciées. Cette plongée subjective dans l'épreuve du chômage amène les auteurs à une critique de la logique néo-libérale de gestion des personnels en surplus mais aussi des politiques de l'emploi. "On l'admettra, toute cette activité de gestion des *parcours vers l'emploi* ressemble à s'y méprendre à une vaste entreprise de préparation et de canalisation des licenciées vers une *inactivité* forcée, durable et sans issue"¹²⁸. En dehors de quelques résultats sur le reclassement, la réalité chiffrée se dérobe aux yeux de lecteurs.

La voie méthodologique empruntée dans l'enquête auprès des anciens Moulinex cherche à éviter les écueils qui semblent caractériser ces deux approches. Dans une perspective globalisante du phénomène des restructurations, l'individu, noyé dans un tableau général du reclassement professionnel, est considéré comme simple réceptacle des mesures de reconversion. Dans le cas des études de type socio-ethnographique, celui-ci est surinvesti pour son ressenti personnel et la prise de position sur les suppressions massives d'emplois risque d'être partielle et partielle, ce qui peut entraver une appréhension générale et objective du sujet. Pour concilier au mieux ces deux perspectives, une voie méthodologique intermédiaire a été retenue. Aussi, le travail ethnographique couplé d'un recueil systématique des données réalisé par Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel constitue une référence pour cette enquête menée auprès des anciens Moulinex aussi bien du point de vue méthodologique que des résultats obtenus. Dans la même perspective que l'étude réalisée auprès des chômeurs de Marienthal, cette recherche sur le devenir des licenciés de Moulinex tend à associer "l'utilisation d'un matériel chiffré précis à une observation participante"¹²⁹. L'immersion dans le terrain d'investigation est un moyen d'imprégnation, permettant d'approcher sous le jour de l'altérité et non sous l'angle du manque ou de l'anormalité des groupes d'individus très souvent exposés aux préjugés ("Les Moulinex ne veulent pas travailler"). L'utilisation d'un matériau quantitatif permet de dresser le portrait général de la population à l'étude et de mettre en évidence ses caractéristiques propres, d'en souligner l'hétérogénéité de manière fine mais aussi de révéler des mécanismes sociaux qui sont à l'œuvre et qui passent inaperçus dans l'observation de terrain. Toutefois, aussi bien dans la production de données chiffrées que dans la relation sensible tissée avec les enquêtés, surgissent des difficultés pratiques, méthodologiques mais aussi des problèmes d'ordre éthique. Les réflexions de Jean-Marie Firdion, Maryse Marpsat et Michel Bozon sur les enquêtes menées auprès des sans-abri soulèvent des questions sur la légitimité à réaliser des enquêtes

128. Noelle Burgi-Golub, "Exiler, désœuvrer les femmes licenciées", *op. cit.*, p. 113.

129. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 23.

auprès de populations confrontées à des situations de précarité, qu'elles soient personnelles, sociales, économiques ou professionnelles.

"Une autre difficulté provient du fait que les personnes à enquêter sont particulièrement "disqualifiées" socialement, et culturellement démunies dans le cadre d'une relation d'enquête. Elles disposeraient donc de moindres ressources pour répondre aux violences symboliques qui peuvent naître de cette interaction. Leur situation de grande précarité les rendrait davantage vulnérables aux risques d' "atteinte à la vie privée" ¹³⁰.

Ces réflexions amènent à interroger la place et la pertinence de l'emploi d'un questionnaire auprès d'une population peu diplômée. En effet, cet instrument est typiquement un instrument issu du monde de l'écrit, de la formalisation et de l'abstraction. Or, si dans la plupart des cas, les personnes se font une idée de ce qu'est un questionnaire et savent répondre aux questions en choisissant entre plusieurs modalités, ce n'est pas le cas pour certains publics, notamment ceux issus des classes populaires peu familiarisées à la "culture du questionnaire". Une certaine forme de violence s'exerce dans l'interaction entre l'enquêteur et l'enquêté. Le questionnaire impose un cadre rigide et implique une démarche intellectuelle de transformation de la "pensée orale" ¹³¹ en code écrit. A l'évidence, le succès d'une enquête auprès de populations placées en situation de précarité tient en partie au contact noué avec les personnes interrogées (voir Annexe méthodologique). Les choix effectués afin de concilier une attitude compréhensive avec un recueil systématique de données vont être à présent présentés.

Une enquête tout au long d'une thèse

Cette enquête réalisée "tout au long" de ma thèse de doctorat est le fruit d'un travail mais aussi d'un apprentissage qui s'est déroulé sur cinq années. Pour une telle investigation, le temps justifie les moyens. C'est en effet dans la durée que j'ai pu mener en parallèle, l'étape de la recherche de financement et de préparation du questionnaire, avec la phase de qualitative de terrain. La préparation, le suivi et la finalisation de cette enquête auprès des anciens salariés de Moulinex s'inscrivent dans une temporalité de recherche dont les étapes de déroulement vont être à présent exposées au travers des grands choix méthodologiques qui ont été opérés.

130. Jean-Marie Firdion, Maryse Marpsat et Michel Bozon (2000), "Est-il légitime de mener des enquêtes statistiques auprès des sans-domicile? Une question éthique et scientifique" in Marpsat, M., Firdion, J-M. (dir.), *La rue et le foyer. Une recherche sur les sans-domicile et les mal-logés dans les années 90*, Travaux et Documents de l'INED, n° 144, p. 128.

131. Jack Goody (1979), *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Paris, Les Editions de Minuit.

Le premier choix repose sur une utilisation conjointe de méthodes quantitatives et qualitatives, en jouant sur la complémentarité des deux approches. Mon entrée sur le terrain, un an après la liquidation judiciaire de Moulinex, a été en grande partie facilitée par l'aide de représentants syndicaux¹³². Ces "informateurs-relais"¹³³ ont manifesté un vif intérêt pour cette recherche et m'ont beaucoup aidée à justifier ma présence aux yeux des ex-salariés. La prise de contact facilitée, j'ai pu assez rapidement réaliser une série d'entretiens exploratoires dans le double but de récolter des informations et de m'imprégner des différentes expressions et du vocabulaire utilisés par les salariés. Outre les entretiens individuels, des interviews de groupe ont été conduits avec trois à six personnes d'une même catégorie professionnelle (agents de production, ouvriers qualifiés, techniciens, cadres). Au cours de ces rencontres, les personnes étaient alors invitées à retracer leur carrière chez Moulinex, à exprimer leur ressenti présent et leurs projets d'avenir. Les diverses réunions syndicales et visites dans les cellules de reclassement ont constitué des espaces privilégiés pour un travail anthropologique et historique. Egalement, cette étape de pré-enquête a été l'occasion d'élaborer le questionnaire de manière à ce que celui-ci s'approche au plus près de la réalité vécue mais aussi de l'univers linguistique des personnes. Certaines ambiguïtés terminologiques ont alors été repérées, ce qui m'a conduit à adopter une formulation simple mais précise. Ainsi, l'expression "conditions de travail" prêtait à confusion et pouvait correspondre aussi bien à la situation physique de travail qu'à l'ambiance entre collègues dans les ateliers. Des précisions ont donc été apportées à cette question : "possibilité de s'asseoir", "luminosité suffisante". Parallèlement aux rencontres avec les ex-salariés, des entretiens ont été menés avec différents acteurs du reclassement ou des services publics pour l'emploi (Le personnel de la MIRE, un responsable ASSEDIC, des travailleurs sociaux du Conseil général, le directeur départemental du travail, le responsable de l'AFPA, un agent ANPE, les cinq responsables des cellules de reclassement, six consultants de l'antenne-emploi de Cormelles-le-Royal ainsi que des syndicalistes).

Le choix des questions et l'organisation du questionnaire¹³⁴ ont été pensés en

132. Notons qu'en raison du faible effectif que représente les délégués syndicaux dans la population à l'étude, ceux-ci ont été associés aux représentants du personnel et aux adhérents à un syndicat. Ce choix peut être contesté. Toutefois, un tel regroupement se justifie par l'homogénéité sociale qui caractérise ce groupe. La variable "affiliation syndicale" sert à désigner les personnes possédant au moins un de ces statuts : salarié protégé, délégué syndical, délégué du personnel, adhérent à un syndicat.

133. Alain Blanchet et Anne Gotman (2007), *L'entretien, Série L'enquête et ses méthodes*, Paris, Armand Colin, coll. 128, 2ème éd p. 54.

134. Jean-Paul Grémy (1987), "Les expériences françaises sur la formulation des questions d'enquête", *Revue française de sociologie*, vol. 28, pp. 567-599.

lien avec la problématique de la recherche. Le retour sur une population à l'identité et à l'histoire professionnelle si marquée ouvre une dimension à explorer dans les domaines d'étude relatifs à la réinsertion professionnelle. Au travers des entretiens réalisés auprès d'anciens salariés, la vivacité des souvenirs de Moulinex a constitué un bon matériau d'investigation pour éclairer le vécu de l'après-licenciement. Une partie du questionnaire a été consacrée à explorer diverses dimensions qui composent l'expérience professionnelle des anciens Moulinex. Le caractère multidimensionnel du chômage a commandé le choix d'une diversité de registres. Les domaines retenus sont intitulés : "Santé", "Logement", "Famille", "Soutien social", "Ressources", "Citoiyenneté et identité". Pour chacune de ces rubriques, les questions cherchent à évaluer les changements intervenus depuis le licenciement dans la vie des anciens Moulinex. Pour cela, un double questionnement a été choisi : les personnes étaient invitées à juger leur situation avant le licenciement et après celui-ci. La participation financière de chacune des directions Etudes et Statistiques de l'ANPE et de l'UNEDIC explique l'importance accordée aux questions sur la réinsertion professionnelle, les démarches de recherche d'emploi et la perception des cellules de reclassement. Le questionnaire contient également des questions ouvertes, invitant les personnes à exprimer leur sentiment notamment au moment de l'annonce de la fermeture de Moulinex et la manière dont est perçu leur avenir. Un calendrier relatif aux évolutions des situations face au marché du travail sur les deux années qui vont de la fin de l'emploi chez Moulinex jusqu'au moment de l'enquête, doit permettre de saisir dans le temps les mécanismes du retour à l'emploi. Une fiche "ménage" a pour but de recueillir des informations sur l'identité des individus mais aussi sur celle des membres qui composent son foyer.

Le second choix réalisé est de faire porter l'étude sur l'ensemble du personnel licencié et non-repris par Seb (soit 2998 individus) et d'interroger environ un tiers de cette population. Les coordonnées des anciens salariés ont été transmises par la Mission Interministérielle de Revitalisation Économique créée le 1er novembre 2001 et chargée de coordonner le travail des cinq cellules de reclassement¹³⁵. Ce fichier nominatif contenait également des renseignements sur la population dont plusieurs

135. Les cellules de reclassement ont été pilotées par cinq cabinets de consultants :

- IGS (Cormelles-le-Royal),
- Nicolle/ 2 F carrière (Saint-Lô),
- Lorenzi Conseil (Bayeux),
- Garon-Bonvalot (Falaise),
- BPI (Alençon).

En janvier 2003, les trois cellules du Calvados ont été regroupées en une seule à Cormelles-le-Royal avec deux permanences par semaine sur chacun des autres sites (Bayeux et Falaise).

ont été retenus pour le contrôle de biais statistiques connus dans ce genre d'enquête. En effet, les femmes acceptent plus souvent de participer aux enquêtes que les hommes, les plus diplômés y sont également plus enclins. Aussi, quatre variables ont été retenues : le sexe (Homme / Femme), le site de reclassement (Alençon / Bayeux / Cormelles / Falaise / Saint-Lô), la qualification (Niveaux IV, V et VI / Niveaux I, II et III) et la situation actuelle (Concerné par des mesures d'âge / Non concerné par des mesures d'âge). Ces variables m'ont servi à stratifier la population en 40 groupes, pour redresser les biais d'échantillonnage. A partir de cette stratification, un échantillon a été constitué en tirant au hasard une personne sur trois (voir Annexe méthodologique). Cette proportion est apparue comme un bon compromis entre l'exigence de représentativité et les contraintes imposées par une enquête fondée sur le volontariat des répondants. Afin de se conformer à la loi du 17 juillet 1978, une demande d'autorisation a été soumise auprès de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL). L'accord fourni par la commission a fait l'objet d'une annonce légale publiée dans un journal local : *Liberté, le bonhomme libre* du vendredi 27 juin 2003. Une lettre-avis a été adressée à l'ensemble des licenciés non-repris par Seb afin d'informer les personnes de leur droit de ne pas participer à l'enquête. 212 lettres de refus ont été communiquées à la MIRE. Le souhait de ne pas participer à l'enquête, qui a été exprimé dans ces courriers ou bien lors des contacts téléphoniques, a bien sûr modifié la base de sondage sur laquelle a été tiré l'échantillon. Aussi pour chacune des quarante strates identifiées, un coefficient de pondération a été appliqué aux données afin que les réponses fournies par les personnes de l'échantillon soient représentatives de celles qu'aurait pu fournir la population-mère. Ce coefficient a été constitué par le rapport entre les effectifs de la population générale et ceux de l'échantillon. Les tableaux contiennent des pourcentages présentés sous forme pondérée tandis que les effectifs sont bruts. Le but d'un tel choix méthodologique (conserver les effectifs bruts) est de conserver une base de référence avec les données de l'échantillon.

Au final, 830 individus ont été interrogés à leur domicile par un enquêteur qui avait pris contact préalablement par téléphone. Une équipe de 39 enquêteurs a été recrutée, formée et encadrée par mes soins. J'ai d'ailleurs été moi-même enquêtrice. Le taux de refus ferme lors des contacts téléphoniques est très variable selon les sites et les types de population. Les motifs de la non-participation à l'enquête sont de plusieurs ordres (détresse psychologique, manque de disponibilité, le désir de tourner la page, confusion entre le travail des enquêteurs et celui des conseillers emploi...). La difficile accessibilité des personnes inscrites sur liste rouge a pu être surmontée

ponctuellement par la pratique du porte à porte, à Alençon et Caen notamment. L'accueil fait aux enquêteurs par les participants à l'enquête a généralement été très bon. Fréquemment, les répondants ont manifesté le souhait de pouvoir accéder aux résultats de l'enquête. Un résumé de quatre pages a d'ailleurs été envoyé à l'ensemble des 830 répondants. Le taux de non-réponse aux questions est assez faible, peu de questions ont posé des problèmes de compréhension. A ce niveau, la présence d'un enquêteur formé et sensibilisé a joué un grand rôle (Voir Annexe méthodologique).

Le troisième choix retenu a été de diversifier les sources dans lesquelles puiser l'information. Les résultats obtenus par le traitement statistique des réponses fournies par les enquêtés, ne constituent pas les seules données récoltées. Les entretiens menés lors de la phase de préenquête, ainsi que ceux qui ont été réalisés de manière approfondie plusieurs mois après la collecte des questionnaires, ont été également mobilisés. Avec l'accord des personnes interrogées, des enregistrements sur support audio ont été réalisés au cours de la passation des questionnaires. Ces derniers représentent environ soixante-dix heures d'entretiens dont des extraits ont été intégrés à la présentation des résultats chiffrés de l'enquête. La première consigne transmise aux enquêteurs était celle de s'assurer du consentement de la personne interrogée et de lui garantir la confidentialité des données recueillies. Les enquêteurs ont également été invités à soutenir la parole de l'enquêté, quand ce dernier s'exprimait sur des sujets qui ne débordaient pas les thèmes de l'étude. Ce matériau sert d'illustration à certaines réponses fournies par les participants de l'enquête par questionnaire, mais ces résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des personnes concernées par la question posée. De même, les répondants n'ont pas été sélectionnés en fonction de critères individuels particuliers mais uniquement par rapport à leur souhait de se prêter à cet exercice. Un tel matériau est entièrement soumis à la volubilité des personnes. L'utilisation de ce type de données exige donc d'observer la plus grande prudence (voir Annexe méthodologique). Seront également ajoutées, les réponses apportées aux questions ouvertes du questionnaire sur le ressenti, la projection dans l'avenir et les attentes des répondants. Elles se présentent sous la forme de phrases courtes, d'expressions, parfois de simples mots juxtaposés. Chaque extrait est accompagné d'éléments d'identification contenant les indications suivantes : Identifiant ¹³⁶, sexe, âge au moment de l'enquête, vie conjugale, catégorie professionnelle occupée chez Moulinex, établissement de reclassement, situation retrouvée au moment de l'enquête.

136. Pour les extraits d'entretien, la civilité (M./Mme) est précédée de la première lettre d'un nom fictif attribué aux personnes. Pour les extraits d'entretien-passation ou de question ouverte, le numéro du questionnaire est indiqué (N°).

Un dernier type de données a été mobilisé pour ce travail : les bulletins internes de l'entreprise intitulé *Points de Rencontre* (désigné par le sigle *PdR*), la quasi totalité des articles de presse portant sur Moulinex de 1987 à 2003 et sur de fermetures d'usines depuis 2001 ainsi que plusieurs longs métrages et documentaires : *Les sucriers de Colleville*¹³⁷ ; *Rêve d'usine*¹³⁸ ; *Moulinex, la mécanique du pire*¹³⁹ ; *Mon travail, c'est capital*¹⁴⁰. Egalement, des monographies d'entreprises à caractère historique¹⁴¹, des récits de salariés licenciés réels ou de fiction viendront nourrir ce travail¹⁴². En raison de la diversité des thèmes abordés, la bibliographie située en annexe a été organisée sous forme de rubriques thématiques. Attribuer de manière exclusive chacun des ouvrages utilisés à un des grands domaines repérés est une tâche difficile puisque certains ouvrages pouvaient correspondre simultanément à deux thèmes. C'est en fonction d'une lecture personnelle et des points d'intérêts particuliers tirés des ouvrages que cette répartition a été établie. Qu'elles soient sous formes d'articles, de livres ou de documentaires, les diverses sources répertoriées ici sont loin de couvrir tout le champ de la sociologie relative aux fermetures d'entreprise et au chômage.

Moulinex, une population homogène ?

L'enquête Moulinex peut être rapprochée d'un certain nombre d'études conduites dans le domaine du chômage de masse. Tout comme Marienthal, il s'agit d'une enquête de type monographique, qui se caractérise par une triple unité : une unité d'espace, une unité de temps et une unité d'organisation. La perte d'emploi a été réalisée pour l'ensemble des salariés sur un même lieu, à un même moment et dans une même entité. Les licenciés de Moulinex partagent donc avec les chômeurs de Marienthal : le caractère collectif et instantané du licenciement, la concentration géographique

137. Ariane Doublet (2004), *Les sucriers de Colleville*, Documentaire français, 90 min.

138. Luc Decaster (2003), *Rêve d'usine*, Documentaire français, 1 h 38.

139. Gilles Balbastre (2003), *Moulinex, la mécanique du pire*, Point du Jour, 52 min.

140. Marie-Pierre Bretas *et al.* (2000), *Mon travail, c'est capital*, La sept ARTE - Yumi productions, 88 min.

141. Nicolas Marty (2005), *Perrier, c'est nous ! Histoire de la source Perrier et de son personnel*, Paris, Les Editions de l'atelier, coll. mouvement social ; Gérard Noiriél, *Longwy : immigrés et prolétaires*, *op. cit.*

142. Franck Magloire, *Ouvrière*, *op. cit.* ; François Bon, *Daewoo*, *op. cit.* ; Frédéric H. Fajardie (2003), *Metaleurop. Paroles ouvrières*, Mille et une nuits ; Sylvie Malsan, *Les filles d'Alcatel*, *op. cit.* ; Jean Divo (2003), *L'affaire LIP et les catholiques de Franche-Comté, Besançon, 17 avril 1973 - 29 janvier 1974 à Yens-sur-Morges*, Saint-Gingolph, Ed. Cabédita ; Gérard Mordillat (2005), *Les vivants et les morts*, Calmann-Lévy ; Aurélie Filipetti (2003), *Les derniers jours de la classe ouvrière*, Stock ; Christian Larose *et al.*, *Cellatex, quand l'acide a coulé*, *op. cit.* ; Danièle Linhart *et al.*, *Perte d'emploi, perte de soi*, *op. cit.*

des usines dans une même région administrative et l'application d'un traitement identique pour tous les licenciés. Cette convergence d'expérience appelle une comparaison entre les deux populations. En quoi les licenciés de Moulinex peuvent-ils être rapprochés des chômeurs de Marienthal et en quoi s'en distinguent-ils?

Les deux usines se situaient dans une région à dominante rurale¹⁴³. Dans le cas des chômeurs de Marienthal, il est assez juste de parler de "communauté" du fait de la similarité des conditions de vie et de travail, de l'homogénéité sociale de la population et de sa concentration dans un espace très restreint et donc des liens qui découlaient de cette proximité. Le groupe des licenciés de Moulinex se distingue en revanche par sa disparité professionnelle, sociale et géographique. Cette caractérisation de la population à l'étude fournit l'occasion de présenter les traits saillants de l'échantillon d'enquête, des données contextuelles importantes et des points de distinction ou de rapprochement entre cette recherche auprès des licenciés de Moulinex et celle sur les chômeurs de Marienthal.

L'image souvent dépeinte des Moulinex est celle d'une population féminine, âgée et peu qualifiée. Ce portrait-robot met l'ombre sur la diversité des métiers chez Moulinex, la pyramide des âges qui s'étale de 23 à 60 ans et la part des hommes qui représente près de la moitié de l'échantillon (46,4%). La répartition par site fait apparaître qu'à Alençon, les hommes étaient les plus nombreux (voir tableau 2.1).

TAB. 2.1: *La distribution des hommes et des femmes selon le site de reclassement*

Site	% Homme	% Femme	Effectif
Alençon	57,6	42,4	221
Bayeux	39,7	60,3	89
Cormelles	45,3	54,7	379
Falaise	40,9	59,1	92
Saint-Lô	25,0	75,0	49
Total	46,4	53,6	830

La catégorie professionnelle la plus représentée est celle des agents de production (41% de la population), viennent ensuite celle des ouvriers qualifiés (30%), puis les techniciens (14%) et les employés des services administratifs et commerciaux (7%) (voir tableau 2.2). Les autres catégories professionnelles rassemblent moins de 50 personnes chacune.

143. Cette affirmation s'applique difficilement à l'usine de Cormelles-le-Royal située dans une zone industrielle et à proximité d'une grande ville.

TAB. 2.2: Répartition des dernières catégories professionnelles occupées chez
Moulinex

Dernière catégorie professionnelle	%	Effectif
Agent de production	41,0	346
Ouvrier qualifié ou professionnel	29,9	242
Employé des services administratifs et commerciaux	6,5	55
Maîtrise des services administratifs et commerciaux	1,7	14
Contremaître agent de maîtrise	3,2	25
Technicien	14,1	117
Ingénieur	2,7	23
Cadre administratif et commercia	0,9	8
Total	100	830

Des regroupements ont été effectués et cinq catégories professionnelles seront distinguées à présent :

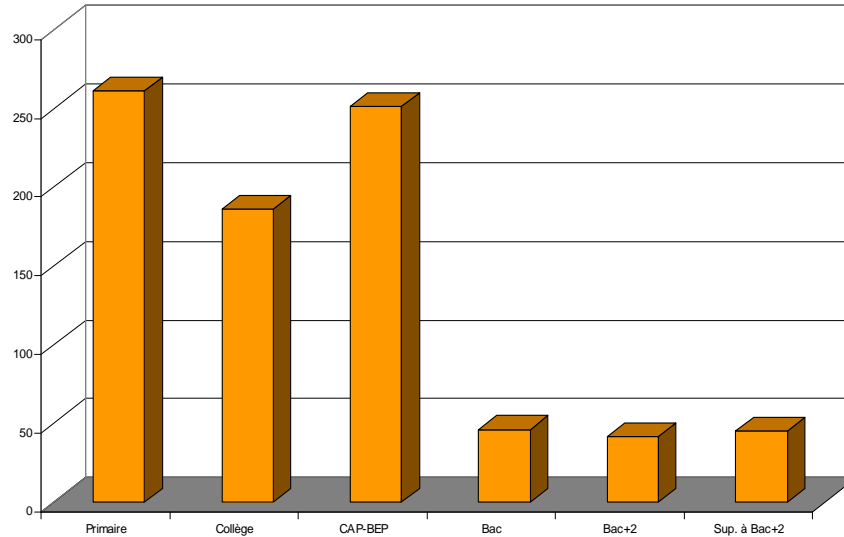
- les agents de production (AP),
- les ouvriers qualifiés (OP)¹⁴⁴,
- les employés et maîtrises des services administratifs et commerciaux (EM),
- les agents de maîtrise, contremaîtres et techniciens (AMCT)¹⁴⁵,
- les ingénieurs et cadres (Cadre).

Le terme d'agent de production est venu remplacer celui d'opérateur et plus anciennement celui d'ouvrier spécialisé ou d'ouvrier non qualifié. Une large variété de postes pouvait être observée : atelier d'emballage, de conditionnement, d'assemblage, de câblage, de chromage, de contrôle des pièces, ateliers "presse" . . . Parmi les quatre échelons allant de AP1 à AP4, la plupart des agents de production avait atteint le dernier (AP4). Les emplois de la production comprennent également des postes d'ouvriers qualifiés aussi appelés "professionnels". Cette catégorie rassemble différents corps de métiers : régleur (plasturgie, en découpe, emboutissage, en sérigraphie), tourneur-fraiseur (réalisation de pièces), ajusteur, outilleur (réalisation d'outils), plaquiste, soudeur, cariste ou magasinier. Ce groupe professionnel comporte trois échelons (P1, P2, P3). En dehors de la production, deux grades professionnels se distinguent : les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM) et les cadres et ingénieurs. Le groupe professionnel des ETAM est très hétérogène, c'est pourquoi il a semblé préférable de maintenir une distinction entre, d'une part, les employés et maîtrises des services administratifs et commerciaux (EM) et, d'autre part, les

144. On distinguera désormais la catégorie des ouvriers qualifiés de formation, de la catégorie des agents de production devenus ouvriers qualifiés (voir section *Des parcours différenciés*).

145. Cette catégorie sera désignée sous les termes : agents de maîtrise et techniciens.

FIG. 2.1: La répartition des effectifs selon le diplôme atteint

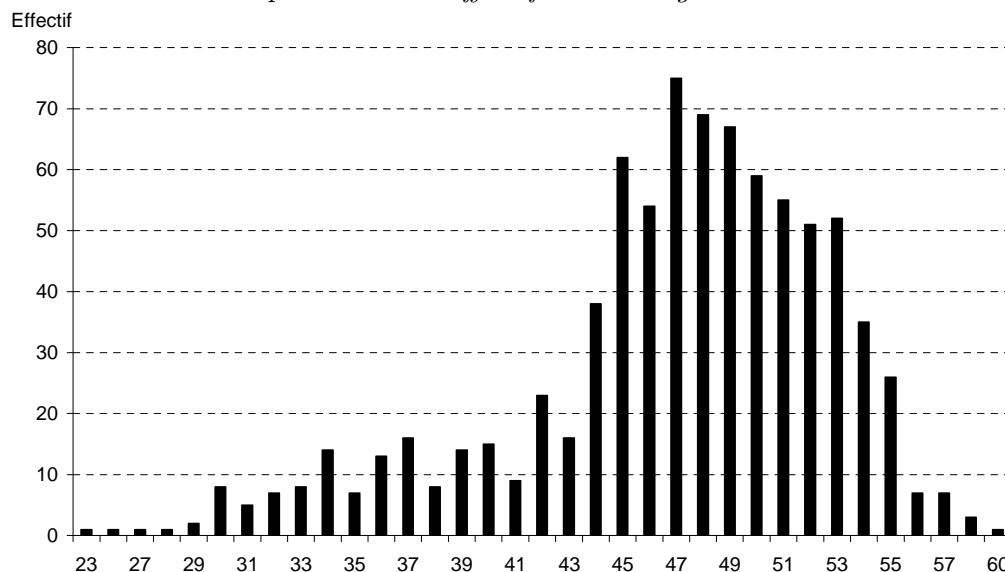


AMCT (agents de maîtrise, contremaîtres et les techniciens). La catégorie des employés et maîtrises regroupe des emplois d'assistant de direction, d'aide-comptable, d'hôtesse d'accueil ou de vente. Les contremaîtres et agents de maîtrise (ou chefs de groupe) ont une fonction d'animation, de gestion d'une équipe de professionnels. Le groupe des techniciens se retrouve dans des spécialités variées : mécanique, maintenance industrielle ou méthode. Il en est de même pour les domaines de spécialisation des ingénieurs : méthodes et qualité, propriété industrielle, qualité produit, électronique ou informatique. Les cadres interrogés occupaient à Moulinex des postes de responsable de gestion, responsable réseaux, responsable projet au service méthodes. Seront regroupées la catégorie des ingénieurs et celle des cadres.

L'échantillon se compose, pour plus de la moitié, de personnes "sans diplôme" c'est-à-dire ayant atteint un niveau scolaire VI et V bis (primaire et collège). Près d'un tiers des personnes possède un CAP-BEP (30%) et 13% des personnes ont un ou des diplômes supérieurs ou au moins égaux au baccalauréat. Seront retenus ces trois niveaux de diplôme : les non-diplômés, les détenteurs d'un CAP-BEP et les personnes possédant au moins le baccalauréat.

L'âge des personnes au moment du licenciement va de 23 ans à 60 ans (voir histogramme 2.2). Celles ayant 47 ans (c'est-à-dire celles qui sont nées en 1954) sont les plus nombreuses. Cette valeur modale représente 9% des personnes de l'échantillon. Jusqu'à cet âge, l'effectif par âge augmente puis il décroît ensuite. Cette diminution est un effet de la forte baisse des recrutements du personnel en contrat à durée in-

FIG. 2.2: La répartition des effectifs selon l'âge au moment du licenciement



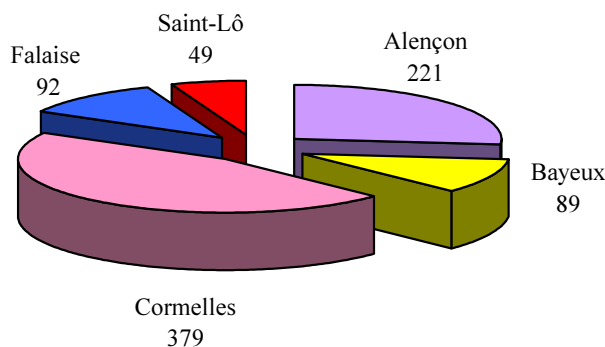
déterminée, qui s'est opérée dans l'entreprise au cours des années 90. Ces quelques résultats viennent infirmer la représentation des Moulinex comme d'une population uniquement constituée de femmes, d'ouvrières non qualifiées et de travailleurs âgés.

L'idée d'une "communauté Moulinex" ne trouve pas non plus de validité dans cette recherche. Alors que la petite commune autrichienne est "née autour d'une usine", le groupe d'électroménager s'est implanté dans des villes déjà existantes. Le personnel licencié de Moulinex ne résidait pas aux alentours des usines. A titre illustratif, notons que plus de 50 communes différentes ont été enquêtées lors de la passation des questionnaires. Le tableau 2.3 montre que le Calvados a supporté le plus lourd tribut en termes d'effectifs de personnel licencié. Ce département a subi en effet la fermeture de trois usines : Bayeux, Cormelles-le-Royal et Falaise. Mais l'Orne a toutefois supporté plus d'un quart des suppressions d'emplois provoquées par la disparition de Moulinex-Alençon (voir graphique 2.3).

TAB. 2.3: La répartition des licenciés par département

Département	%	Effectif
Orne	27,0	221
Calvados	67,7	560
Manche	5,3	49
Total	100	830

FIG. 2.3: La répartition des effectifs selon le site de reclassement



Si le caractère monoindustriel de la région de Marienthal était avéré, ce constat s'applique difficilement au territoire bas-Normand. Le secteur agricole occupe encore une bonne partie de la population active et l'activité industrielle ainsi que le domaine de l'agroalimentaire ne peuvent être négligés. L'extinction du groupe d'électroménager n'a pas laissé la place à un no man's land industriel. La zone de Cormelles-le-Royal a pu maintenir une activité grâce à l'usine PSA Peugeot-Citroën (2 300 emplois) et à la cinquantaine de PME et PMI qui s'y trouve installée. La requalification du site de Moulinex, rebaptisé "Espace Jean Mantelet" a permis l'accueil d'une quinzaine d'entreprises¹⁴⁶. Le site d'Alençon a fait l'objet d'une réindustrialisation presque simultanée par le groupe ADIAMIX qui a trouvé place dans l'ancien atelier de découpe-emboutissage et a embauché en 2006, 50 personnes¹⁴⁷. Le site de Moulinex-Falaise a déjà connu la fermeture de son successeur, l'usine de plasturgie VPI¹⁴⁸. Depuis, les locaux sont occupés par l'usine Soffapast également spécialisée en plasturgie et par MF Comesop, une entreprise de production et de conditionnement de produits cosmétiques employant 40 personnes. Le site de Saint-Lô a gardé une activité partielle grâce à sa reprise par le groupe Seb. Seule l'usine de Bayeux est longtemps restée sans repreneur¹⁴⁹. La disparition de Moulinex n'a pas conduit à un effondrement de l'activité économique de la région et à un chômage généralisé.

146. L'entreprise LETNA, spécialisée en logistique est la première à s'y être installée avec 240 salariés. L'espace Jean Mantelet de Cormelles-le-Royal a également accueilli un atelier protégé employant 160 personnes, l'entreprise Technomag spécialisée dans les agencements de magasins, la CGPME Basse-Normandie ou la société de gardiennage Mondial Protection

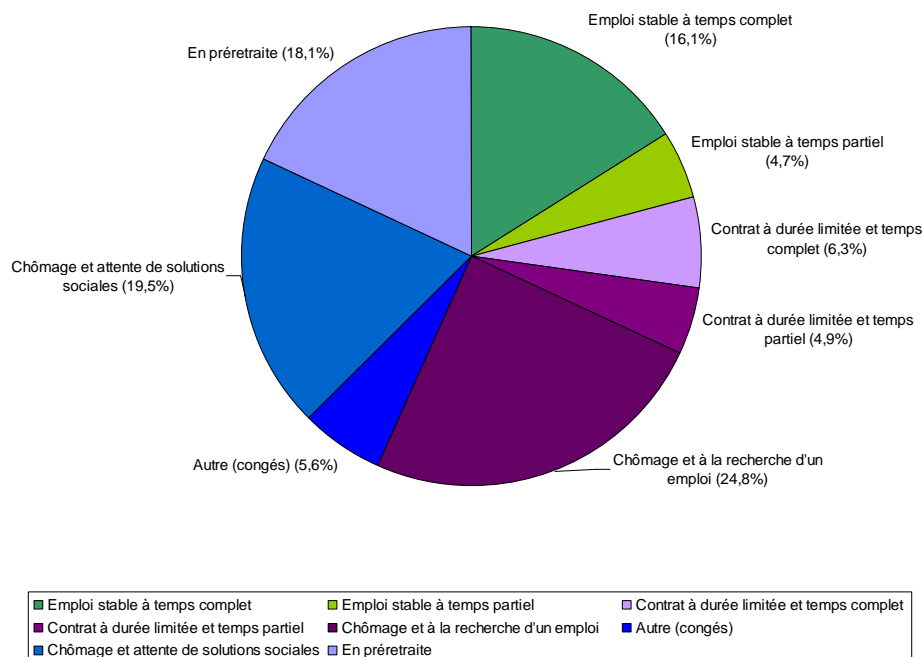
147. Un projet prévoit la construction de 300 logements et l'aménagement d'un parc à vocation industrielle.

148. Verchère plastique industrie

149. Une unité agro-alimentaire du groupe Esnée doit venir s'implanter sous l'enseigne Frial, entreprise de plats cuisinés et de poissons surgelés.

Les situations retrouvées par les anciens employés, deux ans après la fermeture de l'entreprise d'électroménager, recouvre des formes diverses (voir graphique 2.4).

FIG. 2.4: *La répartition des situations retrouvées deux ans après le licenciement (en %)*



Il existe des points de divergence entre les deux populations qui tiennent à la spécificité du contexte, aux caractéristiques des travailleurs et à la situation économique dans laquelle s'est déroulé le licenciement. Mais au-delà de ces différences, il existe aussi dans l'histoire de Moulinex et de Marienthal, des références communes. Le paternalisme développé par Jean Mantelet et par Hermann Todesko a beaucoup joué sur le lien à l'entreprise. Dans les deux cas, bon nombre de salariés avaient une carrière personnelle et professionnelle attachée à celle de l'usine. En raison du cadre structurant fourni par l'entreprise et de sa place occupée dans la vie des individus, le licenciement est venu ébranler des destins d'ouvriers¹⁵⁰. L'expérience vécue par les licenciés de Moulinex et les chômeurs de Marienthal se rejoignent dans le caractère totalisant de la perte d'emploi. D'ailleurs, les résultats que j'ai obtenus dans cette recherche seront régulièrement confrontés à ceux obtenus par Paul Lazarsfeld, Marie

150. Jean-Pierre Terrail (1990), *Destins ouvriers : la fin d'une classe ?*, Paris, PUF.

Jahoda et Hans Zeisel.

Bien que se portant sur un terrain empirique précis, certaines conclusions obtenues ici chercheront à être généralisées au phénomène du chômage de masse. La posture intellectuelle retenue doit beaucoup au sujet abordé et au type d'entreprise sur lequel l'analyse a été établie. Ceci invite donc à bien cerner le terrain qui est à l'étude. Il est donc temps à présent de rentrer dans l'univers de Moulinex au travers de son organisation patronale et de l'expérience professionnelle des anciens salariés. A partir de données historiques et d'éléments sociologiques, les traits caractéristiques du rapport à l'emploi passé chez le fabricant d'électroménager vont être à présent explorés.

Deuxième partie

Le passé professionnel chez Moulinex

Cette recherche sur le chômage de masse et ses implications sociales sur le groupe des licenciés de Moulinex débute par l'analyse de leur passé professionnel. Pour examiner de la manière la plus objective possible les effets de la rupture avec l'emploi sur le devenir de ces 3000 salariés, un retour sur le passé social de l'entreprise et de ses modes d'intégration sera donc entrepris dans cette première partie. L'histoire du groupe industriel d'électroménager offre une histoire très riche faite de sa notoriété publique bâtie au travers de ses produits et de ses innovations mais aussi de son système technique, humain et social déployé pour les besoins de son fonctionnement et de son développement.

Dans les travaux sociologiques, le sujet des fermetures d'entreprise¹⁵¹ et de ses effets¹⁵² est généralement traité en soi, pour lui-même. L'expérience professionnelle des licenciés est très vite présentée comme une donnée de contexte. Son évocation sert à mettre en évidence l'ampleur de la perte : la dilution de l'esprit de camaraderie et des solidarités ouvrières, l'arrêt des petits arrangements visant à rendre le travail plus supportable, la fin des certitudes... Le but poursuivi ici n'est pas l'énumération de ces pertes mais la recherche des mécanismes profonds qui sont à l'œuvre dans le processus d'intégration professionnelle.

La mise en perspective par le passé professionnel des anciens salariés de Moulinex réalisée dans cette première partie vise à éclairer et à comprendre le présent de l'expérience vécue du chômage de la population à l'étude. Le paternalisme "à la Jean Mantelet", l'espace de l'intégration professionnelle chez Moulinex, l'attachement à l'entreprise et les menaces sur l'emploi sont les quatre thèmes successivement abordés ici. Les deux premiers chapitres ont pour vocation descriptive de présenter le mode de direction et d'intégration à l'entreprise des salariés interrogés deux ans après leur licenciement économique. Les chapitres suivants ont un but plus inductif puisqu'au travers de la recherche des facteurs d'attachement et de détachement à l'entreprise, les éléments de fragilité susceptibles d'influer sur l'expérience du chômage vont être recherchés.

151. Anne Monjaret, "Fermeture et transfert de trois hôpitaux parisiens", *op. cit.* ; Anne Montjaret (2005), "Quand les lieux de travail ferment...", *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 581-592.

152. Danièle Linhart et al. , *Perte d'emploi, perte de soi, op. cit.*

Chapitre 1

L'éthique industrielle et l'esprit du paternalisme

"Pour nous, il était le bon Dieu. On l'adorait. Encore aujourd'hui, il symbolise la sécurité de l'emploi et les avantages sociaux"¹. En invoquant la mémoire de Jean Mantelet, le patron historique de Moulinex, cet ancien ouvrier interrogé par un journaliste du quotidien *Le Monde* résume bien les valeurs qu'incarnait le fondateur du groupe bas-normand d'électroménager. Dans les représentations, le paternalisme d'entreprise est vu comme vecteur d'un certain nombre d'assurances et d'acquis sur l'emploi et c'est sur cet ensemble idéologique que s'est construite la relation aussi bien morale qu'affective unissant les salariés à leur entreprise.

Il s'agira ici d'examiner comment l'inventeur du moulin à légumes va "imprégner" par sa personnalité et ses préceptes, une vision et des valeurs qui sont constitutives d'une culture d'entreprise. Pour illustrer la personnification de l'autorité qui est à l'œuvre dans le paternalisme, les anecdotes, les histoires ainsi que les discours du patron de Moulinex figurant dans le bulletin interne de l'entreprise intitulé le Point de Rencontre (*PdR*) constituent une première source "officielle" d'information sur la politique menée au sein de l'entreprise de petit électroménager. L'ouvrage de Didier Douriez, ancien ingénieur de Moulinex qui a passé "25 ans au service de Jean Mantelet" porte un regard "en interne" sur le paternalisme d'entreprise. Le point de vue des salariés ne sera pas oublié. Les entretiens réalisés au cours de la préenquête, le discours des salariés rapportés par des journalistes et les entretiens empruntés au long métrage intitulé: "Moulinex, la mécanique du pire" seront en bonne place pour alimenter cette analyse.

Un bref rappel historique sur des débuts de l'entreprise qui se confondent avec la

1. *Le Monde*, 7 mars 1987.

biographie de son fondateur et patron ouvre cette démonstration. On tentera ensuite de caractériser le mode de gestion de la main-d'œuvre tel qu'il s'est appliqué chez Moulinex, en repérant comment il se particularise par rapport à d'autres systèmes paternalistes. Enfin, l'étude des œuvres sociales destinées au personnel montrera comment ce système imprime une certaine conception de l'emploi.

1.1 Une entreprise à l'image du 'Père'

Jean Mantelet (1900-1991)² n'apparaît pas à proprement parler sous les traits d'un héritier. S'il a reçu de ses ascendants le goût de la découverte, une bonne dose de créativité et une avidité certaine pour la nouveauté, il n'a hérité en revanche d'aucun capital foncier ou financier. Son père était patron d'une petite fabrique de sulfateuses dont l'activité faisait vivre confortablement la famille, mais la séparation de ses parents obligea le jeune Mantelet à s'employer très tôt comme apprenti dans une bonneterie. Son patron, qui a remarqué sa vivacité d'esprit et son intelligence, décidera de financer ses études. En mai 1929, à son compte avec un ingénieur, il créa un atelier d'emboutissage appelé fièrement "Manufacture d'Emboutissage de Bagnolet Mantelet et Boucher". Dans le journal interne de Moulinex, le Point de Rencontre (*PdR*), il aimait à l'envi relater le développement de son entreprise qui est aussi sa propre histoire. Les propos de Jean Mantelet illustrent bien la rhétorique du self made man, la verve de celui qui s'est élevé socialement à la force du poignet et qui doit tout à sa seule détermination et à son opiniâtreté.

"Pour avoir débuté en 1922 dans un atelier artisanal de 40 m², sans autres moyens que mon audace, mon courage et la volonté de réussir, j'ai peiné très tôt pour apprendre la signification de ces trois mots : Production, Distribution, Consommation. J'aurai de quoi remplir un livre des souffrances morales et physiques que j'ai connues et que je ne regrette nullement. Quelle puissance de pénétration, en effet, que de recevoir à 22 ans " sur le tas " de tels enseignements !" ³.

Très souvent dans ses récits, Jean Mantelet mobilise le registre de la douleur, du sacrifice personnel, du don et de l'oubli de soi pour le bien collectif. Invoquant les difficultés rencontrées dans la mise en route de son entreprise, cet autodidacte se targue de connaître les vraies valeurs de la vie. Un tel portrait ne doit pas faire oublier une autre facette du personnage, part connue mais moins avouée de son caractère : Jean Mantelet était aussi un personnage secret et omnipotent. Est-ce sa

2. Jean Mantelet est née le 10 août 1900 à Rosny-sous-Bois en Seine-Saint-Denis, à une vingtaine de kilomètres au nord des portes de Paris.

3. *PdR*, avril 1987, n° 51, p. 2-3.

peur de perdre le contrôle de son empire qui le poussait à toujours porter un regard méfiant sur ses collaborateurs et sur ses ouvriers? En seigneur, Jean Mantelet voulait avoir l'œil et l'oreille sur son royaume. L'anecdote des écoutes téléphoniques relatées par Didier Douriez, qui a travaillé auprès de celui-ci, ne manque pas d'un certain burlesque :

"A cette époque, les standards téléphoniques de la société fonctionnent mécaniquement. Il m'arrive de temps à autre, au cours de conversations avec des collègues de Bagnolet ou d'ailleurs, de devoir prendre en compte soudainement le point de vue du " patron " qui, présent à notre insu sur la ligne, avance avec passion ses arguments !" ⁴

Il ne faut pas oublier non plus son autoritarisme. On lui prête les traits d'un être sévère, aux méthodes 'vienne école'.

"Quand je suis rentrée en 45, on avait pas le droit de parler", "Il avait un carnet dans la poche, tout était marqué", "Il faisait un trou dans le mur, il nous guettait et nous mettait en punition, on allait au piquet, comme des gamins", "Il passait avec une pancarte et ce soir vous restez une heure de plus" ⁵.

Bien avant les politiques de décentralisation des années 60, la France a connu ce que Gérard Noiriel a appelé un "remodelage de sa carte industrielle" ⁶. L'engorgement dû à l'industrialisation effrénée de la capitale avait commandé un mouvement de "redéploiement spatial" vers des régions marquées par la ruralité. En 1937, Jean Mantelet inaugurait une des premières formes de décentralisation, en transférant son activité parisienne dans une ancienne filature à Alençon. En effet, après bon nombre d'agrandissements, sa petite fabrique de Bagnolet était devenue bientôt trop exiguë alors que les commandes ne cessaient de croître.

"Agrandis année après année, en longueur, en largeur mais aussi en hauteur, les ateliers sont désormais totalement saturés au point que la vingtaine d'ouvriers que compte alors l'entreprise a des difficultés à se déplacer entre les machines, les réserves de fer-blanc et les stocks de produits finis." ⁷

Une de ses secrétaires originaire de l'Orne avait renseigné Jean Mantelet de la fermeture de la filature d'Ozé à Alençon. C'est dans cette ancienne manufacture de lin et de chanvre que l'usine de la SA "Le moulin-légume" va développer son activité et partir à la conquête du territoire bas-normand et d'une partie des Pays

4. Didier Douriez (2001), *Moulinex. 25 ans au service de Jean Mantelet*, Editions Cahiers du temps, coll. Du cœur à l'ouvrage, p. 21-22.

5. Gilles Balbastre, *Moulinex, la mécanique du pire*, op. cit.

6. Gérard Noiriel (1988), *Les ouvriers dans la société française. XIXe-XXe siècle*, Paris, Seuil.

7. Tristan Gaston-Breton et Patricia Defever Kapferer (1999), *La magie Moulinex, la conquête des femmes*, Paris, Le cherche midi éditeur, coll. Marques emblématiques, p. 20.

de la Loire.

"A un desserrement radial autour de l'usine-mère fut préféré un développement le long de l'axe Alençon-Caen, cette solution présentant notamment l'avantage pour les transports routiers de desservir les futures usines au cours d'un même trajet, mais aussi celui de les placer à une distance à peu près égale de la région parisienne, de l'ordre de deux cents kilomètres." ⁸

Dans les années 70, le rythme des ouvertures s'accélère, une nouvelle entité s'ouvrira chaque année et le schéma d'expansion de Moulinex se diffusera dans la région du Grand Ouest, sans réelle stratégie territoriale. Pourquoi cet éparpillement géographique? La constitution de la carte industrielle de Moulinex était-elle seulement dirigée par les impératifs économiques de production en grande quantité? On peut repérer plusieurs raisons à ce saupoudrage industriel qui ne peuvent être ramenées à la seule recherche de gains financiers. Selon le discours rapporté de Jean Mantelet, l'urgence dicte les délais de construction très raccourcis car "il faut produire pour répondre à la demande de la clientèle et surtout ne pas laisser les étrangers s'emparer du marché" ⁹. On explique aussi que l'essaimage des usines serait dû à des mésententes politiques entre Jean Mantelet et les élus alençonnais à partir de 1965 ¹⁰. Mais cette politique d'éparpillement territorial est en fait partie intégrante d'une véritable stratégie entrepreneuriale. A cette époque et dans l'esprit de Jean Mantelet, c'est aux produits d'aller aux hommes et non l'inverse. "Il vaut mieux transporter des pièces plutôt que de la main-d'œuvre" aurait expliqué le patron historique de Moulinex ¹¹. Le coût de transport des marchandises est évalué comme plus avantageux que le déplacement quotidien par car du personnel, qui constitue une fatigue supplémentaire pour les ouvriers.

"C'est ainsi que les camions sillonnent les routes normandes en transportant les composants produits par un site et assemblés dans un autre, les produits finis vers les lieux d'expédition centralisés ou encore certains moyens de production lors des transferts" ¹².

Ainsi, Moulinex a très faiblement eu recours à la main-d'œuvre étrangère et donc aux moyens de stabilisation de celle-ci. Contrairement aux salariés de l'entreprise d'électroménager, la population ouvrière de la SMN (Société Métallurgique de Normandie) regroupait différentes nationalités et origines géographiques (Polonais,

8. Michel Chesnais (1968), "La société Moulinex. Intégration et expansion", *Etudes Normandes*, 1er trimestre, n° 202, p. 3.

9. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 63.

10. *L'Orne Hebdo*, 27 avril 2000.

11. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 69.

12. *Ibid.*, p. 69.

Espagnols, Italiens, Bretons). Moulinex avait mis en place un paternalisme "déconcentré" mais le patron veillait impérialement à conserver entre ses mains le pouvoir centralisateur. L'entreprise d'électroménager, de par sa politique d'éparpillement territorial, n'a pas eu à recourir de façon massive et systématique à une main-d'œuvre étrangère.

Avec son implantation "en région", Moulinex a opéré deux mouvements simultanés : le premier a consisté à s'écarter de la région parisienne, foyer de l'industrialisation grandissante en France. Le second a permis de puiser dans le terreau normand de nouvelles forces vives. Dans les deux cas, l'entreprise a beaucoup à gagner. Jean Mantelet ne profite pas seulement de l'espace vacant. Il trouve aussi, dans ces territoires que sont la Basse-Normandie et le Maine, une population travailleuse abondante et docile à la tâche. "Ce personnel, très appliqué, dévoué, ayant le goût de la chose bien faite, de l'économie, était surtout recruté parmi les femmes et les filles des petits exploitants agricoles, dans un rayon d'une quinzaine de kilomètres autour d'Alençon"¹³. La jeunesse du personnel est un atout pour l'application des règles de discipline. En outre, l'éparpillement industriel est un frein à la formation d'une entité sociale et syndicale.

"En renforçant le caractère mono-industriel des bassins paternalistes, en tuant dans l'œuf les vellétés de constitution d'une réelle classe moyenne commerçante ou immobilière, les chefs d'entreprise façonnent des univers sociaux caractéristiques de ces régions, qui s'illustrent par une faible différenciation professionnelle"¹⁴

L'éloignement des centres ouvriers permet de se prémunir des mouvements de travailleurs et de la "contamination" syndicale¹⁵. Ceci autorise également l'entreprise à imposer un certain niveau de salaire. La dissémination des usines, à travers les régions de la Basse-normandie et des Pays de la Loire, est une stratégie délibérée de déconcentration de la population ouvrière. C'est "diviser pour mieux régner" expliquent souvent les syndicalistes concernant la gestion patronale. La démultiplication des usines, et en même temps la "proximité à distance" les unes par rapport aux autres, a sans doute alimenté les oppositions entre les sites de production. "Ils ont monté Domfront, au lieu d'agrandir chez nous. C'était des concurrents, nos concurrents, tu te rends compte!"¹⁶. Cet éclatement géographique deviendra dans les années 80 et surtout 90, la bête noire de l'entreprise. Les dirigeants tenteront alors de reconstituer le puzzle industriel mais en y laissant quelques pièces.

13. *Ibid.*, p. 17

14. Gérard Noiriél, *Les ouvriers dans la société française, op. cit.*, p. 31.

15. *Ibid.*, p. 31.

16. Eliane, ouvrière à Argentan, *Ouest-France*, 8 juillet 1997.

Egalement Jean Mantelet développera une gestion autarcique de l'entreprise, qui passera par l'intégration la plus complète des métiers, allant de la fabrication des pièces plastiques jusqu'à l'impression des notices d'emploi et des fiches de garantie. La liste des activités regroupées à l'intérieur de l'entreprise s'énonce comme un inventaire à la Prévert :

- "- pièces en matière plastique (50 à 100 tonnes de matière transformée chaque jour),
- petits moteurs électriques (80 000 à 100 000 par jour),
- cordons d'alimentation électrique (50 à 100 km par jour),
- tubes d'aspirateur,
- résistances électriques de chauffage pour les fours et les grils,
- filtres papier pour cafetières,
- pièces en caoutchouc,
- traitements de surface (peinture, chromage, étamage ...),
- découpe, emboutissage, décolletage des métaux,
- vis, ressorts,
- circuits imprimés,
- cartonnerie pour la production des étuis collectifs et unitaires,
- couture pour la confection de casques de sèche-cheveux,
- fabrication d'outils bien que de nombreuses pièces d'outillage soient soustraitées (cet atelier permet de garder la mainmise sur la technologie et de produire si besoin est en un temps record),
- maintenance mécanique, électrique ... ,
- enfin, et j'en oublie, une imprimerie pour les notices d'emploi, livrets de garantie, etc." ¹⁷

Cette attitude autosuffisante sera dommageable pour l'entreprise car si effectivement elle prémunit les ateliers des ruptures de stocks, en revanche elle représente une pesanteur organisationnelle se traduisant par des coûts financiers élevés, notamment en logistique. L'obsession d'autonomie s'étend même jusqu'aux machines de production qui, pour certaines, pouvaient être "conçues et fabriquées de A à Z en interne pour satisfaire les besoins spécifiques de la production" explique Didier Douriez¹⁸. Jean Mantelet veut aussi assurer son indépendance financière : "L'investissement représente un poste important majoritairement autofinancé dans les années 1960-1970" ¹⁹.

Il y a dans les principes et le comportement du fondateur quelque chose qui rappelle l'éthique protestante²⁰. Selon Didier Douriez, Jean Mantelet avait déclaré

17. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 57.

18. *Ibid.*, p. 66.

19. *Ibid.*, p. 66.

20. Max Weber (1964), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, coll. Pocket, 1ère éd. 1947.

puiser "les plaisirs essentiels de la vie dans l'exercice de son activité"²¹. Le travail était bien décrit par le patron de Moulinex en termes de vocation, de devoir accompli au nom d'une cause noble. L'austérité est de mise, l'homme suit un mode de vie sans faste, presque ascétique. Mémoire vivante de l'entreprise, Jean Mantelet se plaisait également à retracer son parcours d'industriel notamment à partir de ses découvertes marquantes qui ont jalonné l'évolution de l'entreprise. Il y a l'anecdote du Moulin-Légume, instrument à manivelle élaboré suite à une purée mal écrasée servie par son épouse :

" (...) mon épouse me fit manger un jour une purée mal écrasée avec un appareil non rotatif, outil manuel nécessitant une pression de haut en bas. Je lui fais remarquer qu'elle aurait obtenu toute satisfaction en utilisant son appareil rotatif. Quelques semaines plus tard, elle me servit une véritable mousseline de pommes de terre en me déclarant : 'Je ne recommencerai jamais un tel travail ! J'ai passé ma matinée entière pour obtenir ce résultat'"²²

L'idée d'électrifier le moulin à café lui était venue en constatant que ses employées, délaissant leur bicyclette, arrivaient de plus en plus à l'usine par vélomoteur. A cette occasion, la société "Le Moulinex-Légume" a été rebaptisée Moulinex, contraction de "Moulinex Express". Ces fables industrielles serviront également à Jean Mantelet pour justifier sa politique de bas prix par une production de masse, politique redoutable pour la concurrence naissante dans le domaine.

"Il y avait alors 4 fabricants dont les prix variaient de 4 000 AF à 6 000 AF. (...) Nous présentons donc autour de 1956 un moulin à café au prix de 1990 AF. C'est immédiatement la ruée et nous sommes obligés de demander des délais pour livrer. Je fonce alors tête baissée dans les investissements en vue d'arriver à produire nos 100 000 moteurs par mois"²³.

Ces anecdotes ne sont pas sans rappeler d'autres découvertes comme celle du docteur Percy qui, en 1945, avait pu constater l'effet des micro-ondes sur les aliments²⁴. A la manière du dirigeant de Daewoo, Jean Mantelet avait réalisé un "manifeste" distribué en 1957 dans l'usine d'Alençon où il y exposait notamment les orientations de l'activité de l'entreprise. On peut retrouver ce même type de récit dans les chroniques hebdomadaires, "les lundis de Michelin" publiées dans la revue L'Auto où est relatée "l'histoire mythique" de la manufacture de pneumatique²⁵. Dans l'ouvrage de Tristan Gaston-Breton et de Patricia Defever Kapferer, une bande dessinée

21. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 17.

22. *PdR*, avril 1991, n° 60, p. 13.

23. *PdR*, avril 1987, n° 51, p. 3.

24. Alors que celui-ci se tenait près d'un guide d'ondes, il remarqua que le chocolat qui était dans sa poche avait légèrement fondu et en conclut donc aux propriétés chauffantes de ce type d'énergie.

25. André Gueslin (dir.) (1993), *Michelin, les hommes du pneu. Les ouvriers Michelin, à Clermont-Ferrand, de 1889 à 1940*, Paris, Les Editions de l'Atelier / Editions Ouvrières.

montre sous un mode lyrique les différentes facettes du "conte de fée" Moulinex. Le personnage y est célébré en véritable héros ayant la "mystique de l'invention" dont un des dessins exposé met en scène les ouvrières travaillant hardiment et souriantes au passage de leur patron.

"Le succès allait crescendo. En même temps, l'usine se transforma sous la baguette d'une fée. M. Mantelet pour combattre le bruit des presses et des soudeuses installe des micros et fit transmettre de la musique. Partout, il fit mettre des parterres de fleurs." ²⁶

L'image du patron fait l'objet d'une appropriation des salariés. L'humilité, la simplicité de Jean Mantelet et les préceptes mis en avant par celui-ci sont en harmonie avec l'"ethos" de son personnel issu d'un milieu modeste et le plus souvent rural.

"(...) c'est un homme qui s'est battu pour ouvrir ça, qui a quand même créé 13 usines, sur la Normandie, quand vous voyez ça, ben c'est beau. Il a eu son premier vélo à 35 ans. 35 ans, oui, il avait été marqué, M. Mantelet, il avait eu son premier vélo quand il a ouvert les usines Moulinex, on voyait, c'était un homme qu'était pas fier."

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

L'effort, le travail discipliné, le courage sont autant de valeurs que l'on retrouve dans le discours des salariés. D'une certaine manière, la personnalité du patron 'colle' bien à la mentalité de ses salariés d'origine rurale et populaire. Souvent le "père" Mantelet est opposé aux "nouveaux patrons", opérant contre l'emploi, mus par la seule recherche du gain.

Il est intéressant de voir comment l'histoire de Jean Mantelet se confond avec celle de son entreprise qu'il considérait comme son enfant. Les anecdotes sur le début de Moulinex, ces fables d'entreprise sont autant d'éléments qui participent à l'élaboration idéologique du paternalisme et à la constitution de la mémoire de Moulinex. L'histoire de l'entreprise ainsi relatée, les traits de la personnalité du patron et les valeurs transmises par celui-ci ont facilité l'identification des salariés à Moulinex. Cette identification est d'ailleurs un préalable de ce qui fonde l'attachement à l'entreprise. Après ce détour sur l'histoire de l'entreprise et de son fondateur, il s'agit à présent de qualifier ce paternalisme en analysant les ressorts et les supports de ce système.

26. Tristan Gaston-Breton et Patricia Defever Kapferer, *La magie Moulinex, op. cit.*, p. 14.

1.2 Le système Jean Mantelet

Pour juger du caractère paternaliste de la gestion "à la Jean Mantelet" jusque dans les années 80, reprenons les trois points mis en lumière par l'historienne Michelle Perrot. Pour cela, seront mobilisés les discours des salariés mais aussi les allocutions du père fondateur publiées dans le journal interne de Moulinex, le Point de Rencontre (*PdR*).

D'abord la "présence physique du patron sur les lieux de la production"²⁷ est un constat récurrent dans le discours des ouvriers. Jean Mantelet représente un patron de chair et d'os, un personnage visible qui allait au contact de ses ouvriers. En somme, ce trait le distingue des différentes générations de cadres dirigeants qui prendront sa succession à la tête de l'entreprise²⁸. "Le président (Jean Mantelet) veut des usines à taille humaine dans lesquelles le directeur connaît son personnel"²⁹. Surtout la proximité est mise en avant comme un élément attestant de l'humanité et de la bonté du chef. "Lorsqu'il venait, Monsieur Mantelet disait bonjour à tout le monde avec un sourire. C'était un homme très bien"³⁰. Un journaliste du quotidien *Le Monde* rapporte les propos d'un salarié ouvrier spécialisé chez Moulinex : "Avant, il n'était pas rare de voir Jean Mantelet arriver avec sa gamelle"³¹. Les salariés mentionnent les visites du patron dans les ateliers et les salutations qu'il dispensait à chaque personne rencontrée. Jean Mantelet n'était pas avare des contacts avec ses subordonnés qu'il appelait par leur nom. Toujours le contact chaleureux, le patron avait la réputation d'accorder la même considération à ses employés sans faire de différence en fonction de la position hiérarchique. Didier Duriez, qui a bien connu Jean Mantelet, rapporte également ce rapport d'affinité qu'entretenait le patron avec ses travailleurs.

"Lorsqu'il arrive dans un atelier où se trouvent des agents de production et le directeur de production, il dit bonjour à la première personne qu'il rencontre ; il n'y a pas pour lui de préséance. De même, attaché à ce que tout le monde, du cadre à l'agent de production, porte une blouse, il montre lui-même l'exemple."³²

27. Michelle Perrot (1979), "Le regard de l'Autre : les patrons français vus par les ouvriers (1880-1914)" in Maurice Lévy-Leboyer, *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éditions Ouvrières, coll. "Cahiers du Mouvement social", n° 4, pp. 293-306.

28. Trois hommes prendront la place de Jean Mantelet. Ce trio rebaptisé "Trium Vira" était composé de MM. Roland Darneau, directeur général, Michel Vannoorenberghé, directeur financier, et Gilbert Torelli, directeur commercial.

29. Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 60.

30. Thérèse L'Equilbecq, 60 ans, ancienne ouvrière Moulinex, Cormelles-le-Royal, interrogé par Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 91.

31. *Le Monde*, 7 mars 1987.

32. Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 74.

La période d'infirmité du fondateur a beaucoup marqué les mémoires.

"J'ai eu le privilège de lui faire sa dernière visite de l'usine d'Alençon le 21 septembre 1989. Comme il était hémiplégique, le directeur de l'usine m'avait demandé de louer une voiture de golf pour le transporter dans les ateliers. Il a pleuré un peu sur mon épaule, c'était émouvant car les "filles des chaînes" l'applaudissaient et certaines pleuraient aussi à son passage. . . " ³³

Le second point découle du premier. Il existait bien chez Moulinex un "langage" et des "pratiques de type familial entre patrons et ouvriers" ³⁴. On en veut pour preuve, les dénominations qui avaient cours jusqu'à la fin de l'existence de l'entreprise : les "nanas", les "filles" servaient à désigner les femmes de la production. L'usage de ces déictiques n'est pas propre ni exclusif à Moulinex, loin s'en faut ³⁵. Comme le rappelle le père du paternalisme, Frédéric Le Play, la famille est le socle d'une organisation sociale. Le patron incarne la figure du père "autoritaire mais toujours bienveillant" ³⁶. Dans le cadre d'une gestion patronale, les patrons sont investis d'une mission de salut public. "(Les patrons) se croient tenus de donner eux-mêmes à leurs subordonnés l'exemple d'une saine pratique" ³⁷. Les métaphores associant l'image paternelle à celle du fondateur sont très répandues. Il est question du "*père Mantelet*" ³⁸, du "vieux", de "Papy Mantelet". Jean Mantelet aimait à dire qu'il considérait l'usine d'Argentan comme son enfant. Lors de son allocution à l'issue de l'inauguration de Saint-Lô, Jean Mantelet dira de cette usine qu'il s'agit : "d'une grande famille" ³⁹ afin, ajoutait-il, de "lutter contre l'anonymat". Cette idée a commandé la conception même de cette nouvelle unité de production : "Les contacts en sont d'autant plus facilités et les relations humaines grandement améliorées" ⁴⁰. On retrouve ici le souhait de promouvoir la sociabilité entre le personnel et le projet de solidifier le corps social.

Enfin, l'"adhésion des travailleurs à ce mode d'organisation" ⁴¹ ne fait aucun doute. L'auteure, Michelle Perrot, ajoute qu' "il ne peut y avoir de paternalisme sans consentement". Comme l'affirme Max Weber, l'existence d'un modèle est soumise à la nécessité d'un assentiment. "Tout véritable rapport de domination comporte

33. Pierre LePoitevin, 65 ans, ancien responsable du service "Entretien et Bâtiment neufs" de l'usine d'Alençon interrogé par Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 90.

34. Michelle Perrot, "Le regard de l'Autre", *op. cit.*, p. 294.

35. On peut citer comme exemple l'ouvrage de Sylvie Malsan, *Les filles d'Alcatel, op. cit.*

36. Jean-Pierre Frey (1995), *Le rôle social du patronat. Du paternalisme à l'urbanisme*, Paris, L'Harmattan, p. 38.

37. *Ibid.*, p. 38.

38. Pierre Le Poitevin interrogé par Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 90.

39. *PdR*, avril 1975, n° 2, p. 6.

40. *PdR*, avril 1975, n° 2, p. 6.

41. Michelle Perrot, "Le regard de l'Autre", *op. cit.*, p. 294.

un minimum de volonté d'obéir et par conséquent un intérêt, extérieur ou intérieur, à obéir." ⁴². Consentement ne signifie pas adhésion totale. Avec l'émergence du syndicalisme qui gagna plus particulièrement les grandes unités du groupe, le paternalisme "à la Jean Mantelet" marqué par la gestion très personnelle de son entreprise a été vivement critiqué pour son dirigisme et sa difficulté à préparer sa succession. Mais la bienveillance et l'humilité du patron ainsi que l'égalité affichée des rapports entre le patron et ses employés sont crédités positivement par une population ouvrière aux racines rurales. Le sociologue Georg Simmel parle de "la confiance volontaire de celui qui est soumis à l'autorité" ⁴³.

Si la blouse servait de moyen d'indifférenciation entre les travailleurs, le paternalisme d'entreprise contient bien en germe, un rapport d'inégalité. La définition de Michel Pinçon met en lumière le mécanisme implicite du paternalisme qui, en remplaçant la relation de subordination salariale par la représentation d'une domination de type familial, légitime l'autorité du patron.

"(...) le paternalisme désigne un rapport social dont l'inégalité est déniée, transfigurée par une métaphore qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents, soumis à cette autorité, à ses enfants. Cette métaphore tend à transformer les rapports d'autorité et d'exploitation en rapports éthiques et affectifs. Le devoir et le sentiment se substituent au règlement et au profit." ⁴⁴

Il y avait bien dans la gestion de la main-d'œuvre "à la Jean Mantelet", l'utilisation d'un langage, de pratiques et la présence d'un patron qui concourent à attester du caractère paternaliste de ce mode de gouvernance. On peut toutefois repérer dans la forme de gouvernance de Jean Mantelet, trois points de rupture avec le paternalisme traditionnel : le caractère laïc du patronage, l'absence de lignée familiale, la faible intrusion dans la vie des salariés. On ne trouve pas trace en effet de référence religieuse dans les discours du fondateur. Jean Mantelet aurait en quelque sorte substitué au dogme chrétien, celui de la démocratisation des biens de consommation. L'idée de progrès, assortie du mythe prométhéen de domination de la nature par l'homme, était très présente dans l'esprit de Jean Mantelet. Egalement, il n'y a pas eu chez Moulinex de reproduction familiale du capital. La gestion patronale de Jean Mantelet est celle d'un seul homme, sans héritier direct. Le paternalisme chez les maîtres de forges porte un nom de famille et se trouve inscrit dans l'arbre généalo-

42. Max Weber (1995), *Economie et société. Les catégories de la sociologie*, Plon, coll. Pocket, 1ère éd. 1956, p. 285.

43. Georg Simmel (1999), *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1ère édition allemande : 1908, p. 163.

44. Michel Pinçon (1987), "Un patronat paternel", *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, n° 57-58, p. 95.

gique de grandes et puissantes dynasties. Monique de Saint Martin⁴⁵ met en avant la véritable gestion du capital social dont font preuve les familles aristocratiques afin d'entretenir un entre soi. On peut citer comme grandes lignées patronales, celles des Schneider, des frères Michelin, des De Wendel... L'histoire de la Société d'Emboutissage de Bourgogne (SEB) est celle d'une famille. Créée en 1857 par Antoine Lescure à Selongey (Côte-d'Or), la fabrique de cocottes-minutes sera refondée en 1925 par les trois fils du fondateur, Jean, Frédéric et Henri Lescure. La gestion de l'entreprise est détenue ainsi depuis quatre générations entre les mains de la famille Bourguignonne.

Enfin, l'"immixtion"⁴⁶ patronale de Moulinex dans la sphère privée est réduite voire absente. Le paternalisme de Mantelet n'est pas marqué par un dirigisme fort des conditions de vie, des habitudes et de la morale de ses salariés. On est très loin de la prise en charge de la vie ouvrière "du berceau à la tombe", telle qu'elle a été pratiquée à la Société Métallurgique de Normandie (la SMN) par exemple où les "églises et les cimetières participent au même titre que les crèches, les écoles, les dispensaires et les hôpitaux à ce quadrillage de l'existence de la naissance à la mort et même au-delà par l'accès à la postérité symbolique"⁴⁷. Ce paternalisme sidérurgique agit sur les mentalités, en distillant une idéologie d'inspiration bourgeoise. Il faut noter les efforts par le patronat pour éduquer et "augmenter le bien-être des ouvriers par la prévoyance (...) : les sociétés de secours mutuels, les caisses de retraite et rentes viagères, les assurances contre les accidents et sur la vie, les caisses d'épargne"⁴⁸. Il ne faut limiter cet interventionnisme industriel aux seules entreprises sidérurgiques. Les salariés à l'entreprise Kodak doivent beaucoup à l'esprit bienveillant de George Eastman. "... providing job security for workers as well as ball fields, entertainment, and family activities for them and their community"⁴⁹.

Surtout la SMN se caractérise par la concentration géographique de sa main-d'œuvre dans les "cités-jardins", véritables viviers d'une intense sociabilité ouvrière⁵⁰. Le système éducatif formé d'une école d'apprentissage pour les garçons et d'une école domestique pour les filles, était propriété de la SMN, tout comme le kiosque à mu-

45. Monique de Saint Martin (1980), "Une grande famille", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, janvier, pp. 4-21.

46. Jean-Pierre Frey, *Le rôle social du patronat. Du paternalisme à l'urbanisme*, *op. cit.*

47. *Ibid.*, p. 77.

48. *Ibid.*, p. 80

49. "... procurer une sécurité professionnelle pour les travailleurs tout comme des terrains de jeux, des loisirs et des activités familiales à eux et à leur communauté" in Denise M. Rousseau, "Why workers still identify with organizations", *op. cit.*, p. 223

50. Alain Leménorel (1991), "Le 'plateau' : une sociabilité sous contrôle au XXe siècle", *Etudes Normandes*, n° 2, 2ème trimestre, pp. 111-126.

sique, la bibliothèque, la salle de spectacle ou l'église orthodoxe⁵¹. L'aboutissement d'un système de prise en charge totale des salariés a trouvé sa forme la plus extrême dans les murs du familistère⁵² de Jean-Baptiste André Godin fabricant des célèbres poêles du même nom⁵³, immense édifice hébergeant les travailleurs et leurs familles. Ce "Palais social" mettait à la disposition des salariés un grand nombre de commodités et de services (habitation collective, piscine, économats, jardin, nurserie, écoles et théâtre...). On ne retrouve pas trace chez Moulinex de ce "contrôle total" de la vie ouvrière entendu comme "la prise en charge de l'ensemble des secteurs de l'existence ouvrière"⁵⁴ était soutenu par un fond doctrinal⁵⁵.

D'une part, la production d'une urbanité industrielle comme c'est le cas de Clermont-Ferrand, fief de l'entreprise Michelin ou du Creusot pour le groupe Schneider, n'a pas d'équivalent chez Moulinex. En dehors des usines, les villes qui ont accueilli le fabricant d'électroménager n'ont pas reçu les influences architecturales ou urbanistes de l'activité de l'entreprise. Moulinex était implanté et identifié à un territoire et pas seulement à une ville ou à une agglomération. D'autre part, Jean Mantelet ne travaillait pas à des projets politiques ou idéologiques pour l'établissement d'un ordre "social nouveau"⁵⁶ tels que l'ont développé les entrepreneurs Godin ou Bata. Le paternalisme n'a pas abouti à la constitution d'une "communauté" Moulinex. L'implantation de Moulinex en Basse-Normandie, n'est venue ni ébranler ni bouleverser les liens sociaux, familiaux et régionaux.

En somme, l'aspect holiste qui caractérise le paternalisme traditionnel (la prise en charge de la vie ouvrière "du berceau à la tombe) ne s'est pas concrétisé chez Moulinex dans des réalisations sociales, culturelles ou architecturales. Pourtant, Jean Mantelet cherchait bien à intervenir sur la population des consommateurs et de manière indirecte sur son personnel de producteurs. Lorsque Jean Mantelet avait déclaré: "je fais du social"⁵⁷, il ne se réfère pas là à sa politique de gestion patronale mais exprime, en réalité, la mission de l'entreprise: fabriquer des produits

51. L'entreprise sidérurgique a accueilli un grand nombre de travailleurs venus des pays de l'Est.

52. Inspirée directement des phalanstères de Fourier, la réalisation de ce Palais Social a vu le jour à Guise dans l'Aisne. L'idée utopiste est de rassembler dans un édifice les salariés et de créer des conditions de sociabilité maximale.

53. Guy Delabre et Jean-Marie Gautier (1989), *Godin et le familistère de Guise à l'épreuve de l'histoire*, Reims, Presses Universitaires de Reims.

54. Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, *op. cit.*, p. 30.

55. Godin hissait au plus haut point les valeurs de devoir, de fraternité et de justice. Il se faisait également promoteur d'une "nouvelle justice distributive" basée sur un rapport d'association et non plus de subordination tel qu'il est en œuvre dans le système capitaliste.

56. Alain Gatti (2003), "BATA, une expérience économique et sociale exceptionnelle", *Revue internationale des relations de travail*, décembre, n° 4, p. 135.

57. Didier Duriez, *Moulinex*, *op. cit.*, p. 71.

accessibles au plus grand nombre et promouvoir l'émancipation de la femme grâce à l'innovation technique ("Moulinex libère la femme"). Le fondateur se situe dans une vision consumériste.

"Il y a 20 ans, par exemple, avant notre intervention dans le moteur électrique, une de nos ouvrières devait dépenser l'équivalent d'une semaine de salaire pour l'achat d'un moulin à café électrique, alors qu'aujourd'hui une demi-journée de travail suffit. Il en est de même pour la plupart des produits que nous fabriquons, et c'est à cet état d'esprit que nous sommes redevables de notre réussite à l'étranger et d'être devenus des exportateurs chevronnés"⁵⁸

A la différence du paternalisme "traditionnel", il n'y avait pas chez Moulinex de volonté de "produire" sa propre main-d'œuvre⁵⁹, ce qui explique l'absence de politiques natalistes ou moralistes. Jean Mantelet était un patron fordiste qui souhaitait attacher ses salariés à son entreprise, moins par une politique d'ancrage spatial que par l'instillation d'une certaine vision du travail et de l'emploi. La représentation du personnel émane d'une réflexion, d'un mode de pensée et surtout d'un réel pragmatisme. Une des empreintes les plus marquantes que Jean Mantelet a laissé dans les mémoires est son acharnement à maintenir coûte que coûte l'emploi chez Moulinex.

1.3 Une entreprise socialement intégrée

Le fondateur de Moulinex incarnait les fonctions du 'père' de l'entreprise qu'il a fondée. La gestion "à la Jean Mantelet" rassemble bien les traits du paternalisme d'entreprise, tout en se distinguant par rapport à d'autres formes de gouvernance puisqu'elle interférait, somme toute, relativement peu dans la sphère privée de son personnel. Toutefois, comme toute grande organisation, Moulinex avait développé une politique sociale auprès de ses salariés. La présentation des avantages sociaux mis en place par l'entreprise et la politique protectrice envers l'emploi développée par Jean Mantelet vont terminer ce chapitre sur le paternalisme. Les implications d'une telle politique sur le personnel et sur son rapport à l'entreprise seront interrogées.

Dans les années 70, l'entreprise aux lettres rouges avait permis à ses salariés de devenir propriétaires d'actions de la Société Moulinex grâce d'abord à la participation "aux fruits de l'expansion"⁶⁰. En 1981, 341 409 actions avaient été distribuées gratuitement à l'ensemble du personnel de Moulinex. En février 1988, Jean Mantelet avait décidé de céder son entreprise et ses actions à ses employés au travers du plan

58. Allocution de Jean Mantelet lors de l'inauguration de l'usine de Saint-Lô, vendredi 14 mars 1975, *PdR*, 1975, n° 2, p. 7.

59. André Gueslin (dir), *Michelin, les hommes du pneu*, op. cit.

60. *PdR*, avril 1975, n° 2, p. 3.

de reprise par les salariés (RES)⁶¹. Comme le souligne Frederic Lordon, ce terme a "un parfum de coopérative ouvrière capitaliste"⁶². Lordon souligne en outre que la participation des salariés était soutenue par une propagande "l'avenir c'est d'être propriétaire de son usine"⁶³. Cette initiative était relayée par les dirigeants qui "ont fait campagne et battu le tambour pour que les salariés s'investissent dans ce montage"⁶⁴. Cette politique a été reçue positivement par les salariés qui y voyaient une marque d'attention et de considération à leur rencontre.

Moulinex pratiquait beaucoup "l'intégration par le sport"⁶⁵. Lors de la grande rencontre annuelle de Moulinex, rebaptisée le "Challenge Jean Mantelet", les différentes villes, où était implantée la société d'électroménager, accueillait la manifestation et les 1000 personnes (sportifs et accompagnateurs) participantes⁶⁶. A l'occasion de ce challenge éponyme, Jean Mantelet remettait une enveloppe (5000 Francs⁶⁷) aux associations sportives de la ville⁶⁸. Le sport crée un engouement dont Moulinex retirait tous les bénéfices en termes d'implication de ses salariés. Il permet également de développer et d'entretenir un esprit d'entreprise et de diffuser une certaine morale. Les valeurs prônées dans le sport entrent en résonance avec celles de l'entreprise : esprit de compétition, investissement personnel, loyauté... En somme, par le truchement d'une activité désintéressée, telle que les activités sportives ou de loisir, Moulinex cultivait chez ses salariés les conditions d'un attachement à l'entreprise. M. M. explique comment la pratique du sport constituait un prérequis à l'embauche chez le fabricant d'électroménager :

"Il y a eu une époque, quand on rentrait, pour avoir une petite place, il fallait jouer au foot. Moi, je jouais au foot alors ça allait. Nous, on jouait au foot c'était pour... Parce qu'il y avait une équipe d'ouvriers qui jouait au foot et en face c'était une équipe de chefs. C'était un petit peu virulent. Si on pouvait en savater un ou deux : "Tiens, ça va t'apprendre!". Mais bon, c'est

61. En février 1988, Jean Mantelet avait signé une promesse de vente de 67% de sa banque, la Finap aux salariés de Moulinex. Un an plus tard, il en décide la vente de son vivant. Le personnel est alors invité à racheter pour 240 millions de francs les actions de la Finap (dont Mantelet conservera le contrôle sa vie durant). La cession des actions se fait à un prix d'ami : 40 francs (6 euros).

62. Frédéric Lordon (2004), "Comment la finance a tué Moulinex", *Le Monde diplomatique*, mars.

63. *Ibid.*

64. *Libération*, 22 décembre 1993.

65. Nicolas Marty (2005), *Perrier, c'est nous ! Histoire de la source Perrier et de son personnel*, Les éditions de l'atelier, coll. mouvement social, p. 84.

66. *PdR*, 1976, n° 9, pp. 22-23.

67. 762 euros

68. 14 disciplines étaient représentées : Ball-trap, Handball, Chasse sous-marine, Cross, Cyclisme, Equitation, Football, Pétanque, Pêche, Tennis, Tennis de table, Tir cible, Voile, Volley-ball. Moins connu, se déroulait également le challenge Roger Georges, challenge d'équitation. Le modélisme est apparu en 1981. Il fera de nombreux adeptes rassemblés les dimanches matin sur les parkings des usines.

vrai, Moulinex a fait un tas de chose, c'est inimaginable."

(M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

L'actionnariat et le sport d'entreprise sont des activités qui paraissent bien différentes puisque l'une se réalise dans la sphère personnelle et privée, tandis que l'autre est une pratique publique qui fait appel au sens du collectif, à l'esprit de groupe. Par le temps et l'argent engagés, celles-ci impliquent et rattachent l'employé à son organisation employante. Ces deux formes d'investissement (financier et sportif) ont développé une forte adhésion de la part du personnel. Elles permettent de dépasser la condition présente, d'échapper aux pesanteurs du présent et de se projeter hors des temps du travail.

Il faut inclure dans les œuvres sociales de Moulinex, l'offre d'activités culturelles et de loisir dispensée par les comités d'établissement qui était relativement étendue. Le CCE gérait le fonctionnement de différents centres de vacances⁶⁹, organisait aussi des séjours à la montagne pour les enfants du personnel⁷⁰, proposait des places en gîtes familiaux ou à l'hôtel pour les vacances d'été et faisait bénéficier les salariés de voyages en France ou à l'étranger à des tarifs réservés aux comités d'entreprise. Les visites des autres sites de production, comme celui de Solingen en Allemagne, étaient par exemple proposées.

"Mais j'allais avec mes enfants à Astérix, dans tous les parcs qu'il y a dans le coin et puis les gamins étaient contents et puis c'était pas cher. Non, non, c'était bien."

(M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Moulinex était doté d'un service social et médical propre⁷¹. "Les services de la médecine du travail ont un double but : protéger la santé et les aptitudes des travailleurs d'une part, améliorer les conditions de travail d'autre part"⁷². En cela, le médecin du travail pouvait intervenir à deux niveaux. Il pouvait proposer des mesures individuelles d'aménagement du poste de travail, de changement d'atelier, mais aussi collectives concernant les ambiances (le bruit), le rythme, l'hygiène, les horaires et l'ergonomie de travail.

En 1986, le service médico-social de Moulinex comptait 18 infirmières. Des soins

69. Moulinex mettait à la disposition de ses salariés, une colonie de vacances à Villers-Canivet dont la capacité d'accueil était de 300 personnes avec un bungalow pouvant accueillir deux familles et un camping à Genêts dans la Manche.

70. Une soixantaine d'enfants étaient accueillis en avril 1978.

71. En 1975, l'usine comptait quatre médecins du travail et en 1986, le service médico-social de Moulinex comptait 18 infirmières.

72. *PdR*, avril 1975, n° 2, p. 13.

quotidiens à la prévention des maladies, les fonctions de l'infirmière étaient essentiellement tournées vers le dialogue et le soutien psychologique. "Les personnes que je reçois attendent parfois d'être rassurées sur un résultat médical qui les inquiète ou sur des problèmes rencontrés dans leur vie personnelle" ⁷³. L'une d'elles, membre du service médico-social avait déclaré devoir souvent élargir son champ d'action : "Il m'arrive d'assister certaines personnes dans des démarches administratives comme la rédaction d'une fiche de paye de nourrice ou d'une déclaration d'impôts" ⁷⁴. Un autre rôle dévolu aux infirmières était celui d'interface entre l'ouvrier et son responsable hiérarchique afin de préconiser des aménagements dans certains postes de travail. L'infirmerie était aussi très souvent le théâtre de crises de nerfs et de larmes suite à des conflits ou altercations sur le lieu de travail. En 1977, quatre assistantes sociales se partageaient l'ensemble des sites de production ⁷⁵. Ces dernières avaient une fonction de soutien aux tâches administratives. L'aide conférée par les assistantes sociales mais aussi certaines fonctions des représentants du personnel ont souvent été dénoncées pour avoir conduit à une infantilisation des salariés. De l'ensemble des motifs de satisfaction dans l'emploi, les avantages sociaux remportent la plus forte adhésion (92% de l'ensemble des répondants se déclarent satisfaits de ceux-ci). Si pour les agents de production, les salaires directs avoisinaient le salaire minimum, en revanche le salaire indirect dispensé chez Moulinex, lui, était nettement plus profitable. Les primes d'ancienneté et le 13ème mois constituaient des "petits plus" qui faisaient la différence en termes de revenus. Également les salariés bénéficiaient d'une prime d'équipe, d'une prime de transport, de panier. Cette prime d'équipe (15% du salaire) est une reconnaissance du travail "posté" du matin et d'après-midi : 6-14h et 14-22h. La part de l'employeur représentait plus de la moitié du prix du repas. Des congés supplémentaires d'ancienneté étaient prévus. Deux ponts étaient accordés et les salariés pouvaient profiter d'un Service Après Vente de leurs appareils (SAV) gratuit. La mutuelle de Moulinex était perçue comme "avantageuse" bien que celle-ci n'était pas totalement prise en charge par l'entreprise.

"L'avantage, c'était surtout que c'était la mutuelle de l'entreprise, c'était pas une mutuelle qu'on ne connaît pas, on a un bureau, l'assistance sociale est en relation avec la mutuelle, quand on a un problème, il y avait le service "plus" qu'on avait pas dans une autre mutuelle. Quand on se fait embaucher sur la feuille où on indique son nom, sa qualification, on signe à la fin : j'accepte d'adhérer à la mutuelle, y compris quand vous sortiez de la mutuelle, c'était suspect. (...) j'avais été stupéfait, tous les syndicalistes étaient au courant

73. *PdR*, mars 1986, n° 48, p. 17.

74. *Ibid.*, p. 17.

75. L'une d'elle avait la charge de 5 usines : Mamers, Villaine-la-Juhel, Fresnay-sur-Sarthe, Mayenne et Domfront. Une seule était affectée à Caen.

que j'avais quitté la mutuelle de l'entreprise, donc forcément il devait y avoir quelque chose, j'y suis revenu quelques mois après parce que j'étais contraint à longueur de temps de me justifier sur le pourquoi j'ai quitté la mutuelle. . . " ⁷⁶

Pourtant, au regard d'autres grandes entreprises, Moulinex proposait de faibles avantages sociaux. L'importance portée à ses avantages n'était pas estimée à l'aune de ses bénéfices financiers mais au niveau de leur portée symbolique. Ils étaient le fruit de luttes gagnées contre le patronat (les ponts concernant les jours de congé) et l'expression d'une reconnaissance par l'entreprise de l'effort consenti par ses salariés (la prime d'équipe). Plus que l'intérêt économique qu'ils représentaient, ces avantages sociaux avaient une fonction identitaire très forte. Mais connus du grand public, ils ont aussi servi à alimenter les représentations négatives qui rejaillissent sur l'image des salariés dans la période de l'après-Moulinex.

"Où leur image est ternie, c'est de se dire : moi petite entreprise si je recrute quelqu'un de Moulinex, c'est une personne qui vivait dans un cocon, qui avait des avantages que moi je n'offre pas, un rythme de travail qui n'est pas celui de chez moi, une culture qui n'est pas la mienne. S'ils viennent chez moi, ils ne pourront pas s'adapter !" ⁷⁷

Pour compléter ce tableau sur les œuvres Moulinex, attardons nous plus particulièrement sur le mot d'ordre lancé par Jean Mantelet : "la lutte pour l'emploi". *A priori* et sortie de tout contexte, cette expression renvoie spontanément à une invective politicienne, un message délivré en période pré-électorale. Jean Mantelet avait, en effet, fait de la perpétuation de son entreprise une affaire personnelle. "Je voudrais d'abord que l'on comprenne que le souci de la pérennité de cette entreprise que j'ai créée est quotidiennement présent dans mon esprit et me préoccupe en permanence" ⁷⁸. Pour appuyer ses propos, il énonce un certain nombre d'"exigences" : le "maintien des milliers d'employés de l'entreprise" et la "poursuite des efforts sur les marchés extérieurs" ⁷⁹. Sur ces deux points, Jean Mantelet ne transigera jamais. "Nous exerçons une profession de main-d'œuvre et nous sommes de ce fait particulièrement vulnérables. Notre chance, c'est d'appartenir à une entreprise dynamique qui avait compris très tôt la nécessité de l'exportation" ⁸⁰. Le facteur humain sera préservé tandis que l'expansion de l'entreprise se fera par l'exportation et la conquête de nouveaux marchés. Deux appareils Moulinex sur trois étaient fabriqués pour l'étranger. Dans la pensée 'Mantelée', la recherche, le renouvellement de la gamme de

76. Entretien avec Thierry Lepaon, ancien syndicaliste à Moulinex Cormelles-le-Royal, mars 2005.

77. Entretien avec le responsable de la cellule-emploi de Saint-Lô, décembre 2002.

78. *PdR*, février 1982, n° 32, p. 8.

79. *Ibid*, p. 8.

80. *PdR*, février 1979, n° 21, p. 3.

produits sont ses seuls saluts. Il croit infiniment à la capacité d'innovation de ses équipes d'ingénieurs. Le schéma explicatif est bien huilé, cohérent et ne laisse filtrer aucune faille : il faut donc produire et produire toujours plus afin d'accroître la productivité. Ces gains se font par augmentation de la production générale permise par l'accroissement de la demande et ceci sans toucher, ou le moins possible, au facteur humain. Le recours au chômage doit être selon lui, "limité" ou exceptionnel. Il n'est nullement perçu comme une variable d'ajustement, le plus souvent d'ailleurs, le sujet est rapidement évacué.

"C'est pourquoi je n'hésite pas à répéter que tout a été fait et continuera d'être fait pour la survie, puis l'expansion de cette entreprise, constituant ainsi un atout majeur pour atteindre l'objectif." ⁸¹

Pourtant le directeur historique de Moulinex ne cachera pas ses inquiétudes à ses employés. Il est question dans chacun des discours qu'il prononce d'une "conjoncture incertaine" ⁸², des grondements de la récession internationale. Lors d'une allocution en 1984, Jean Mantelet dépeint un portrait du contexte économique des plus alarmants où il ne s'économisera pas de mots forts. Il parle en effet de "compétition sauvage", de "sauve-qui-peut économique" ⁸³. Dans ce jeu économique, explique-t-il, "certaines connaîtront la récession alors que d'autres progresseront. Je puis vous affirmer que nous serons parmi ces dernières" ⁸⁴. Le danger est appréhendé, parfois de façon très alarmante, mais l'issue est immédiatement fournie : la sortie des nouveaux produits ⁸⁵. Dans le discours de Jean Mantelet, la situation même dramatique est maîtrisée, elle est sous contrôle et l'incertitude reste contenue. "Cette crise de civilisation que nous traversons actuellement a pour effet de nous mettre pratiquement en état de guerre économique au niveau mondial.". Deux phrases après, Mantelet exprime la solution :

"C'est en effet seulement en pratiquant une politique d'innovation qu'une expansion des fabrications devient possible à l'étranger tout en assurant la sauvegarde de l'emploi en France dans l'immédiat et plus encore dans le futur." ⁸⁶

Il est intéressant de voir comment les difficultés sont interprétées comme autant de défis à relever. Elles jouent comme un stimulant pour le patron de Moulinex.

81. *PdR*, février 1982, n° 32, p. 8.

82. *PdR*, avril 1975, n° 2, p. 1.

83. *Ibid*, p. 2.

84. *Ibid*, p. 2.

85. " (...) il est probable qu'à moyen terme l'importance de notre catalogue devrait nous permettre la création de nombreux emplois, et amener ainsi nos effectifs à progresser de nouveau et diminuer les importations étrangères" in *PdR*, janvier 1983, n° 36, p. 2.

86. *PdR*, février 1979, n° 21, p. 3.

Tout se passe comme si l'affrontement de l'adversité avait pour objectif d'en atténuer l'acuité. L'esprit du patron de Moulinex face à la concurrence est volontaire, "il ne fait pas croiser les bras". L'entreprise ne doit pas subir mais c'est à elle de mener l'offensive.

Après l'ère Manteléenne, un second credo viendra se substituer à la fameuse "lutte pour l'emploi", il sera alors question de "l'effritement du personnel". Cette expression, qui renvoie à l'idée de délitement, se veut toutefois rassurante. Pendant toute cette période, la gestion du personnel s'est réalisée par un écrémage "naturel" de la masse salariale. Les embauches sont stoppées et les départs en retraite ne sont pas remplacés. Le but affiché est la préservation coûte que coûte de l'emploi. Lors d'une communication au comité central d'entreprise, le 28 avril 1978, M. Georges, membre du Directoire avait tenu les propos suivants :

"Nous aurions pu, comme certains de nos concurrents avoir recours à des licenciements ou ramener nos horaires à 32 heures pendant de longs mois. Mais, vous le savez, notre souci constant est de préserver l'emploi, nous continuons de supporter l'effritement naturel des effectifs"⁸⁷

Le chômage partiel était alors présenté comme une mesure passagère, conjoncturelle mais nullement comme un instrument de gestion de la main-d'œuvre.

"Une semaine de chômage partiel a cependant été nécessaire fin 1977 pour assainir la situation, mais dès février 1978, nous avons pu continuer à produire pendant 40 h par semaine. Nous espérons bien que la situation continuera à s'améliorer, et ne nous contraindra pas à de nouvelles mesures. En effet, nous avons des raisons d'être optimistes, car les moyens mis en œuvre dans le domaine des investissements, de la recherche et de l'organisation commerciale, devraient nous permettre d'améliorer notre situation sur le marché. Nos investissements poursuivis régulièrement depuis plusieurs années nous permettent de demeurer compétitifs"⁸⁸

Le discours, lui, est en continuité avec celle du fondateur : "Mais nous ferons tout notre possible pour maintenir l'emploi. Nous avons pris le risque d'arrêter le chômage partiel, et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour persister dans cette voie"⁸⁹. Cette politique patronale peut s'interpréter comme un véritable droit à l'emploi pour les salariés.

Le premier à s'attaquer à la forme et à l'image de l'emploi à vie chez Moulinex est Pierre Blayau. Quand le nouveau PDG arrive à la tête de l'entreprise, il souhaite à sa manière, libérer le groupe de ses carcans et lui donner les traits d'une usine moderne. Il l'engage vers la voie de la flexibilité et cherche à imposer des mesures de

87. *PdR*, avril 1978, n° 18, p. 2.

88. *Ibid*, p. 2.

89. *Ibid*, p. 4.

modulation du temps de travail afin de s'adapter à la saisonnalité de ses ventes. Son rôle n'est plus de protéger la force de travail mais l'outil de production, l'entreprise et la marque. Pour cela, il cherche à casser les représentations, le mythe de l'entreprise toujours pourvoyeuse d'emplois. Pierre Blayau fustige les "marchands d'illusions" qui empêchent le mouvement d'adaptation de Moulinex au nouveau contexte économique. Le PDG n'aura cessé de le répéter dans la presse : "l'emploi n'est pas ma responsabilité. . . Ma responsabilité à moi à Moulinex c'est de faire en sorte que l'entreprise puisse se développer, que les marques existent" ⁹⁰. Alors que Jean Mantelet exprimait son souci de lutter pour le maintien des emplois, Pierre Blayau parlait de ratio, de rentabilité, de productivité.

"Je voudrais dire à ceux qui travaillent à Moulinex, à leurs familles, à ceux qui les connaissent qu'il y a danger à écouter les marchands d'illusions. Moulinex est je crois une entreprise qui a vocation à réduire l'emploi parce qu'il faut s'adapter à une concurrence mondiale terrible." ⁹¹.

Cette acharnement de Pierre Blayau à combattre l'idée d'un emploi pérenne est aussi le constat que cette idéologie était très ancrée dans les mentalités des salariés. "Tout fondateur marque les premiers temps de l'entreprise par quelques principes, souvent proches de ses convictions personnelles" ⁹². Ce sont justement ces empreintes laissées par un paternalisme particulièrement protecteur de l'emploi que l'on a tenté de mettre en perspective ici. Quelles sont alors les retombées d'une telle politique pour le personnel salarié de l'entreprise? Une des fonctions de la culture d'entreprise, selon Maurice Thévenet, est de fournir une ligne directrice qui rassure face à l'instabilité du présent et de l'avenir. "On ne peut manquer de penser que la culture intervient dans des périodes troublées comme un réconfort face aux menaces de l'extérieur et autres sauts dans l'inconnu" ⁹³. Maurice Thévenet précise que la culture d'entreprise induit une "conception de la personne" c'est-à-dire "la façon de voir les droits et devoirs de la personne envers l'entreprise et les droits et devoirs de l'entreprise envers la personne et ce, à travers les systèmes de gestion, codes de relations et modes d'interaction entre les personnes" ⁹⁴. Cette définition met donc en lumière un processus d'aller-retour entre l'individu et l'entreprise. La lutte pour l'emploi peut s'interpréter comme un véritable droit à l'emploi pour les salariés.

La figure du père était chargée d'affection mais aussi de représentations fortes et de garanties pour le présent et l'avenir. Le caractère paternaliste du mode de

90. *Liberté*, 21 janvier 2000.

91. *Les nouvelles de Falaise*, 7 juin 1999.

92. Maurice Thévenet (1993), *La culture d'entreprise*, Paris, PUF, coll. Que sais-je?, p. 63.

93. *Ibid.*, p. 7.

94. *Ibid.*, p. 87.

gouvernance exercée par Jean Mantelet pendant presque toute son existence paraît peu contestable. Le système d'organisation du travail mis en place par Jean Mantelet est taylorien, et la vision que celui-ci avait de ses salariés s'inscrivait dans une vision tout à fait fordiste. Les salariés étaient autant perçus comme des producteurs que des consommateurs. On ne retrouve pas chez le fondateur de Moulinex une volonté d'attacher géographiquement ou physiquement son personnel à l'entreprise mais le souhait de développer l'esprit consumériste et la fierté d'appartenance à un grand groupe industriel. La convergence entre des valeurs incarnées par le patron et celles de ses salariés a permis d'asseoir la légitimité du système de gouvernance mis en place par Jean Mantelet. Les préceptes distillés par le patron ont forgé l'identification du personnel à son entreprise. Pour perdurer, un tel système a besoin de s'inscrire dans la durée. L'assurance fournie sur l'emploi se trouvait au fondement du lien avec l'entreprise.

Chapitre 2

Une intégration professionnelle différenciée

Le paternalisme a laissé une large empreinte dans les mémoires et dans les représentations des anciens salariés. Cette personnification du pouvoir et la politique sociale menée chez Moulinex constituaient de puissants éléments d'identification à l'entreprise et d'intégration à celle-ci et jouaient sur la tension du lien entre l'individu et son organisation employante. Au travers de son appareil idéologique, le paternalisme pose les fondements de la relation unissant les travailleurs à leur entreprise. Mais on ne peut omettre une autre facette d'un tel système à savoir le rapport de subordination et les règles d'allégeance calquées sur un modèle familial qui commandent une relation dissymétrique entre le patron et son personnel. Moulinex a d'ailleurs longtemps gardé les traces d'un tel système qui a infiltré les rapports hiérarchiques. Il s'agira ici de révéler les inégalités qui sont constitutives de l'expérience professionnelle passée des salariés et qui se retrouvent à différents niveaux de l'intégration dans l'entreprise d'électroménager.

L'exploration de l'univers Moulinex se fera à l'aide du concept d'espace social. Celui-ci contient l'idée d'une représentation du monde professionnel sous une forme spatialisée donnant à voir les divisions qui le traversent. L'analyse de ces oppositions mettra en évidence une intégration différenciée à l'intérieur de l'entreprise et aboutira à l'élaboration d'une première catégorisation qui, à ce stade, aura une finalité d'abord descriptive. Des éléments interprétatifs sur la distribution inégale des places professionnelles seront ensuite avancés à l'aide du matériau qualitatif fourni par les entretiens réalisés auprès des anciens salariés. Les représentations sociales qui sous-tendent et accèdent ces inégalités seront interrogées. Il s'agira aussi d'éclairer les processus qui président à la constitution des cheminements "typiques" dans l'emploi.

L'accès aux moyens de la promotion professionnelle dans l'entreprise et les opinions portées sur la formation vont également être interrogés. En se concentrant sur la pluralité des types d'intégration professionnelle, on cherchera ainsi à casser l'image unifiante des Moulinex qui font des salariés une population uniquement ouvrière, féminine et déqualifiée.

2.1 Les chemins qui menaient à Moulinex

Qui étaient les nouveaux embauchés de Moulinex? Quels motifs les ont conduits à rentrer dans l'entreprise de petit électroménager? Ce portrait en pointillé des salariés originels de Moulinex vise à esquisser les premiers traits sociaux du groupe des licenciés de 2001. En substance, les traits d'une psychologie collective¹ vont être recherchés, c'est-à-dire les valeurs sociales et les normes culturelles que les individus ont reçues de leur milieu social d'origine. La description des différents modes d'entrée chez Moulinex permettra de révéler les circonstances d'apparition des premières formes d'inégalité qui traversent la population à l'étude.

Dans son étude parue dans la revue *Etudes Normandes* en 1968, Michel Chesnais rappelle que le recrutement des salariés de Moulinex dans les années 60 et 70 est celui d'un personnel jeune, en majorité féminin, sans formation et reconnu pour sa grande flexibilité et malléabilité. "(...) les jeunes filles et les jeunes femmes composent en moyenne plus de 80% du personnel (...) l'âge moyen de cette main-d'œuvre s'établit vers 18-19 ans"². Parmi la population interrogée en 2003, deux tiers des femmes n'avaient pas 20 ans quand elles sont rentrées chez Moulinex (voir tableau 2.1).

"A cette époque-là c'était (...) le chef du personnel, parce qu'à cette époque-là, on rentrait par wagon, donc il me dit : "vous voulez travailler quand?", je dis : "le plus tôt possible", "demain" qu'il me dit."

(Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

On rentrait à Moulinex, selon l'expression consacrée, "par wagon" à la sortie de l'école ou après sa période d'apprentissage. "A cette époque, il y avait des embauches de 15 à 20 personnes par jour"³. Les embauches sont décrites par les personnes interrogées comme rapides, massives et impersonnelles. Le témoignage que Franck

1. Maurice Halbwachs (1939), "Conscience individuelle et esprit collectif", *American Journal of Sociology*, n° 44, pp. 812-822.

2. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*, p. 6.

3. Thérèse L'Equilbecq, 60 ans, ancienne ouvrière Moulinex, Cormelles-le-Royal, interrogée par Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 91.

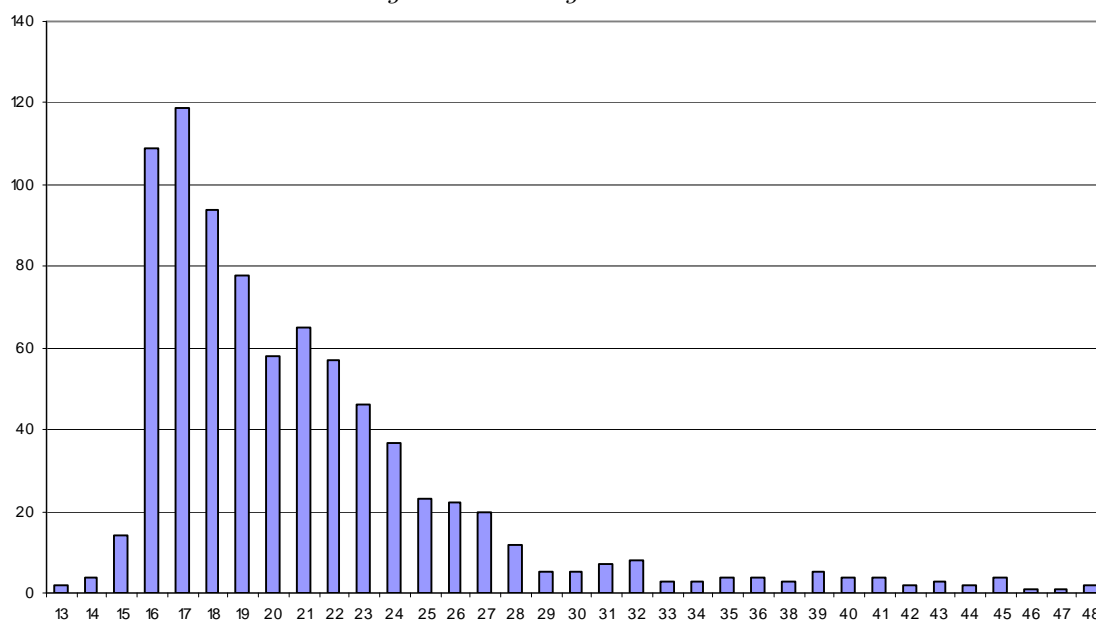
TAB. 2.1: L'âge d'entrée chez Moulinex selon le sexe

Population totale	Age à l'entrée chez Moulinex		Effectif
	13 à 19 ans %	20 à 48 ans %	
Sexe			
Homme	32,2	67,8	368
Femme	66,2	33,8	462
Total	50,4	49,6	830

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

FIG. 2.1: Histogramme : L'âge d'entrée chez Moulinex



Magloire a recueilli en interviewant sa propre mère est tout à fait parlant. " ... mais on n'avait rien exigé sauf un nom, mon âge, mon adresse... cinq minutes... C'est bon, venez dès demain... trente ans... une heure en tout... la mémoire ironise, elle soustrait les heures..."⁴. Une femme agent de production interrogée par un journaliste du quotidien *Ouest-France* raconte son arrivée chez Moulinex. "Je me souviens de ces trains d'embauches incroyables. En 1971, quand je suis entrée ici, nous étions soixante-dix à être recrutées le même jour. Le lendemain, une deuxième fournée aussi importante avait suivi"⁵. C'est tout "naturellement" qu'on rentrait chez Moulinex. Les personnes interviewées parlent de leur arrivée chez Moulinex avec un fatalisme certain. 77% des agents de production déclarent que l'emploi dans

4. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 19.

5. *Ouest-France*, 26 janvier 2000.

l'entreprise d'électroménager correspondait au seul trouvé (voir tableau 2.2).

"J'étais contente de travailler moi, gagner de l'argent. Ma mère était toute seule, blessée de guerre, elle n'a jamais travaillé, elle nous a élevés toutes les six, on savait qu'elle allait pas pouvoir nous payer de grosses études et puis c'était pas notre truc, je regrette bien maintenant, je leur dis (à mes enfants) allez, apprenez!"

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

TAB. 2.2: Adhésion à la proposition : "L'emploi chez Moulinex correspondait au seul trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex

Population totale	L'emploi chez Moulinex était le seul trouvé			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de production	77,1	22,9	0,0	346
AP-Ouvrier qualifié	63,1	36,4	0,5	175
Ouvrier qualifié	53,6	46,4	0,0	67
Employé, maîtrise	50,7	49,3	0,0	69
Agent de m., tech.	34,5	65,5	0,0	142
Cadre, ingénieur	14,8	85,2	0,0	31
Total	60,4	39,5	0,1	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

En raison de la pénibilité du travail, l'emploi chez Moulinex est le plus souvent dépeint comme provisoire, passager. Michel Chesnais fait état de l'instabilité des nouveaux arrivants en notant que pour l'usine d'Argentan : "la durée moyenne de passage dans l'usine oscille entre douze et dix-huit mois"⁶. Les cadences de travail rendent le travail difficilement supportable : "(...) une employée sur cinq est absente chaque matin"⁷. Les premiers temps sont décrits comme très rudes en raison du rythme effréné des cadences et des humiliations de la part des chefs.

"Au début, quand on arrive, on est jeune, on dit : "on va y rester que deux ans" !"

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Quand je suis arrivée? Le premier jour? Atroce! J'ai dit : "je ne reviens pas demain" (rire)"

6. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*, p. 7.

7. *L'Humanité*, 20 février 1996.

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Michel Chesnais met en lumière la double dépendance de ces nouvelles recrues, à la fois envers l'usine et leur famille. Les jeunes ouvrières versent à leurs parents une partie ou l'ensemble de leur salaire. Elles sont fréquemment issues de familles nombreuses et de milieux populaires. "Il fallait ramener de l'argent à la maison". Très souvent, la mère n'avait pas d'emploi (pour 40% des personnes interrogées). L'entrée dans l'entreprise représente la voie pour l'autonomie financière et l'indépendance vis-à-vis de son milieu familial.

"(...) je voulais juste une mobylette neuve et ma paie à la fin du mois pour sortir, aller au bal, toujours me dégourdir les jambes mais en bonne compagnie cette fois... simplement vivre... me payer ces petits bouts de liberté, il fallait aller vite, comme les autres de quatorze ans, et à l'image de leurs aînés qui avaient donné l'exemple... dans le coin, hormis aller jusqu'au certificat d'études, apprendre davantage ne payait pas de toute façon... long et fastidieux... on n'en voyait pas l'utilité à venir, on ne s'y projetait pas... et les livres étaient inexistantes à la maison ou alors ils survivaient rarement..."⁸

Jusqu'au milieu des années 70, le climat social est bon, apaisé et les relations de type paternaliste s'appliquent parfaitement. Les méthodes sont scolaires, la discipline et la surveillance sont de mise.

"Vis-à-vis du chef d'atelier qui contrôle les chaînes, les ouvrières ont même une attitude assez enfantine craignant la réprimande ou la sanction. Chaque ouvrière est en effet dotée d'un numéro qui accompagne ensuite les pièces sur lesquelles elle a travaillé"⁹.

A Cormelles-le-Royal, beaucoup d'ouvrières étaient filles de travailleurs de la SMN. Selon la politique de la Société Métallurgique de Normandie, les femmes devaient être éduquées à devenir femmes au foyer ou bien couturières. L'entrée chez Moulinex représentait alors le moyen de ne pas reproduire le modèle maternel. Le travail en usine permettait aussi d'échapper au destin dessiné par le monde rural. Franck Magloire, en relayant les propos de sa mère, explique les raisons qui ont conduit celle-ci à s'embaucher chez Moulinex. "(...) le travail laborieux de la terre et les pieds crottés de l'aube au crépuscule, la plupart des jeunes de ma génération et des villages avoisinants n'en voulaient plus"¹⁰. Le travail dans une grande entreprise comme Moulinex apportait un certain nombre d'"avantages" : la proximité de l'entreprise par rapport à son domicile, un niveau de salaire relativement plus élevé que dans d'autres entreprises de la région mais aussi le "confort" des horaires de

8. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 37.

9. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*, p. 8.

10. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 16.

travail. " ... la grande usine, je n'en savais rien si ce n'est "Tu fais tes huit heures, t'as tes week-ends, t'es tranquille..." " ¹¹.

La politique de Jean Mantelet consistait à ouvrir une usine à chaque nouveau produit. Quand on connaît la fertilité de l'esprit de cet inventeur infatigable, les besoins humains à chaque ouverture de site étaient importants et Moulinex avait même atteint le rythme d'une ouverture d'usine par année. L'entreprise se trouvait alors placée en état de "disette constante" de main-d'œuvre ¹². Contre la "versatilité ouvrière", les cadres d'entreprises devaient avoir recours de nombreuses fois à des mises à pied ¹³. Afin de faire face au besoin perpétuel de travailleurs, un ramassage par car était organisé pour chercher le personnel à l'aube. Mais Moulinex s'accommodera assez bien de cette mobilité ouvrière.

"A l'usine de Caen, il arrive à cette même période que des ouvrières prennent deux mois de congés sans solde pour travailler l'été dans les restaurants de la Côte normande. Comme elles sont très compétentes, elles sont reprises sans problème à l'usine en septembre" ¹⁴

Cette instabilité ouvrière s'explique aussi par l'offre de travail disponible dans la région. Caen et son agglomération rassemblait un vivier important d'emplois (biscuiterie Jeannette, Citroën, RVI, Saviem, Jaeger, Blaupunkt...). En raison de la dureté des conditions de travail et de la prégnance des activités agricoles, le turnover était fréquent. Pour faire face à la pénurie et au renouvellement du personnel, Moulinex a eu recours à des stratégies de recrutement très local, direct devrait-on dire. Les chasseurs de tête se déplaçaient dans le lieu de vie des personnes, tels des démarcheurs allant de porte à porte.

"Les premières années, le chef du personnel a pour principale mission de recruter. Des anciens collaborateurs de l'entreprise racontent qu'il se rend le soir dans les fermes après la fermeture des ateliers à la recherche de nouvelles recrues. Très souvent, le personnel accomplit des journées de travail doubles : neuf heures dans l'usine et le reste dans une petite exploitation agricole" ¹⁵

Surtout, la persistance d'activités agricoles a constitué un important frein au processus d' "ouvriérisation" en Basse-Normandie. La "souche rurale" ¹⁶ des ouvriers et ouvrières de Moulinex a distillé un rapport particulier au travail, fruit d'une symbiose entre le monde agricole et le monde industriel. Le métier d'ouvriers-paysans

11. *Ibid.*, p. 16.

12. Bernard Gille cité par Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p. 22.

13. Jean Péneff (1993), "Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat", *Revue française de sociologie*, n° 34, pp. 557-596.

14. Didier Duriez, *Moulinex*, op. cit., p. 79.

15. *Idid.*, p. 79.

16. Armand Frémont (1981), *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Université de Caen, Edition CNRS.

n'est pas réductible à l'alternance entre travail des champs et travail à l'usine. Il correspond aussi à la coexistence de deux styles de vie¹⁷ marqués simultanément par le salariat et le travail d'indépendant, la ruralité et l'industrie, l'exploitation agricole et la concentration ouvrière. Les villes, où Moulinex s'était implanté, s'apparentent typiquement à ce que Patrick Pélata dénomme les "villes-campagnes"¹⁸. Toutefois, il existait des différences entre les sites de production qui relèvent de données sociales et démographiques propres à la localisation géographique. Cormelles-le-Royal se situe dans la périphérie d'une grande agglomération, capitale de région et ville universitaire. Alençon, en revanche, est localisé dans une zone à dominante rurale. La culture ouvrière y est peu développée et y prédomine la logique "lopin de terre". Cette expression, empruntée à un syndicaliste d'Alençon, sert à désigner la situation des travailleurs paysans qui bien qu'employés dans les manufactures ou usines environnantes conservent l'exploitation d'une parcelle de terre pour accroître leurs revenus. Le maintien d'un espace de vie et d'une mentalité rurale a aussi fait obstacle à l'émergence d'une identité proprement ouvrière. Saint-Lô et Granville sont également des usines "à la campagne". Jean Mantelet n'aura de cesse de rappeler que l'environnement dans lequel ont été bâties ces usines est celui de la nature verdoyante, loin des influences néfastes des espaces urbains, industrialisés et syndiqués. L'attitude de docilité et de flexibilité des travailleurs issus des zones rurales était particulièrement apprécié pour faire face aux pics de production. A Falaise, il existait le phénomène dit des "filles bus".

"Moulinex Falaise, à 30 kms de Caen, quand il y avait des besoins d'activité, le patron disait : j'ai mes filles bus. Les filles bus c'était des filles capables de monter dans un bus pour monter à Cormelles-le-Royal, il disait : "(...) j'ai trente filles disponibles ici qui acceptent tout". Il les appelait ses "filles bus". "Je vais faire venir trente "filles bus". Et il faisait un convoyeur avec des filles qui venaient de Falaise, elles prenaient le bus à 5h et demie, elles arrivaient à 6 heures, elles faisaient leur journée et à 14h, elles repartaient jusqu'à Falaise à 14h30." ¹⁹

Cette soumission aux directives de l'entreprise traduit aussi un attachement fort à la valeur travail. De leurs origines sociales ouvrières ou agricoles, les personnes tirent une forte valorisation du travail physique, de l'effort et du dévouement à la tâche. Cette culture du labeur, de la besogne, du travail bien fait est tout à fait caractéristique du milieu social d'où est issue une bonne partie de la population à l'étude.

17. Yves Le Balle (1958), *L'ouvrier paysan en Lorraine mosellane (Etudes sur l'alternance d'activités)*, Paris, Montchrestien.

18. Patrick Pélata (1982), *L'industrie fordienne et l'espace français : le cas de la région de Caen (1950-1980)*, Paris, Doctorat soutenu à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, p. 9.

19. Entretien avec Thierry Lepaon, syndicaliste CGT, mars 2005.

En parallèle, il faut rappeler l'indépendance dont jouissaient les salariés par rapport à Moulinex. Le domaine privé des travailleurs était délié du monde de l'entreprise puisqu'il n'existait pas de cités ouvrières fondées par le groupe d'électroménager. L'éparpillement de l'espace de vie des salariés a certainement freiné l'émergence d'un mouvement d'ouvriérisation de masse parmi la population des Moulinex et a contribué au maintien d'une certaine mentalité ouvrière-paysanne.

"J'ai travaillé à la campagne, on travaillait à la dure"

(Mme V., femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, inscrite à l'ANPE.)

Michel Chesnais précise que la main-d'œuvre féminine était recrutée plus souvent dans des activités tertiaires, "dans la domesticité, dans les commerces, dans les petites entreprises"²⁰. Les principales expériences professionnelles qui ont précédé l'arrivée à Moulinex étaient des emplois dans les manufactures locales, dans les services (femmes de chambre) mais aussi dans l'agriculture. Les petites exploitations familiales avaient souvent recours au travail des enfants à peine majeurs. La durée moyenne des expériences professionnelles antérieures à l'arrivée chez Moulinex atteignent quatre années pour les femmes. Beaucoup d'anciens salariés de Moulinex dont les parents possédaient une petite exploitation agricole, se trouvaient embauchés à la sortie de l'école²¹. Pour près de la moitié des femmes interrogées (44% exactement), Moulinex représente le seul emploi occupé durant leur carrière professionnelle (voir tableau 2.3). La grande majorité des salariés licenciés n'a pas connu en effet de période de chômage (80%)²² ou de licenciement pour motif économique avant d'entrer à Moulinex (92%)²³.

L'entrée chez Moulinex n'était pas seulement le produit du hasard ou de la fatalité. On peut discerner certains modes spécifiques d'allocation de l'emploi en fonction des types de salariés. La moitié des personnes interrogées déclare avoir au moins un frère, une sœur, un beau-frère ou une belle-sœur ayant travaillé chez Moulinex. Ce chiffre s'élève à 60% parmi les agents de production et tombe à 8% pour les cadres (voir tableau 2.4). L'entrée chez Moulinex du personnel moins qualifié

20. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*, p. 3.

21. Notons au passage la difficulté pour ces salariés de faire reconnaître auprès des caisses de retraite ces années d'activité afin de faire valoir leur droit à l'Allocation Chômeur Agé, entre autres.

22. Notons que n'ont pas été enregistrées comme périodes de chômage les épisodes de non-activité professionnelle de deux mois et moins.

23. La part des personnes qui ont connu un licenciement pour motif économique est assez faible (8%). Elle représente 69 personnes dans l'échantillon, ce qui nous oblige à beaucoup de prudence quant aux résultats énoncés à propos de ce groupe d'individus.

TAB. 2.3: Adhésion à la proposition : "A connu d'autres expériences professionnelles avant d'entrer chez Moulinex" selon le sexe

Population totale	Expériences professionnelles avant Moulinex		Effectif
	Oui %	Non %	
Sexe			
Homme	73,3	26,7	368
Femme	56,1	43,9	462
Total	64,0	36,0	830

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

se réalisait donc plus fréquemment par le biais du réseau familial ou amical.

"J'avais déjà deux sœurs, et puis mon père, parce qu'il était maçon avant, et comme il avait eu un grave accident à la maçonnerie, il était rentré ici en 70. Donc il y avait déjà trois membres de ma famille, donc moi j'y suis rentrée, et après, on a refait rentrer encore une sœur. On était quatre sœurs quand on a été licencié, quatre sœurs, quatre. On est quatre sœurs. . . "

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

TAB. 2.4: Le nombre de collatéraux ayant travaillé chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise d'électroménager

Population concernée	Travail de collatéraux chez Moulinex			Effectif
	Aucun %	1 à 4 %	5 à 20 %	
Catégorie professionnelle				
Agent de Production	39,3	55,0	5,7	332
AP-Ouvrier Qualifié	45,2	49,9	4,9	172
Ouvrier Qualifié	63,3	36,7	0,0	65
Employé et Maîtrise	56,9	36,8	6,3	63
Agent de Maîtrise et Tech.	74,1	23,1	2,8	137
Cadres	92,4	7,6	0,0	27
Total	51,8	43,8	4,4	796

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

Les hommes, les ouvriers qualifiés, les agents de maîtrise et les techniciens déclarent moins souvent avoir dans leur famille des anciens salariés de Moulinex (voir tableau 2.4). Le personnel masculin et qualifié a très majoritairement connu d'autres expériences professionnelles avant leur entrée chez Moulinex, qui sont généralement

liées à leur qualification et d'une durée assez longue pour beaucoup (7 années en moyenne pour les hommes contre 4 pour les femmes)²⁴. La forte demande en qualification autorisait les ouvriers professionnels à une grande mobilité entre les différentes entreprises. Plus les emplois occupés chez Moulinex sont élevés dans la hiérarchie professionnelle, moins le choix de Moulinex est décrit comme non-alternatif. 77% des agents de production considèrent que leur emploi chez le fabricant d'électroménager était le seul trouvé contre un tiers des agents de maîtrise et des techniciens (voir tableau 2.5). Pour ces derniers, la politique salariale pratiquée par Moulinex et les perspectives de progression professionnelle constituaient les principaux motifs de l'entrée dans l'entreprise d'électroménager.

"C'est que depuis longtemps, le marché du travail des professionnels, au moins dans les métaux, s'étend au-delà de la région, vers la Haute-Normandie et vers Paris. Les contremaîtres et O.P. sont plus enclins à émigrer depuis la Basse-Normandie(...) ou depuis Caen (...) que les O.S. et les manœuvres. Surtout parmi les jeunes avec un diplôme en poche, on n'hésite pas à mettre en concurrence les entreprises de Caen avec celles de la Seine ou la Basse Seine, pour choisir sa place. Ce qui complique les choses pour nos grandes entreprises. C'est sans doute ce qui explique qu'elles aient réservé à leurs professionnels un traitement spécial et des salaires particulièrement élevés."²⁵

Les différents chemins qui menaient à Moulinex s'expliquent beaucoup par l'origine sociale, la qualification et le sexe des salariés. L'entreprise d'électroménager a recruté une grande partie de son personnel parmi une population issue d'un milieu populaire et rural. Les raisons qui sous-tendent l'arrivée dans l'entreprise d'électroménager ne sont pas les mêmes selon les caractéristiques sociales des individus. D'une certaine manière, il existait deux modalités de recrutement : une voie formelle reposant sur le capital scolaire des candidats qui répondait à un besoin permanent de personnel qualifié et une voie informelle s'appuyant sur les relations de proche en proche au niveau des emplois d'exécution de la production. Le mode de recrutement des hommes et des travailleurs qualifiés se réalisait par le niveau de diplôme tandis que celui des femmes et des opérateurs s'effectuait par l'entremise de membres de leur entourage déjà salariés dans l'entreprise. A ces deux voies de recrutement correspondent deux types de traitement salarial et professionnel bien distincts. Ces différences dans les trajectoires qui ont conduit à se faire recruter chez Moulinex

24. Notons que ces moyennes tiennent compte de l'ensemble des personnes ayant déclaré une expérience professionnelle avant Moulinex, elles incluent donc les salariés licenciés d'autres entreprises ce qui explique aussi pour les hommes des durées d'emploi relativement plus élevées. Pour les personnes n'ayant jamais connu de licenciement économique, la moyenne pour les hommes tombent à quatre années.)

25. Patrick Pélata, *L'industrie fordienne et l'espace français*, op. cit., p. 378.

TAB. 2.5: Adhésion à la proposition : "L'emploi chez Moulinex correspondait au seul emploi trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise d'électroménager

Population totale	"L'emploi chez Moulinex correspondait au seul emploi trouvé"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de Production	77,1	22,9	0,0	346
AP-Ouvrier Qualifié	63,1	36,4	0,5	175
Ouvrier Qualifié	53,5	46,5	0,0	67
Employé et Maîtrise	50,7	49,3	0,0	69
Agent de Maîtrise et Tech.	34,5	65,5	0,0	142
Cadres	14,8	85,2	0,0	31
Total	60,4	39,5	0,1	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

posent les premiers jalons des inégalités que l'on va retrouver dans l'espace d'intégration professionnelle chez Moulinex.

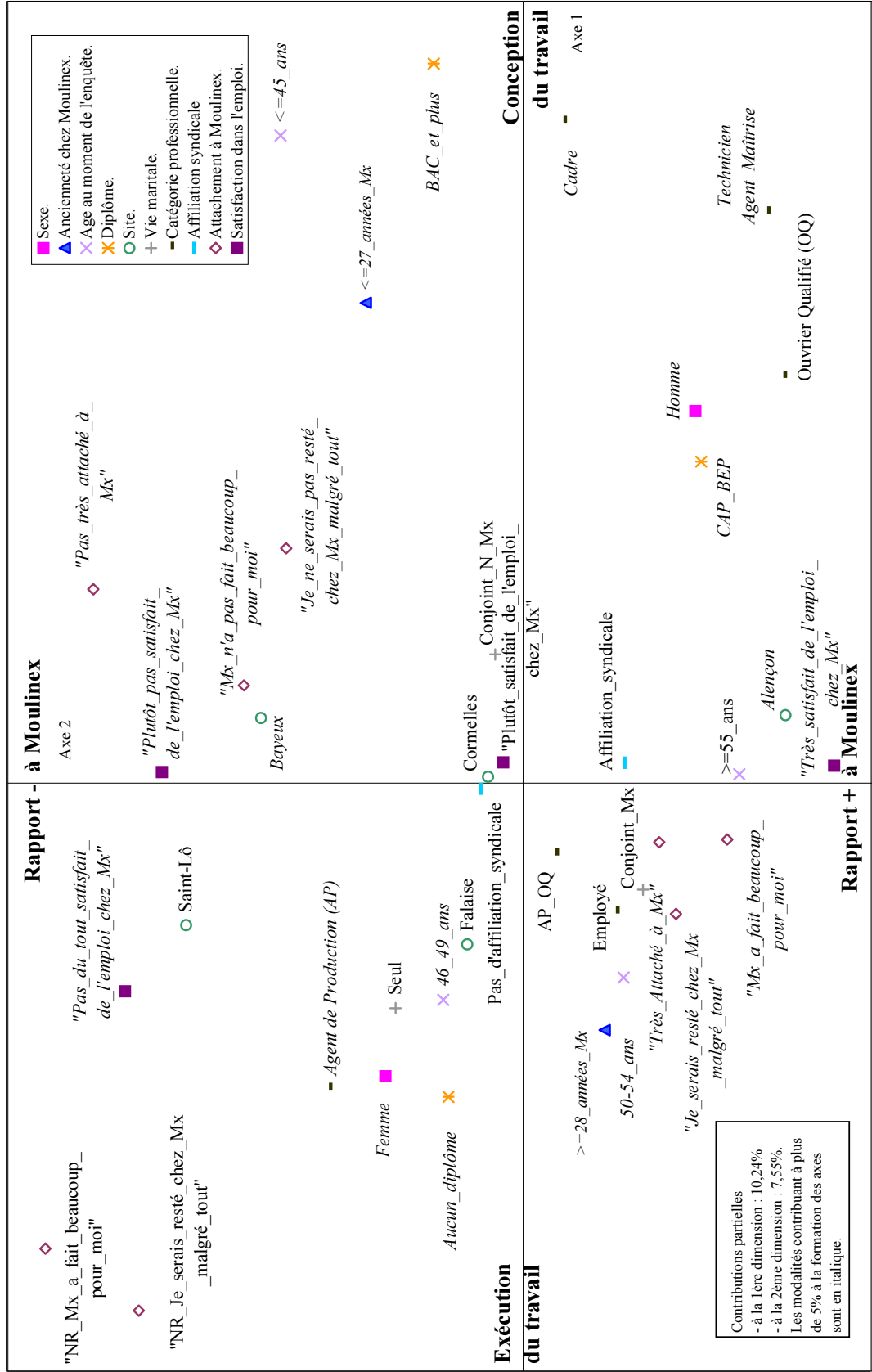
2.2 Un travail divisé

Le déictique "ouvrières de Moulinex" qui sert souvent à désigner des licenciées du fabricant de petit électroménager est un reflet réducteur et erroné de la population à l'étude. Les femmes représentent une légère majorité de l'effectif total des Moulinex (56%). Le personnel ouvrier se compose à 58% d'agents de production et à 42% d'ouvriers qualifiés. Il n'est donc pas correct de parler de Moulinex uniquement comme d'une usine de femmes ou d'ouvrières spécialisées. L'univers de l'entreprise n'était pas un univers homogène mais il était traversé par un certain nombre d'inégalités. L'analyse factorielle qui va être présentée, donnera à voir comment se distribuent les catégories d'emploi, d'âge et de genre dans l'espace d'intégration de l'entreprise.

La procédure de l'Analyse Factorielle des Correspondances Multiples (ACM) permet de saisir simultanément un ensemble de modalités et de mettre en lumière les liens entre ces dernières mais aussi leurs oppositions. Cet ensemble structuré est fourni sous la forme d'un plan ou "carte factorielle"²⁶ qui offre, de manière

26. Oliver Martin (2005), *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*, Paris,

Analyse factorielle n° 1 : L'espace professionnel de Moulinex



Enquête Moulinex 2003 – Population totale

spatialisée, la visualisation de ces différentes relations. L'ACM fournit ainsi une lecture instantanée, globale et synthétique du sujet étudié, ici, l'espace de l'intégration professionnelle chez Moulinex. Mais les résultats qu'il est possible d'en retirer sont très dépendants des éléments qu'on a préalablement introduits²⁷. Il convient alors de justifier des choix ayant conduit à sélectionner les dix variables contenues dans l'analyse. Les modalités socio-démographiques du sexe, de l'âge, de la vie maritale et du diplôme ont été retenues comme variables de cadrage pour l'analyse. D'autres ont été rajoutées du fait de la spécificité de la population et de l'objet à l'étude. C'est le cas de l'ancienneté chez Moulinex. Cette variable est à la fois une donnée objective de la durée d'intégration dans l'entreprise et un indicateur subjectif du lien à l'entreprise. Les modalités des catégories professionnelles renvoient à la position occupée dans l'échelle hiérarchique chez Moulinex. La variable du site de reclassement a également été choisie afin d'introduire des données relatives au milieu socio-géographique (milieu rural/urbain), à la taille et à l'histoire propre à chaque usine. Enfin la variable de l'affiliation syndicale paraît incontournable car elle constitue un indicateur d'une forme d'engagement envers l'entreprise et envers ses salariés. Outre ces variables objectives, deux variables de nature subjective ont également été placées dans l'analyse. Le choix des modalités de l'attachement à l'entreprise et de la satisfaction dans l'emploi a été motivé par la problématique même de la recherche qui vise à interroger le rapport entretenu par les personnes avec leur passé professionnel.

L'espace d'intégration de Moulinex a été construit à partir de dix variables qui possèdent toutes le statut de variables actives. Cela signifie qu'elles participent chacune à leur façon à la formation des deux axes et contribuent à fournir une partie de l'information contenue dans l'analyse. Pourquoi un tel choix? L'espace d'intégration de Moulinex sera considéré comme une trame de fond sur laquelle seront projetées, par la suite, des variables dites supplémentaires ou illustratives c'est-à-dire n'intervenant pas sur la formation du nuage de points. Dans la section intitulée : *Les inégalités vers le réemploi*, les modalités de la variable relative à la situation retrouvée deux ans après le licenciement seront introduites comme modalités illustratives. Egalement, dans la section sur les *carrières de licenciés*, des variables relatives aux conséquences du licenciement ont été projetées en variables supplémentaires. Le but sera alors d'examiner comment se répartissent les indicateurs du devenir des Moulinex en

Armand Colin, coll. 128.

27. "Ce résumé (l'a.c.m) est toutefois dépendant de ce qu'il résume, c'est-à-dire de la pertinence et de la sélection des variables de l'enquête et de l'analyse" in Christian Baudelot, Michel Gollac *et al.* (2003), *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, p. 194.

fonction de l'intégration dans l'espace de l'entreprise. Ce procédé permettra ensuite de dégager une typologie qui sera alors présentée dans ce chapitre. L'introduction de variables illustratives fournit un supplément d'informations mais également elle permet d'enrichir l'analyse d'une relation de causalité entre les variables.

A présent, on va s'attacher à révéler les caractéristiques objectives qui fondent l'intégration dans l'univers professionnel de l'entreprise. L'objectif poursuivi ici est avant tout descriptif mais il constitue une étape préalable et nécessaire pour permettre d'expliquer et de comprendre l'origine des inégalités qui ponctuent le parcours des licenciés de Moulinex depuis la fin de leur emploi. L'exploration de cet univers va être réalisée au travers de l'étude de la première dimension de l'analyse factorielle qui rassemble 10,2% de l'inertie du nuage de points. La seconde dimension de l'espace professionnel chez Moulinex sera explicitée dans le chapitre suivant intitulé : *L'attachement à Moulinex*.

Principalement, cinq variables concentrent les contributions partielles les plus importantes pour la formation de cette première dimension. Il faut noter d'abord l'importance de la variable du diplôme qui contribue, de par ses modalités, à 22,1% à la formation du premier axe²⁸. La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex y participe aussi à hauteur de 18,8%²⁹. En parcourant de gauche à droite le premier axe, on progresse de plus en plus dans l'échelle hiérarchique des positions d'emploi et des diplômes. La dimension générationnelle est le second facteur constitutif de cet axe car la variable de l'ancienneté contribue à 16,7% à sa définition³⁰. On trouve à gauche du plan factoriel, la modalité renvoyant à une durée prolongée dans l'emploi alors qu'à droite se recense celle du faible ancrage professionnel. Enfin, le plan factoriel donne très nettement à voir l'opposition entre d'une part les femmes, et d'autre part les hommes. Ces deux modalités contribuent ensemble à 15,1% de la formation du premier axe (respectivement 8,4 % et 6,7%). La dimension sexuée est un troisième aspect fortement clivant dans l'analyse.

L'espace d'intégration professionnelle de Moulinex est traversé par un dualisme dont le premier axe de l'ACM³¹ rend compte, dualisme qui se retrouvera, on le verra, dans l'ensemble des résultats ultérieurs. Cet axe qui traverse de gauche à droite le plan factoriel, révèle la forte opposition entre, d'une part, les femmes, les agents de production ("AP"), les personnels non diplômés et anciens dans l'emploi

28. "Aucun diplôme" (8,1%), "CAP BEP" (3,6%) et "Bac et plus" (10,4%).

29. "Agent de Production" (5,6%), "Agent de Production-Ouvrier Qualifié" 0,2%, "Ouvrier Qualifié" (1,5%), "Employé" (0,2%), "Technicien Agent de maîtrise" (7,6%) et "Cadre" (3,7%).

30. ">=28 années" (11%) et "<=27 années"(5,7%).

31. Analyse des Correspondances Multiples.

(">=28 années") et d'autre part, les hommes, les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP, les moins anciens chez Moulinex (">=27 années"), les ouvriers qualifiés ("OQ") et le groupe professionnel des ETAM. La catégorie des cadres est à la fois assez minoritaire en termes d'effectifs et hétérogène en termes de parcours professionnels (autodidacte et diplômé de grandes écoles). La division sexuelle chez Moulinex se lisait non seulement au travers des qualifications mais aussi des différents lieux de travail. Comme il existait des métiers d'hommes (ajusteur, fraiseur...) et des activités féminines (montage, conditionnement...) ³², il existait chez Moulinex des ateliers, presque exclusivement féminins et des bureaux surtout masculins. Ici, l'idée de "ségrégation" s'applique très justement ³³.

Cette dichotomie est le reflet de la division taylorienne du travail longtemps effective chez Moulinex ³⁴ et fondée sur la séparation du pouvoir entre d'un côté le groupe des exécutant(e)s, des ouvriers spécialisés, et de l'autre côté le groupe du personnel qualifié et encadrant. Cette division reflète une division en termes de qualification, de diplôme et de pouvoir ³⁵. La hiérarchisation par catégorie professionnelle était tout à fait marquée chez Moulinex. La différence de traitement se situait surtout entre personnel qualifié et non qualifié.

Parmi les personnes ne détenant aucun diplôme c'est-à-dire qui ne possèdent pas de diplôme au moins équivalent au CAP BEP (soit 57% de la population totale), le personnel féminin est surreprésenté, un tiers des hommes est concerné contre les trois quarts des femmes (voir tableau 2.6). Le travail sur convoyeur, et plus tard sur les unités autonomes de production, était massivement assuré par une main-d'œuvre féminine. Les hommes occupaient plus souvent des emplois de "professionnels" (soudeurs, tourneurs, fraiseurs...), de techniciens ou d'agents de maîtrise. Il est très clair que la division du travail chez Moulinex correspondait à une division sexuelle qui trouvait toute sa légitimité dans la doctrine patronale. "La paternalisme est une domination masculine" rappelle le sociologue américain Richard Sennett ³⁶. L'encadrement, à l'exception de la maîtrise d'atelier était totalement masculin. La première femme cadre intégrera l'entreprise à la fin des années 1970, dans le service des affaires sociales.

32. Jacques Frémontier (1980), *La Vie en bleu : voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, p. 56.

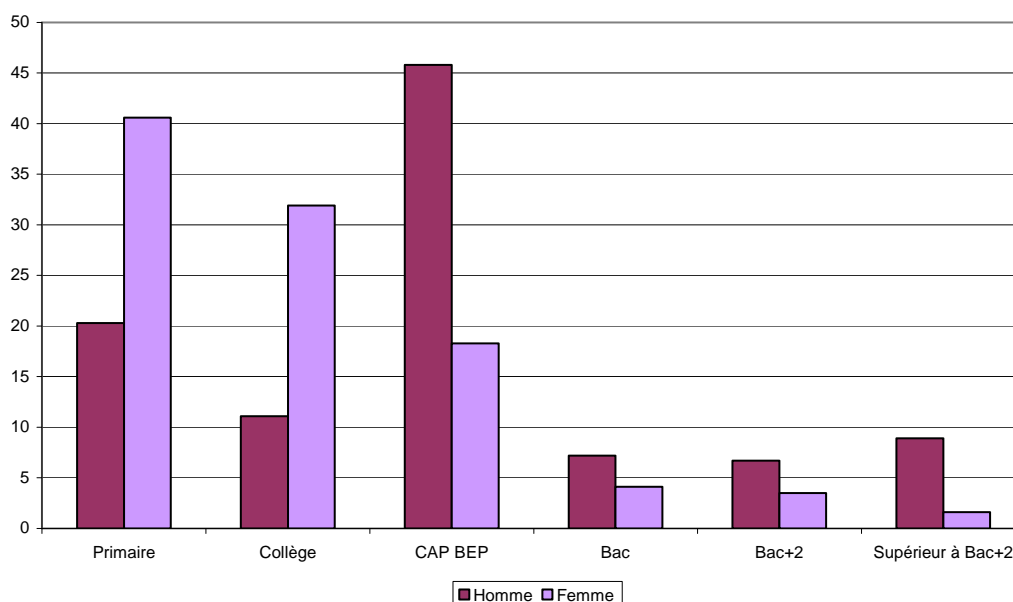
33. Margaret Maruani et Chantal Nicole-Drancourt (1989), *Au labour des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros/Alternatives, 191 p.

34. Frédéric Lordon, "Comment la finance a tué Moulinex", *op. cit.*

35. "Enlever le contrôle de l'atelier d'usinage des mains des ouvriers pour le placer entièrement dans celles de l'encadrement, c'est-à-dire substituer le contrôle scientifique à l'empirisme" in Maurice de Montmollin (1981), *Le Taylorisme à visage humain*, Paris, PUF, p. 73.

36. Richard Sennett (1981), *Autorité*, Paris, Fayard pour la traduction française (1ère édition 1980), p. 83.

FIG. 2.4: Histogramme : La répartition des niveaux d'étude selon le sexe



TAB. 2.6: Le genre selon le dernier diplôme obtenu

Population totale	Genre		Effectif
	Homme %	Femme %	
Dernier diplôme			
Sans diplôme	28,0	72,0	480
CAP BEP	71,6	28,4	245
Bac et plus	70,7	29,3	105
Total	46,4	53,6	830

Source : Enquête Moulinox 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Cette division hiérarchique était sous-tendue par des représentations sexuées du travail. On associe traditionnellement aux femmes des qualités de dextérité, de polyvalence et de rapidité. Les tâches relationnelles leur étaient aussi plus souvent attribuées. Beaucoup de discours sur le travail féminin en usine, naturalisaient cette inégalité. La raison la plus souvent apportée est l'inclination "naturelle" des femmes envers les tâches domestiques et familiales. Sur les raisons de cette distinction, les

propos d'un ingénieur mécanicien sont explicites :

"C'est connu, les femmes ont un avantage sur les hommes, c'est qu'elles peuvent travailler surtout pour les travaux répétitifs, elles n'ont pas besoin d'une concentration énorme pour faire ce travail, et les femmes ont l'avantage de faire un travail en pensant à autre chose, un homme s'ennuie à faire des choses répétitives et au bout de 15 jours, il en a marre, une femme peut faire ce travail-là et en même temps causer à ses copines, penser à sa maison, à ses gamins, tandis qu'un homme ne peut pas, c'était comme ça et c'est encore comme ça, c'est-à-dire que ça leur permet de garder leur vie de famille tout en travaillant..."

(M. I., homme, 53 ans, seul, ingénieur chez Moulinex, Saint-Lô, préretraité.)

Michelle Perrot a mis en lumière le processus qui consiste à désigner comme des qualités naturelles et innées, les qualifications du travail féminin qui sont en réalité le fruit de l'éducation et de la socialisation des femmes.

"Enfin, ces métiers mettent en œuvre des qualités "innées", physiques et morales : souplesse du corps, agilité des doigts - ces "doigts de fée", habiles à la couture et au piano, propédeutique du clavier de la dactylo et de la sténotypiste -, dextérité qui fait merveille dans les montages électroniques de précision, patience, voire passivité qui prédispose à l'exécution, douceur, ordre. Les employeurs vantent ces "qualités féminines", en fait fruits de la traditionnelle éducation des filles ... " ³⁷

Egalement, l'intégration différenciée chez Moulinex tient à des questions d'âge et d'ancienneté dans l'emploi. Les postes d'exécution qui étaient aussi les plus éprouvants physiquement étaient occupés par le personnel âgé et plus exactement par les travailleurs se situant dans les tranches d'âge : "46-49 ans" et "50-54 ans". A l'inverse, dans le pôle de la conception du travail se trouvent les catégories d'âge et d'ancienneté les moins élevées. Pour soutenir l'effort de modernisation et de restructuration de son appareil de production, l'entreprise avait fait appel, dans les dernières années, à une main-d'œuvre diplômée et jeune. Issues de milieux sociaux et de trajectoires professionnelles et scolaires différents pour ne pas dire opposés, ces deux populations se côtoyaient chez Moulinex sans se rencontrer. De vives tensions émergeaient parmi les travailleurs âgés qui percevaient très mal l'arrivée de ce nouveau personnel aux fonctions les plus élevées de la hiérarchie. Cette division des âges traduit une division en termes de génération ³⁸. Stéphane Beaud et Michel Pialoux avaient mis en lumière l'état de concurrence entre les "jeunes" intérimaires et les "vieux" travailleurs des usines Peugeot à Sochaux-Montbéliard ³⁹ ; les premiers

37. Michelle Perrot (1998), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, p. 202.

38. Louis Chauvel (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF, coll. Le lien social.

39. Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux*

venant de par leur rapidité et leur motivation au travail discréditer le savoir-faire et la place des plus anciens dans l'entreprise. Chez Moulinex, le rajeunissement d'une partie du personnel d'encadrement et de la maîtrise avait eu pour effet de bouleverser un certain ordre hiérarchique qui veut que le pouvoir revienne à une catégorie plus âgée du personnel. Toutefois, malgré les réorganisations de son système productif, le fabricant de petit électroménager avait conservé une structure hiérarchique très verticale, sexuée et traditionnelle, héritage du paternalisme⁴⁰, bien sûr, mais aussi de certaines lourdeurs d'une grosse organisation industrielle.

L'espace professionnel représenté dans le plan factoriel donne une image formelle du pouvoir tel qu'il s'exerçait à l'intérieur de l'entreprise. De nombreux observateurs ont pu relever la "face cachée de l'atelier"⁴¹, "ces petits riens" qui échappent aux règles officielles de fonctionnement de l'entreprise. Aux impératifs de rationalité, les ouvriers répondent par l'improvisation, le bricolage ou la débrouillardise. Même au moment des cadences infernales imposées par l'Organisation Scientifique du Travail, l'ouvrier pouvait jouir de certaines marges de liberté quand notamment la production se trouvait suspendue en raison d'une panne ou d'un manque d'approvisionnement. En attendant la reprise du travail, "les femmes tricotaient au pied de la machine"⁴². Ces "temps morts" étaient des temps de vie et étaient pleinement investis par les travailleurs. Les pauses⁴³ étaient en fait des temps de récupération de ses capacités physiques et des temps sociaux. De même, Robert Linhart⁴⁴ évoque les accélérations de cadences pour remonter la chaîne et ainsi libérer quelques petits moments pour fumer une cigarette, discuter avec son collègue ou pour reprendre souffle. Des ouvriers de Moulinex constituaient aussi quelques réserves alimentaires cachées à l'abri des regards et nichées dans le creux d'un poteau⁴⁵. Ces stratégies déployées par les ouvriers, ces petites parcelles de liberté, ces plaisirs dérobés⁴⁶, volés à la hiérarchie, donnaient lieu à une vraie satisfaction parfois à une sorte de jouissance, comme une victoire gagnée sur le patronat.

Les lignes de partage du pouvoir entre les différentes catégories professionnelles

usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard, Paris, Fayard, collection 10/18.

40. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 19.

41. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière, op. cit.*

42. Propos recueillis de manière informelle auprès d'une ancienne syndicaliste CGT de Moulinex Cormelles-le-Royal

43. Nicolas Hatzfeld (2002), "La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux", *Terrain*, n° 39, pp. 33-48.

44. Robert Linhart (1978), *L'établi*, Paris, Les Editions de Minuit.

45. Marie-Pierre Bretas, Raphaël Girardot, Laurent Salters (2000), *Mon travail, c'est capital*, La sept ARTE - Yumi productions, 88 min.

46. Michel Bozon et Yannick Lemel (1990), "Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés", *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, n° 1, pp. 101-127.

sont assez poreuses. Un véritable rapport de coopération voire de coalition s'était instauré entre les agents de production et le régleur par exemple. "J'avais besoin de mon personnel" affirme M. D., agent de maîtrise, puisque c'est sur son équipe que reposait le bon fonctionnement de son atelier. La complicité qu'il tissait avec "les filles" était bien réelle. En cas de problème ou de panne, il était sollicité par "ses" ouvrières de production. Mais en dehors des interventions qui nécessitaient son savoir-faire, ces dernières assuraient le bon entretien des machines et de menues réparations.

"Il est particulièrement intéressant d'observer dans ces ateliers tayloriens la manière dont une sorte de compromis s'est instaurée au fil du temps entre ouvriers et petits agents de maîtrise. Les seconds ne peuvent pas vraiment imposer leur pouvoir, ils doivent en permanence composer avec les premiers" ⁴⁷

Malgré la méfiance ancestrale du patronat envers ces formes de coalition ouvrière ⁴⁸, de tels arrangements bénéficiaient d'une tolérance bien comprise de la part des chefs. Ces petits espaces de liberté cédés aux ouvriers étaient reconnus pour leurs effets bénéfiques sur l'ambiance et la motivation au travail. Ils révèlent aussi que le pouvoir et les responsabilités hiérarchiques ainsi que la connaissance des machines se trouvaient aussi, mais en partie seulement, entre les mains du personnel exécutant.

La projection des modalités relatives aux caractéristiques socio-professionnelles du personnel de Moulinex a mis en exergue les grandes lignes de partage qui parcouraient l'univers de l'entreprise d'électroménager. La division du travail était aussi une division des genres et des générations. Très distinctement, le groupe particulièrement féminisé des agents de production, du personnel peu diplômé et plus âgé s'oppose à celui des hommes, des ouvriers qualifiés, des agents de maîtrise et des techniciens en moyenne plus jeune. L'analyse de l'espace d'intégration professionnelle dans l'entreprise d'électroménager présente une image figée, statique et instantanée de la distribution des différentes places professionnelles à l'intérieur de l'entreprise. Or celle-ci mérite d'être enrichie des parcours qui se sont déployés tout le long d'une carrière chez Moulinex.

47. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, *op. cit.*, 479 p.

48. "Le taylorisme, au sens large du terme, incarne parfaitement ce mouvement de rationalisation dont l'un des moteurs s'alimente à la méfiance radicale envers des collectifs de travail suspectés, dès qu'ils sont livrés à eux-mêmes, d'anesthésier toute velléité d'effort, d'ambition et d'innovation" in Michel Lallement (2007), *Le travail. une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, coll. folio., p. 180.

2.3 Des parcours différenciés

Appréhender de manière dynamique les carrières professionnelles qui se sont déroulées chez Moulinex invite à analyser les mécanismes qui autorisent ou ferment l'accès à la mobilité professionnelle dans l'entreprise. Trois types de parcours dans l'emploi se dégagent nettement. La trajectoire des agents de production qui ont conservé leur position professionnelle tout au long de leur carrière dans l'entreprise, et celle des ouvriers qualifiés, des agents de maîtrise et des techniciens viendront illustrer l'opposition observée précédemment entre le pôle de l'exécution et celui de la conception du travail. La troisième figure qui a émergé, est le parcours professionnel des agents de production devenus ouvriers qualifiés au cours de leur cheminement à l'intérieur de Moulinex. En complément des réponses recueillies par le questionnaire, les jugements portés sur la formation et l'évolution professionnelle à l'intérieur de l'entreprise vont être mobilisés grâce aux propos fournis par les salariés.

Le quadrant nord-ouest du plan factoriel représente l'univers très féminisé du personnel non qualifié de l'exécution. Il s'agit des agents de production recensés au moment du licenciement comme n'ayant pas quitté cette position professionnelle durant toute leur carrière professionnelle. En apparence, la formation semblait bien répandue parmi le personnel puisque 80% des personnes interrogées ont répondu en avoir suivi au moins une chez Moulinex (voir tableau 2.7). En 1983, la direction avait mis sur pied une formation "Connaissance de l'entreprise" inaugurée à Alençon⁴⁹. Suivant la loi Auroux relative aux "Droits d'expression des salariés" du 4 août 1982, des réunions de groupes de travail étaient organisées rassemblant les membres d'un même bureau, d'un même atelier, d'une même équipe. En 1984, un plan de qualité⁵⁰ avait été mis en place afin de réduire les coûts en diminuant les rebuts et les pièces non-conformes. Au milieu de cette apparente démocratisation de la formation, de fortes inégalités se font jour. Le personnel moins diplômé et surtout les femmes sont nettement plus défavorisés que les autres salariés en ce qui concerne le nombre de formations reçues. En moyenne, les travailleuses ne possédant aucun diplôme ont bénéficié de deux formations contre pratiquement six pour les hommes ayant au moins un CAP (voir tableau 2.7).

Chez le personnel moins qualifié, la formation pâtit également d'une image négative. La moitié des agents de production la considère en effet comme inutile. Pourquoi

49. Cette formation portait sur une présentation de l'usine, de ses activités et principaux services, *PdR*, mai 1984, n° 42, p. 2-3.

50. Il s'agissait d'un contrôle quantitatif, pour atteindre une meilleure maîtrise des chiffres. Des opératrices étaient invitées à apporter leurs suggestions.

TAB. 2.7: Adhésion à la proposition : "A suivi une formation chez Moulinex" et nombre de formations suivies selon le genre couplé du niveau de diplôme

Population totale	A suivi une formation			Nombre moyen	Effectif
	Oui %	Non %	NR %		
Genre-diplôme					
Homme non diplômé	72,6	27,4	0,0	3,0	125
Homme diplômé	92,7	7,3	0,0	5,7	243
Femme non diplômée	69,9	29,8	0,3	1,9	355
Femme diplômée	89,2	10,8	0,0	3,9	107
Total	79,6	20,3	0,1	3,5	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

la formation ne remportait-elle pas une plus forte adhésion? Dans les représentations du personnel de l'exécution, la formation est moins perçue comme un moyen de promouvoir les compétences des salariés que comme servant les intérêts de l'entreprise en favorisant l'adaptation de la main-d'œuvre aux nouvelles procédures de travail.

"Moulinex avait des aides de l'État, ils faisaient des formations pour avoir des subventions. On faisait des formations : "Connaissance de l'entreprise " après 20 ans de boîte! Mais bon pendant ce temps on ne travaillait pas. Cela nous reposait."

(N° 265, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.).

Dans le discours de nombreux agents de production, la formation est définie en opposition au travail. La formation signifie passivité, improductivité et perte de temps. Le travail, lui, renvoie à l'action, à la production et au mouvement. Egalement, dans les représentations de certains salariés, le recours à la formation pouvait s'interpréter comme le signal négatif des problèmes rencontrés par l'entreprise pouvant conduire à de futures suppressions d'emplois.

"Les boîtes qui ont fermé comme où je travaillais avant, c'est : on ne fait jamais de formation pendant des années, pendant 20 ans, on ne fait aucune formation, et puis on commence à former les gens, et puis c'est les trucs à la mode, on fait ISO 9000, on fait du Kanban, des trucs à la Japonaise, et puis ça, quand tu vois ça où ça te mène."

(M. C., homme, 53 ans, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Enfin, la formation n'était pas reconnue pour permettre ou faciliter la progression professionnelle. De nombreux salariés de la production avaient perdu l'espoir de se voir un jour promu. Obtenir une promotion professionnelle chez Moulinex était

considéré par la très large partie du personnel comme difficile (pour 81% des hommes et 86% des femmes). L'évolution professionnelle des femmes n'allait pas de soi dans les postes presque exclusivement masculins. "Les hommes n'étaient pas prêts à les voir occuper des postes qui jusqu'alors leur étaient réservés"⁵¹. Mais il existait également une auto-censure venue du personnel non-qualifié. L'évolution à l'intérieur de l'entreprise n'était pas considérée comme automatique. L'ascension professionnelle est souvent associée à une volonté de la part de ses prétendants de se démarquer, de se mettre en avant ou selon l'expression consacrée de "parler de soi aux chefs".

"Chez Moulinex, c'était à la tête du client. Dès que vous aviez une tête qui plaisait, allez, on montait en grade. Ça se passait comme ça."

(N° 396, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, se débrouille avec des petits boulots.)

Ce qui peut passer pour une réticence à la mobilité professionnelle tient beaucoup des valeurs du travail et du labeur issues de la culture ouvrière et populaire des travailleur(se)s de la fabrication. A la question portant sur les motivations au travail, la deuxième proposition ("J'ai toujours fait le mieux possible, quelle que soit la rémunération") remporte la plus forte adhésion chez les agents de production n'ayant pas évolué chez Moulinex (voir tableau 2.8). Cette idée rejoint les qualités propres à l'ethos ouvrier, du travail et de la rigueur et une certaine attitude vis-à-vis du travail : la ponctualité, la moralité, la discipline, le sens du devoir accompli, ce "goût du fini"⁵². Michel Verret⁵³ rappelle le lien étymologique entre les mots "œuvre" et "ouvriers" et Jacques Fremontier⁵⁴ rapporte l'amour pour la "belle œuvre" ou le bel ouvrage que l'on retrouve chez ces travailleurs manuels.

"Diriez-vous : "Dans mon travail, plus j'avais des responsabilités, plus je m'investissais" "J'ai toujours fait le mieux possible quelle que soit la rémunération" "Travailler pour avoir de quoi vivre est une nécessité, je n'aurais pas travaillé si j'avais pu faire autrement" "J'aimais mon travail, mais je n'aurais pas laissé mon travail empiéter sur le reste de ma vie"?"

J'ai toujours fait le mieux possible. J'ai toujours fait mon boulot correctement et tout, je n'ai jamais rien eu à me reprocher, jamais une dispute par le chef ni rien, ni rien, au bout de trente ans, ni arriver en retard, ni rien du tout".

(N° 263, Femme, 1954, Mariée, Primaire, Au chômage et à la recherche d'un emploi, Alençon.)

51. *PdR*, mars 1986, n° 48, p. 7.

52. Michel Verret (1996), *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, p. 33.

53. *Ibid.*, p. 10.

54. Jacques Fremontier, *La Vie en bleu : voyage en culture ouvrière*, op. cit.

Notons à ce sujet que, dans la représentation des personnes interrogées, cette morale du travail est très souvent associée à l'idée de "conscience professionnelle" qui est elle-même désignée par le terme "conscience ouvrière". Le propos suivant d'une syndicaliste CFDT est tout à fait éloquent : "La conscience ouvrière, elle existait surtout chez les employés de la production, pour faire du beau, du bon, de la qualité"⁵⁵. A Mamers, alors que les salariés savaient le sort de leur usine scellé, leur engagement aux tâches à effectuer était entier même jusqu'aux dernières heures de l'activité de leur usine. "Les gens sont sérieux et consciencieux. Il n'y pas d'absents. On travaille à la réorganisation des systèmes de production qui bénéficieront à d'autres sites"⁵⁶ relève un journaliste du quotidien *Ouest-France*. La conscience ouvrière peut être associée à la solidarité, à l'entraide, au professionnalisme mais on est loin de la définition fournie par Alain Touraine⁵⁷.

TAB. 2.8: *Les motivations envers le travail selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population totale	Motivations envers le travail					Effectif
	"Plus j'avais des responsabilités, plus je m'investissais"	"J'ai toujours fait le mieux possible"	"Je n'aurais pas travaillé si j'avais pu faire autrement"	"Je n'aurais pas laissé mon travail empiéter sur ma vie"	NR	
Catégorie professionnelle						
Agent de Production	17,4	56,5	16,5	9,3	0,3	345
AP-Ouvrier Qualifié	34,8	44,0	10,7	10,5	0,0	175
Ouvrier Qualifié	30,2	48,7	9,3	11,8	0,0	67
Employé et Maîtrise	42,6	47,1	2,9	7,4	0,0	69
Agents de maîtrise	45,8	32,3	2,3	18,8	0,8	141
Cadres	47,7	27,7	0,0	21,8	2,8	30
Total	30,3	47,1	10,5	11,7	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Dans l'extrait suivant, on peut voir que le terme de responsabilité se confond avec celui de conscience professionnelle. "Je faisais toujours mon travail" revient comme un leitmotiv dans les discours des agents de production.

"Aviez-vous des responsabilités et/ou une équipe à gérer ?"

55. Syndicaliste CFDT de Moulinex-Bayeux

56. *Ouest-France*, 19-20 octobre 1996.

57. "La conscience ouvrière est volonté de liberté et de lutte contre l'aliénation, contre l'opacité d'une société oublieuse de ce qui la constitue" in Alain Touraine (1966), *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, p. 305.

Oui, quand même. Malgré qu'on me donnait très peu de travail, je faisais quand même mon travail en responsabilité parce que plus ou moins, chez Moulinex, on avait toujours une responsabilité de faire le travail correctement. Ça dépend des personnes, il y en a qui s'en foutent, mais ce n'est pas mon cas. Dans tout ce qu'on faisait, c'est une responsabilité. Si vous envoyiez un appareil avec deux vis et qu'il en faut trois, voilà."

(N° 396, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, se débrouille avec des petits boulots.)

Le quadrant sud-est du plan factoriel renvoie au monde très masculin de la technicité, du métier et de la qualification. Les domaines de spécialisation étaient très variés et étendus (mécanique, électronique, sérigraphie, emboutissage...). Les passages entre les catégories professionnelles étaient bien plus nombreux pour les hommes que pour les femmes. Ces schémas masculins d'évolution professionnelle parfois très amples étaient soutenus par un mouvement de formation professionnelle. La recherche d'innovation et de gains de productivité obligeait l'entreprise à promouvoir les compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances de son personnel qualifié. Le besoin accru de régleurs, de techniciens et d'agents de maîtrise avait conduit à l'ouverture du Centre Professionnel Moulinex à Alençon, inauguré le 2 octobre 1961 et reconnu officiellement le 2 mars 1962⁵⁸. Les diplômes délivrés étaient le CAP de mécanicien-ajusteur et d'électro-mécanicien préparé en trois ans ainsi que le CAP de dessinateur industriel préparé en deux ans⁵⁹. L'enseignement dispensé était reconnu pour sa qualité.⁶⁰

L'offre de formation apparaît plus accessible, en plus grand nombre et plus variée pour les plus formés. Les apports de la formation sont évalués par ces derniers comme bénéfiques et s'étendant au-delà du champ professionnel :

"On a eu à un moment des formations dans l'entreprise, qui s'appellent, la première, c'est Force 92 et puis y en a eu une autre qui a été mise en place, c'était le CAP AFPI, Agent de Fabrication de Produit Industriel, donc c'était ouvert à tout le monde. C'était ouvert à tout le monde, quelque part, moi je dis que c'est pas mal, tu te remets à niveau intellectuel, parce qu'ils nous ont remis à niveau, que ce soit en maths, en français et je trouve que ça c'est évolutif, tu te remets, attends, moi si j'avais pas fait ça, j'aurais pas pu suivre mes enfants à l'école, quand mes enfants étaient en 6e en 5e, comment tu fais

58. Le centre professionnel Moulinex devint en 1969 une école technique privée. La Société Moulinex avait réalisé les investissements nécessaires au départ et le fonctionnement se trouvait assuré ensuite par la taxe d'apprentissage. Les effectifs n'avaient cessé de croître : 37 en 1968 à 87 élèves en 1975 dont 14 filles (les femmes n'étaient pas admises aux débuts de l'école). L'enseignement y était gratuit. Une Bourse Départementale était même quelque fois accordée suivant les ressources des parents.

59. *PdR*, avril 1975, p. 14.

60. Il s'agissait d'"une formation globale se révélant brillante pour les résultats (des élèves) et pour sa renommée" in *PdR*, juillet 1977, p. 5.

quand tu sais pas, leur devoir, sauf que ça, ça m'a permis moi de me mettre à niveau!"

(Mme D., femme, 47 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Pour près de 90% des agents de maîtrise et des techniciens, le rôle de la formation sur leur carrière est considéré comme positif (très positif à 52% et assez positif à 37%, voir tableau 2.9). Près de la moitié de ces derniers déclare avoir été à l'initiative de la dernière formation qu'ils ont suivie. Celle-ci est très souvent considérée comme librement choisie par le personnel qualifié car constitutive de leur métier et nécessaire en raison des évolutions techniques et technologiques. La formation est aussi perçue comme une seconde chance après une scolarité subie et chaotique.

TAB. 2.9: *Effet perçu de la formation sur le déroulement de la carrière chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise*

Population concernée	Rôle de la formation				Effectif
	Très positif %	Assez positif %	Inutile %	NR %	
Dernière catégorie prof.					
Agent de Production	14,5	30,2	53,9	1,3	224
AP-Ouvrier Qualifié	30,1	47,3	22,6	0,0	147
Ouvrier Qualifié	42,6	40,9	16,5	0,0	58
Employé et Maîtrise	41,2	51,7	7,1	0,0	63
Agent de maîtrise, Techn.	51,6	37,0	11,4	0,0	137
Cadre, Ingénieur	65,1	26,5	8,4	0,0	31
Total	33,1	38,4	28,0	0,5	660

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Les répondants qui adhèrent à l'item suivant : "Dans mon travail, plus j'avais des responsabilités, plus je m'investissais" appartiennent nettement à un profil plus qualifié (voir tableau 2.8). Cette proposition renvoie à des valeurs d'implication personnelle dans le travail, d'esprit d'initiative qui sont cohérentes avec ce type de population.

Le quadrant situé au sud-ouest du plan correspond à un mouvement de "*Sortie de la chaîne*" caractérisé par la trajectoire des agents de production devenus ouvriers qualifiés ("AP-OQ"). Un quart du personnel (21%) a, durant sa carrière chez Moulinex, quitté la chaîne pour devenir ouvrier qualifié (voir tableau 2.10). Le 14 octobre 1983, les négociations entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales avaient abouti à un accord dont l'objectif était de promouvoir l'évolution professionnelle des femmes, celle des ouvrières et chefs d'équipe tout particulièrement. Un

TAB. 2.10: *Le genre selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population totale	Genre		Effectif
	Homme %	Femme %	
Catégorie professionnelle			
Agent de Production	18,6	81,4	346
AP-Ouvrier Qualifié	54,7	45,3	175
Ouvrier Qualifié	90,1	9,9	67
Employé et Maîtrise	15,0	85,0	69
Agent de maîtrise, Technicien	88,7	11,3	142
Cadre	82,0	18,0	31
Total	46,4	53,6	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

plan d'égalité des chances avait été prévu pour permettre à cent travailleuses d'accéder après une formation adaptée, aux postes de la filière professionnelle (régleur, ajusteur, contrôleur, conducteur de machine, ...) ⁶¹. L'investissement que devaient consentir ces "nouvelles professionnelles de production" n'était pas négligeable et nécessitait une certaine persévérance. La formation technique de base s'étalait sur deux ans, à raison d'une journée par semaine prise sur le temps de travail. Après cette première étape, une année de formation continue permettait aux femmes d'obtenir le CAP et de devenir P1 ⁶².

Pourquoi certaines femmes ont-elles décidé de dévier leur trajectoire pour accéder à des métiers habituellement réservés aux hommes? Ce choix semble correspondre à la fois à l'attrait pour d'autres spécialités et au désir de quitter les postes de la fabrication ou de l'assemblage. Les femmes qui sont devenues ouvrières qualifiées chez Moulinex sont en moyenne un peu plus jeunes que celles qui sont restées agents de production ou que celles occupant des postes d'employés et de maîtrise des services administratifs et commerciaux. "On n'est pas pareil" ⁶³. Les femmes devenues "professionnel(le)s" mobilisent souvent des arguments de distinction vis-à-vis de leurs anciennes collègues "restées sur la chaîne". Mme L. a été chef d'équipe ⁶⁴ à Saint-Lô. Pour présenter ses ex-collègues, elle s'attache à décrire leur manière de s'exprimer et les propos tenus par elles. Les femmes *de la chaîne* sont caractérisées, selon Mme L., par le discours, l'oralité, le dire et demeurent centrées sur leur vie

61. *PdR*, mars 1986, n° 48, p. 7.

62. Professionnel première catégorie, *PdR*, décembre 1983, n° 40.

63. Propos recueillis lors d'entretiens informels

64. Le terme de monitrice est également employé pour désigner cette fonction.

personnelle, privée et familiale.

"Quand j'entendais leur langage, j'en étais... , elle racontait toute leur vie, ce qui se passait chez elle, avec leur mari, ça me fatiguait, c'est parce qu'elles ont rien d'autres à raconter, donc je voulais plus rentrer dans ce jeu-là."

(Mme L., femme, 55 ans, seule, ouvrière qualifiée chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.)

Dans la représentation commune, l'opposition sexuée repose sur l'opposition entre d'une part, l'attitude féminine caractérisée par la rigidité et l'immobilité et d'autre part, les valeurs masculines de progression professionnelle et de mouvement. Il y a d'un côté le travail féminin de l'exécution et de l'agilité manuelle et de l'autre côté, le travail des hommes de la conception du travail et de la connaissance. D'une certaine façon, les travailleuses qui ont quitté la chaîne relayent cette dichotomie entre hommes et femmes. Mme D. a elle aussi bénéficié d'une évolution professionnelle. Elle met en avant son tempérament "garçon manqué", caractérisé par le courage, le goût pour le changement, sa curiosité, son esprit d'ouverture et son côté "touche à tout" en opposition au manque de volonté et d'ambition de ses collègues restées sur la chaîne. Il semblerait que pour accéder à des postes d'hommes, ses prétendant(e)s doivent alors faire preuve d'un certain comportement masculin, viril.

"Parce qu'y en a qui veulent pas évoluer, elles veulent pas évoluer, elles se contentent de ce qu'elles font quotidiennement et un point c'est tout, point (...) Moi j'étais un peu garçon manqué, j'avais peur de rien, on était très peu de femmes à être soudeuses mais je l'étais quand même et puis après j'étais sur convoyeur quand les soudures se sont arrêtées, j'étais sur convoyeur, ça me gonflais un peu, moi j'aimais pas les petites places tranquilles."

(Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Les évolutions de carrière féminine sont pourtant ceinturées de nombreuses difficultés venues à la fois des hommes "professionnels" et des femmes agents de production.

"Le souci le plus pressant de beaucoup d'hommes situés plus ou moins haut sur l'échelle sociale est de maintenir leurs inférieurs "à leur place". Non sans raison après tout ; car s'ils quittent une fois "leur place", qui sait jusqu'où ils iront?"⁶⁵

Proches par leur origine professionnelle mais différentes du fait de leur progression au sein de l'entreprise, ces ex-agents de production devenues ouvrières qualifiées étaient souvent payées en retour du mépris de leur anciennes collègues "restées sur

65. Simone Weil, *La condition ouvrière, op. cit.*, p. 395.

chaîne". Dans la représentation commune, les femmes qui "ont monté", ont très certainement "couché", ont bénéficié d'une "promotion canapé". Pour évoluer, il faut "être bien avec le chef", savoir "parler de soi" ou "se mettre en avant". Les pratiques de "copinage" sont souvent montrées du doigt comme immorales. En somme, les monitrices ou les ouvrières qualifiées étaient soupçonnées d'entretenir avec la hiérarchie des accointances dépassant le cadre strictement professionnel. Les femmes elles-mêmes sont des relais de cette distinction de genre qu'elles ont intériorisée comme relevant d'une nature féminine. Les relations de travail entre femmes sont d'ailleurs plus souvent dépeintes par celles-ci comme problématiques, conflictuelles, en opposition au travail en équipe chez les hommes aux contacts plus francs et directs. A l'exception de quelques femmes féministes ou syndicalisées, peu d'individus ramènent les rapports de sexes à des rapports sociaux de domination.

Cette présentation "en patchwork" de la population à l'étude, a pour objectif de faire éclater l'image homogénéisante "des Moulinex" mais aussi de révéler les inégalités qui émaillent leurs parcours dans et hors de l'entreprise. L'analyse de l'espace d'intégration professionnelle chez Moulinex révèle que les catégories d'emploi, d'âge et de genre influencent fortement les carrières à l'intérieur de l'entreprise d'électroménager. Toutefois des itinéraires professionnels échappent à cette règle puisque des femmes agents de production ont pu opérer un mouvement d'ascension professionnelle pour accéder à des postes essentiellement masculins et qualifiés. C'est à partir de cette distribution différenciée des positions dans l'espace d'intégration professionnelle chez Moulinex que sera interrogé le devenir des salariés licenciés deux ans après leur licenciement (voir chapitre "*Les situations retrouvées deux ans après...*"). Si des inégalités divisent l'espace d'intégration chez Moulinex, on va voir que l'attachement à l'entreprise forme aussi un élément de distinction dans le rapport à son ancienne expérience professionnelle.

Chapitre 3

L'attachement à Moulinex

L'espace d'intégration chez Moulinex qui vient d'être dressé présente les grandes divisions objectives qui le parcourent. La distribution des différentes positions professionnelles à l'intérieur de cet espace est le reflet des rapports de domination, qu'ils soient des rapports de production, de sexe ou de hiérarchie. Pour compléter cette approche structurelle, des éléments de la subjectivité des salariés vont être à présent introduits à l'analyse au travers du rapport à l'emploi et à l'entreprise. Everett C. Hughes distingue deux facettes importantes de la trajectoire d'un individu à l'intérieur d'une organisation de travail :

"dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive."¹

Pour aborder la dimension subjective d'une carrière, le recours au concept d'attachement à l'entreprise se justifie bien en raison de l'identité professionnelle et de l'ancrage dans l'emploi qui caractérisait la population à l'étude. Aborder l'expérience professionnelle des anciens Moulinex par le truchement du lien qui les unit à l'entreprise aide à mieux comprendre la rupture avec l'emploi. Toutefois l'attachement bien que largement répandu parmi la population n'est pas le fait de l'ensemble des salariés. Il ne constitue pas non plus un sentiment figé mais il se développe, s'entretient et change au cours du temps. Les conditions de son apparition et de son évolution vont être recherchées dans les aspects d'une carrière passée chez Moulinex. La satisfaction dans l'emploi donnera également lieu à une exploration attentive puisque

1. Everett C. Hughes, "Institutional Office and the Person", *American Journal of Sociology*, XLIII, novembre, pp. 408-410 cité par Howard S. Becker (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié, p. 126.

contribuant à l'établissement d'un lien à l'entreprise. Afin de compléter cette analyse du rapport subjectif à l'expérience professionnelle passée, des éléments extrinsèques au travail chez Moulinex vont être interrogés car participant de la formation du sentiment d'attachement à l'entreprise. Les gains symboliques récoltés au travers du salariat dans une grande organisation seront donc analysés.

3.1 Les fondements du lien à l'entreprise

Pour ne pas se limiter à une simple opposition entre producteurs et concepteurs du travail et afin d'enrichir quelque peu l'analyse, des éléments relatifs à l'attachement à Moulinex et à la satisfaction dans l'emploi ont été intégrés à l'analyse factorielle de l'espace professionnel de Moulinex. Dans son ouvrage *Le salarié de la précarité*, Serge Paugam a pu montrer comment les dimensions du rapport à l'emploi et au travail influencent fortement le type d'intégration professionnelle des salariés à leur entreprise².

La seconde dimension de l'analyse factorielle portant sur l'espace professionnel chez Moulinex rassemble 7,6% de l'information contenue dans le nuage de points. Les variables qui contribuent le plus fortement à sa formation sont plutôt de nature subjective. En effet, l'attachement de type normatif ("Moulinex a fait beaucoup pour moi") participe à 16,4% à la définition de ce second axe, l'attachement de type affectif ("Je me sentais très attaché à Moulinex") à 16,2% et l'attachement rationnel ("Même si j'avais pu travailler ailleurs, j'y serais resté quand même") à 10,3%. Les quatre modalités de la satisfaction dans l'emploi, quant à elles, contribuent à 13,7% à la formation du second axe. Les variables renvoyant aux caractéristiques socio-démographiques ont des contributions nettement plus faibles ; chacune des modalités participe à moins de 5% à la formation de cet axe. Ceci ne veut pas dire qu'elles ne jouent aucun rôle dans l'analyse. Parmi celles-ci, deux variables se dégagent d'ailleurs : la position professionnelle et le site de reclassement contribuent chacune à 9,5% à la formation du second axe. Dans cette seconde dimension de l'espace d'intégration chez Moulinex, il faut aussi faire intervenir les éléments assez objectifs de la trajectoire dans l'emploi et de l'usine de reclassement.

Ce second axe parcourt de haut en bas le plan factoriel. Au sud se regroupent les items relatifs à l'attachement qui ne sont jamais très loin de ceux de la satisfaction dans l'emploi. Le second axe porte l'opposition entre la modalité d'Alençon d'une part et celles de Bayeux et de Saint-Lô d'autre part. Ce dualisme illustre déjà deux

2. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

rapports différents à l'entreprise qui prennent leur source dans l'histoire et les fonctions qui étaient dévolues à ces établissements industriels. Dans l'usine historique du groupe, Alençon, la fierté et l'identité professionnelle y sont plus développées que dans les petites unités de production de Bayeux et de Saint-Lô. Egalement, ce deuxième axe sépare deux modalités contribuant nettement à sa définition, celle des agents de production et celle des techniciens et des agents de maîtrise. Au travers de ce second axe du rapport à l'emploi et à l'entreprise, interviennent des facteurs relatifs à la trajectoire professionnelle et au sentiment d'appartenance à l'entreprise. Le personnel qui est "sorti de la chaîne", c'est-à-dire les agents de production devenus ouvriers qualifiés ainsi que les employés expriment souvent le sentiment d'être redevables à Moulinex. Le nord du plan factoriel regroupe les modalités du détachement à l'entreprise, de la moindre satisfaction dans l'emploi. Cette distance par rapport à Moulinex n'est pas le seul fait des moins qualifiés, il est aussi une caractéristique des plus jeunes (45 ans et moins) et des plus diplômés (Bac et plus). Notons que ces derniers représentent un faible effectif, ce qui explique la position excentrée de leurs modalités dans le plan factoriel.

TAB. 3.1: *Les formes de l'attachement à Moulinex*

Population totale	Oui	Non	NR	Effectif
	%	%	%	
'Je me sentais très attaché(e) à Moulinex'	76,1	23,9	0,0	830
'Même si j'avais pu travailler ailleurs, j'y serais resté(e)'	60,9	37,9	1,2	830
'Moulinex a fait beaucoup pour moi'	58,3	40,6	1,1	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

Une note d'attachement a été construite par regroupement des trois items dont les taux de réponse sont présentés dans le tableau ci-dessus (3.1). Le premier item : 'Je me sentais très attaché(e) à Moulinex' renvoie à l'attachement affectif à l'entreprise. Le second : 'Même si j'avais pu travailler ailleurs, j'y serais resté(e)' fait référence à un attachement de type rationnel ou 'par défaut'. Et enfin, le troisième : 'Moulinex a fait beaucoup pour moi' sert d'illustration à l'attachement normatif à l'entreprise. Cette note a ensuite été introduite dans un modèle de régression logistique qui cherche à évaluer les variables influençant le lien à l'entreprise. Six facteurs participent à la formation et à la consolidation d'un tel sentiment : le temps passé dans l'entreprise, le parcours professionnel à l'intérieur de celle-ci, la situation retrouvée, les liens familiaux constitués dans et au travers de Moulinex, la localisation géographique et la satisfaction vis-à-vis de son emploi.

FIG. 3.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur l'attachement à l'entreprise*

Population totale:				
Note d'attachement à l'entreprise				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Pop. Totale [0]	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	(ns)		
Femme	Réf.	Réf.		
Age lors de l'enquête et ancienneté chez Moulinex				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	(0,527)***	(0,522)***	(0,449)***	Réf.
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	(ns)	(2,233)*	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	(0,474)***	(0,527)**	(0,442)**	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	Réf.	Réf.	Réf.	(ns)
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(1,993)**	(2,247)**	(ns)	(4,840)***
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(1,545)**	(ns)	(1,907)***
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
AP / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [2]	(ns)	(1,760)**		
ETAM (ETAM cadre pour C et D)	(ns)	(ns)	(ns)	(2,395)***
Cadre	(ns)	(2,382)*		
Site				
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	(ns)	(0,620)**	(ns)	(0,446)**
Cormelles (Caen)	(0,645)***	(0,561)***	(ns)	(0,439)***
Falaise	(ns)	(0,594)**	(0,393)**	(ns)
Saint-Lô	(0,365)***	(0,387)***	(0,168)***	(0,486)*
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En emploi à durée limitée	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Sans emploi	(1,377)*	(ns)	(ns)	(2,055)**
En mesure d'âge ou en attente de mesure d'âge	(2,212)***	(1,848)***	(ns)	(2,531)***
Vie conjugale et travail du conjoint chez Moulineur				
En couple et conjoint ancien Moulinex	Réf.	Réf.	Réf.	(ns)
En couple et conjoint non ancien Moulinex	(ns)	(ns)	(0,654)*	Réf.
Seul	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
A un père et/ou une mère ancien Moulinex	(1,434)**	(1,440)**	(1,655)*	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(2,767)***			
Toral	830	830	368	462
(Sous-totaux)	3 320	3 320	3 138	3 182
	2 246	2 246	2 114	2 132
	1 169	1 169	1 69	1 100
	0 95	0 95	0 47	0 48

Odds ratios et degrés de significativité * : p < ,1 ; ** : p < ,05 ; *** : p < ,001

[0] La variable note de satisfaction a été retirée du modèle pour les colonnes B, C et D.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

Déjà perceptible lors des diverses rencontres avec les anciens salariés, les résultats de cette étude ont permis d'attester l'existence d'un lien fort et commun à une large partie du personnel : 76% des répondants se déclarent "très" attachés à Moulinex et 58% considèrent que Moulinex a fait beaucoup pour eux (voir tableau 3.1). Il apparaît très nettement que le temps passé dans une organisation accroît les chances de se sentir attaché à celle-ci. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes ayant passé le plus grand nombre d'années chez Moulinex ont plus de chances de présenter une note d'attachement élevée que ceux possédant moins d'ancienneté chez le fabricant d'électroménager (voir modèle 3.1)³. Pour justifier de leur attachement à l'entreprise, les personnes interrogées rappellent souvent le temps passé "au service" de Moulinex. C'est dans la durée que les habitudes et les comportements routiniers se mettent en place, que la connaissance de son poste de travail s'affine et que les amitiés de travail se renforcent. L'ancienneté permet aussi des adaptations et des arrangements rendant le travail plus supportable.

L'âge des personnes compte aussi dans le développement de ce sentiment mais de façon plus secondaire. Avec le poids des années, le rapport à l'emploi se modifie. Michel Lallement rappelle qu'"il faut considérer également le type d'engagement physique ou moral que réclament certaines activités, investissement qui n'est pas vécu de la même manière à tous les âges de la vie"⁴. Chez le personnel plus âgé, l'implication dans le travail a tendance à diminuer alors que le besoin de sécurité professionnelle croît.

"Même si j'avais pu travailler ailleurs qu'à Moulinex, j'y serais restée malgré tout."

Comme on n'avait pas le choix... On ne trouvait pas d'autres boulots. Ça faisait une trentaine d'années qu'on était là-bas, malgré tout, on était habitué."

(N° 255, homme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, à son compte.)

L'attachement est lié négativement au fait d'avoir déjà connu un licenciement de type économique avant d'être entré à Moulinex (voir tableau 3.2). En 1993, l'entreprise d'électroménager avait recruté des salariés de la Société Métallurgique de Normandie, fermée pour cause de restructuration économique. Ces derniers, qui capitalisent moins d'ancienneté chez Moulinex, ont eu à souffrir d'une intégration

3. Pour être juste, ce résultat devrait être énoncé de la manière suivante : "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes ayant passé le plus grand nombre d'années chez Moulinex ont plus de chances de présenter une note d'attachement élevée plutôt qu'une note peu élevée, que ceux possédant moins d'ancienneté chez Moulinex.

4. Michel Lallement, *Le travail, op. cit.*, p. 95.

difficile au sein d'une communauté de travail formée de longue date.

"Ils m'ont fait chier quand j'ai été embauché, ils m'ont fait chier parce qu'ils avaient tous leurs copains, à gauche à droite."

(M. C., homme, 53 ans, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.).

TAB. 3.2: *Attachement normatif à Moulinex selon le fait d'avoir connu un licenciement économique avant l'entrée chez Moulinex*

Population totale	"Moulinex a fait beaucoup"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
A connu un licenciement				
Oui	47,4	52,6	0,0	66
Non	62,1	36,6	1,3	764
Total	60,9	37,9	1,2	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0111

Avec le temps qui passe, le souhait de quitter l'entreprise décroît et la nature de l'attachement évolue. L'ancienneté moyenne la plus élevée revient aux personnes qui adhèrent le plus souvent à l'affirmation suivante : "Même si j'avais pu travailler ailleurs qu'à Moulinex, j'y serais resté(e) malgré tout" (voir tableau 3.3). A mesure que les années s'écoulent, le désir de changer d'environnement de travail diminue et les personnes sont amenées à relativiser les gains d'une insertion professionnelle dans une autre entreprise. En outre, les personnes savent qu'à un âge avancé, leurs chances de retrouver un autre emploi sont très faibles. Le temps qui passe vient également éroder les sentiments, il les transforme. Si l'implication se maintient à des épisodes de carrière avancée⁵, elle s'essouffle aussi au cours des années ou du moins change qualitativement. Selon Ralph Katz⁶, le temps passé dans l'emploi peut amener à une certaine adaptation à l'environnement et à une certaine déresponsabilisation envers les tâches du poste de travail.

Les auteurs de *L'ouvrier de l'abondance* avaient déjà relevé l'absence de lien entre le contenu du travail et le désir de quitter son entreprise.

"Il est clair, contrairement à ce que l'on aurait pu penser, que les catégories professionnelles dont le travail est apparu le moins intéressant ne sont aucunement celles qui songent le plus souvent ou le plus sérieusement à travailler dans une autre firme"⁷

5. Bruce Buchanan II (1974), "Building organizational commitment : the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, n° 4, pp. 533-546.

6. Ralph Katz), "Job longevity as a situational factor in job satisfaction", *op. cit.*

7. John H. Goldthorpe *et al.*, *L'ouvrier de l'abondance*, *op. cit.*, p. 71.

TAB. 3.3: Nombre moyen d'années passées chez Moulinex et écart-type selon les types d'attachement à l'entreprise

Population totale	Ancienneté chez Moulinex				Effectif
	Nombre moyen	Ecart-type	Min	Max	
"Je me sentais très attaché à Moulinex"					
Oui	26,76	7,15	3	40	630
Non	22,62	9,35	0	38	200
"J'y serais resté(e) malgré tout"					
Oui	27,37	6,88	3	40	508
Non	23,06	8,85	0	37	312
"Moulinex a fait beaucoup pour moi"					
Oui	26,96	6,90	3	40	483
Non	24,04	8,95	0	40	338

Source : Enquête Moulinex 2003

"Même si j'avais pu travailler ailleurs qu'à Moulinex, j'y serais resté malgré tout.", oui ou non ?

J'y serais resté quand même parce que arrivé à un certain âge... Quand vous arrivez ailleurs, vous savez, il faut se refaire. Et même quand on travaille, quand on est habitué de travailler, vous savez, quand vous arrivez comme ça, on vous regarde, hein ! On vous épluche comme il faut ! Alors que quand on est jeune, ce n'est pas grave, il faut faire son trou."

(N° 689, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.).

"Même si j'avais pu travailler ailleurs qu'à Moulinex, j'y serais restée malgré tout.", oui ou non ?

Oui, je pense. Au bout de 30 ans, on avait quand même un peu de liberté... Vis-à-vis de certaines collègues que j'entends, qui travaillent chez Bosch et tout, Moulinex c'était un peu mieux."

(N° 396, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, petits boulots.).

Autre preuve de l'influence du temps, la situation retrouvée intervient dans l'appréhension de l'attachement à l'entreprise. Les personnes bénéficiant d'une mesure d'âge s'opposent aux personnes actives (celles qui ont retrouvé un emploi et celles recherchant une insertion professionnelle). Plus jeunes, ces dernières ont deux fois moins de chances que les inactifs de présenter une note élevée d'attachement à Moulinex (voir modèle 3.1). Egalement, les personnes en mesure d'âge ont moins de chances d'avoir été touchées par le sentiment de délaissement qu'a provoqué le licenciement économique.

Pour comprendre le développement du sentiment d'attachement à l'entreprise, la trajectoire professionnelle à l'intérieur de celle-ci est un troisième élément à prendre en compte. On voit nettement apparaître l'influence du dernier diplôme sur la note d'attachement à l'entreprise. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes peu diplômées ont plus de chances que les détenteurs d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat de se dire attachées à l'entreprise et de manifester un sentiment de reconnaissance envers Moulinex. Mais il faut aussi faire intervenir la position professionnelle pour mieux interpréter l'influence du diplôme. Il apparaît également que les salariés qui ont débuté leur carrière chez Moulinex à des positions d'agent de production et qui sont devenus ouvriers qualifiés ou qui ont accédé à des postes d'ETAM présentent plus de chances de se sentir attachés à leur entreprise. En ne faisant pas intervenir la variable de la satisfaction dans l'emploi dans le modèle de régression (voir colonne B dans le modèle 3.1), la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex intervient nettement⁸. Plus les salariés ont le sentiment d'avoir reçu des valorisations professionnelles au travers de l'entreprise, plus ces derniers se sentent redevables envers celle-ci. Les personnes promues, celles qui ont obtenu un diplôme chez Moulinex et qui considèrent que l'accès à la formation était facile ou a été positif pour leur carrière, ont plus de chances de manifester ce genre de rapport à l'entreprise que les autres individus. Ceci est surtout vrai pour les personnes présentant un attachement de type normatif à Moulinex (voir tableau 3.4).

Toutefois les résultats qui viennent d'être fournis méritent d'être étayés. En effet, dans le plan factoriel de l'Analyse des Correspondances Multiples, la modalité "Aucun diplôme" est plutôt placée du côté du lien faible à Moulinex, tandis que la modalité "CAP BEP" se trouve, au contraire, dans le pôle de l'attachement à l'entreprise. Pour lever l'ambiguïté de ce résultat qui rentre en contradiction avec celui obtenu par le modèle de régression, deux modèles "toutes choses égales par ailleurs" ont été réalisés; l'un ne prenant en compte que les hommes et l'autre concernant uniquement les femmes. En opérant une analyse par genre, il apparaît très nettement que les conclusions qui viennent d'être tirées ne valent que pour ces dernières. Si l'attachement n'est pas sexué (la variable du sexe ne joue pas sur la note d'attachement), il le devient si l'on prend seulement en compte les trajectoires professionnelles féminines. Les femmes ayant connu une évolution de carrière ascendante chez Moulinex ont plus de chances de manifester un sentiment d'attachement

8. Les variables de la satisfaction dans l'emploi et de la dernière catégorie professionnelle occupée sont très liées entre elles.

TAB. 3.4: Adhésion à la proposition: "Moulinex a fait beaucoup pour moi" selon l'opinion concernant le rôle joué par la formation sur le déroulement de sa carrière professionnelle et la facilité à accéder à une formation chez Moulinex

Population concernée	"Moulinex a fait beaucoup pour moi"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Opinion de la formation				
Très positif	72,4	27,6	0,0	220
Assez positif	60,8	38,8	0,4	249
Inutile	39,5	58,2	2,3	170
Négatif	41,2	52,2	6,6	19
Total	58,7	40,4	0,9	658
Accès à la formation				
Facile	64,8	34,5	0,7	434
Difficile	51,6	47,4	1,0	369
NR	45,6	47,6	6,8	27
Total	58,3	40,6	1,1	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

à l'entreprise. En revanche, les femmes diplômées sont plus souvent critiques vis-à-vis de Moulinex (voir tableau 3.5). Dans le fond, l'attachement à Moulinex est lié à la trajectoire subjective des salariées à l'intérieur de l'entreprise. Plus le temps passé à l'intérieur de celle-ci et le sentiment d'avoir été reconnu et valorisé lors de sa carrière professionnelle sont grands, plus ce sentiment trouve les conditions nécessaires à son développement.

TAB. 3.5: Adhésion à la proposition: "Moulinex a fait beaucoup pour moi" selon le sexe couplé du diplôme

Population totale	"Moulinex a fait beaucoup pour moi"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Sexe et diplôme				
Homme Sans diplôme	63,4	35,1	1,5	125
Homme Avec diplôme	59,3	40,7	0,0	243
Sous-Total	56,9	42,3	0,8	368
Femme Sans diplôme	61,1	37,3	1,6	355
Femme Avec diplôme	39,8	59,3	0,9	107
Sous-Total	58,3	40,6	1,1	462

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0013

Egalement, le lien à Moulinex prend son origine dans les liens sociaux noués dans et au travers de l'entreprise. C'est le cas des liens familiaux et conjugaux notamment. "Toutes choses égales par ailleurs", le fait d'avoir un père et/ou une mère ancien salarié de Moulinex augmente les chances de se sentir attaché à l'entreprise. 12% des personnes interrogées ont déclaré avoir un père ancien Moulinex et 13% une mère ayant travaillé dans l'entreprise d'électroménager. L'emploi chez Moulinex s'héritait donc de ses parents et pouvait également être transmis à ses enfants. 22% des mères de famille ont au moins un enfant ayant travaillé chez Moulinex, en dehors des petits boulots d'été. L'attachement à l'entreprise, et notamment l'attachement de type normatif, est fortement associé au fait d'avoir des enfants qui ont occupé un emploi dans l'entreprise d'électroménager (voir tableau 3.6).

TAB. 3.6: *L'attachement normatif à Moulinex selon le travail d'au moins un enfant chez Moulinex*

Population concernée	"Moulinex a fait beaucoup"		Effectif
	Oui %	Non %	
Enfant Moulinex			
Oui	75,8	24,2	116
Non	55,4	44,6	608
Total	58,7	41,3	724

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

L'entreprise d'électroménager a longtemps procédé à des recrutements familiaux, sans pour autant promouvoir spécifiquement cette méthode. Un journaliste du quotidien *le Monde* rapporte les faits suivants : "Il y a dans la région des lignées entières de "familles Moulinex" : le grand-père côtoie souvent sa petite-fille dans un atelier"⁹ Il n'existait pourtant pas dans l'entreprise d'électroménager de système instituant le recrutement familial ou local¹⁰. Pourtant, même en l'absence d'un tel système, l'emploi chez Moulinex se transmettait aussi au travers de la parenté. L'emploi se communiquait également entre conjoints. Des épouses pouvaient faire entrer en priorité leur mari licencié suite à une fermeture d'usine. Concernant les personnes en couple, 35% ont un conjoint ayant déjà travaillé à Moulinex. Parmi ces dernières, la moitié a un conjoint également licencié en 2001. La presse a relaté le drame vécu

9. *Le Monde*, 7 mars 1987.

10. Dans le cas des listes d'"apparentés" à la SEITA, le fabricant d'allumettes organisait l'embauche de deux personnes d'une même famille pour un extérieur, Mathieu Fourmont (2004), *Les stratégies ouvrières face à la désindustrialisation. Enquête à la Seita Saintines*, Mémoire de DEA soutenu à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales sous la direction de Frédéric Lebaron, p. 15.

par ces "couples bi-actifs Moulinex".

"On était Moulinex jusqu'au bout des ongles. On doit beaucoup de choses à l'entreprise. A commencer par notre rencontre." et son mari d'ajouter : "Des couples Moulinex", j'en connais bien cinq ou six autres. Cette entreprise est très familiale ! D'ailleurs, les gens y entraînent de père en fils. On avait tous un frère, un cousin qui travaillait là." ¹¹.

On peut noter que l'attachement à l'entreprise est également relié à la fierté que l'un de ses enfants ait le même métier que soi. Christian Baudelot et Michel Gollac ont relevé l'importance de cette variable dans le bonheur au travail ¹² (voir tableau 3.7).

TAB. 3.7: *L'attachement normatif à Moulinex selon le fait d'être heureux que ses enfants aient le même métier que soi*

Population concernée ^a	"Moulinex a fait beaucoup"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
"Heureux que ses enfants aient le même métier"				
Oui	76,6	23,4	0,0	121
Non	54,7	44,1	1,2	612
Non réponse	56,8	39,0	4,2	26
Total	58,3	40,6	1,1	759

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0003

^a Population ayant au moins un enfant

Dans le plan factoriel de l'espace professionnel Moulinex, la modalité désignant les couples bi-actifs ("Conjoint Mx") se situe dans le pôle du lien positif à l'entreprise. Les hommes, ceux dont la conjointe n'a jamais travaillé chez Moulinex, ont moins de chances de se dire attachés à l'entreprise que ceux dont l'épouse y a été salariée (voir modèle 3.1). L'ancienneté chez Moulinex est d'ailleurs tout à fait liée aux chances d'être en couple chez Moulinex. Le fait de travailler "à deux" dans l'entreprise d'électroménager donnait la possibilité de prendre conjointement ses vacances estivales lors de la fermeture annuelle des usines. Ce qui paraît être un détail n'en est pas un quand on sait que les congés sont pris d'autorité au moment de la morte saison pour l'activité du groupe. La bi-activité permet, en outre, de bénéficier doublement des avantages offerts par les grandes entreprises : prime d'ancienneté, prime d'équipe. . . Les couples bi-actifs chez Moulinex sont mieux représentés parmi

11. *Ouest-France*, 2 mai 2001.

12. Christian Baudelot, Michel Gollac *et al.*, *Travailler pour être heureux*, *op. cit.*

les non-diplômés et plus particulièrement chez les agents de production devenus ouvriers qualifiés.

Les "familles Moulinex" se recrutent plus souvent dans les usines anciennes et parmi les salariés de la production. A Falaise, 60% des anciens salariés ont au moins un collatéral ancien salarié de l'entreprise (contre 40% pour Saint-Lô, une usine plus récente). Egalement les répondants, déclarant avoir un père et/ou un mère ancien Moulinex, se trouvent mieux représentés à Alençon, l'usine historique du groupe, que dans les autres usines (voir figure 3.8).

TAB. 3.8: *Avoir au moins un parent ancien salarié de Moulinex selon le site de reclassement*

Population totale	Un parent Moulinex		Effectif
	Oui %	Non %	
Site			
Alençon	31,2	68,8	221
Bayeux	18,1	81,9	89
Cormelles	18,8	81,2	379
Falaise	18,8	81,2	92
Saint-Lô	3,8	96,2	49
Total	21,3	78,7	830

Source: *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Le sentiment d'attachement à l'entreprise est d'ailleurs un sentiment localisé. "Toutes choses égales par ailleurs", le site de reclassement joue un rôle tout à fait notable. Les salariés de l'usine la plus ancienne, Alençon, capitalisent le plus fort taux d'attachement et s'opposent à ceux des autres sites de production. La taille de l'établissement¹³ ne constitue pas la raison déterminante de l'attachement à l'entreprise puisque les salariés de la grande usine de Cormelles ont moins de chances de se dire attachés à Moulinex que ceux d'Alençon (voir modèle 3.1). Ce sentiment se déploie plutôt dans des lieux marqués par l'histoire sociale et le passé industriel de l'entreprise. La fierté d'appartenir à l'usine fondatrice de Moulinex amènerait les salariés ornaïes à un enchantement de leur carrière au sein du groupe d'électroménager.

Le lien à l'entreprise vient-il compenser des ruptures subies par le passé? Est-ce que l'attachement peut constituer une relation de substitution quand les liens familiaux et conjugaux se sont dénudés? Vient-il rattraper une intégration scolaire

13. John M. Stevens *et al.*, "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment", *op. cit.*

défaillante? On peut, en effet, supposer que les salariés ayant connu des échecs lors de leur parcours scolaire, aient développé le sentiment d'être redevables à l'entreprise qui leur a donné une seconde chance en débutant une carrière professionnelle en son sein. Or, le lien est difficile à établir entre le jugement que portent les individus sur leurs résultats à l'école et leur attachement à l'entreprise. L'arrêt des études était rarement provoqué par des difficultés d'ordre scolaire mais était plutôt l'expression d'une nécessité économique pour un personnel issu de milieu populaire. Si l'attachement n'est pas lié à des perturbations dans la trajectoire scolaire, il serait, en revanche, lié à des ruptures dans le parcours conjugal. Les personnes qui ont eu à subir la perte de leur conjoint dans le cadre d'un veuvage sont plus enclines à se déclarer attachées à leur entreprise (voir tableau 3.9). L'attachement à Moulinex vient probablement colmater des manques affectifs, des sentiments de perte ou d'abandon. Notons également qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise se montrait protectrice envers ses salariés.

"Moulinex a fait beaucoup pour moi?, oui ou non?"

Oui, je n'ai pas trop eu à me plaindre, parce que j'ai eu un accident et ils m'ont donné une bonne place"

(N° 124, femme, 53 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

TAB. 3.9: *L'attachement normatif à Moulinex selon la situation matrimoniale*

Population totale	"Moulinex a fait beaucoup"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation matrimoniale				
Célibataire	52,8	43,1	4,1	123
Marié	58,3	41,0	0,7	606
Veuf	71,8	28,2	0,0	22
Divorcé	62,9	37,1	0,0	79
Total	58,3	40,6	1,1	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. 0.0195

On ne peut établir de relation entre l'affiliation syndicale et l'attachement à l'entreprise. En effet, il faut rappeler le rapport ambigu que les syndicats entretiennent avec l'entreprise. Celle-ci est critiquée pour ses dysfonctionnements, en même temps que sa disparition est déplorée. Le patronage de Jean Mantelet est à la fois fortement remis en cause et aussi entouré d'un profond respect. Les propos des syndicalistes sont toujours doubles à propos du père historique de Moulinex.

"Et Monsieur Mantelet, qu'en pensez-vous?"

Je l'ai vu quelquefois dans les ateliers. c'est l'homme qui a fait Moulinex. Mais il a commis des erreurs, tout particulièrement en ne se préoccupant pas à temps de son départ. Il a laissé se mettre en place une guerre de succession et pendant ce temps-là, les bonnes décisions n'ont pas été prises..."¹⁴.

Enfin, satisfaction générale dans l'emploi et attachement à l'entreprise sont très liés (voir modèle 3.1). Dans le discours des personnes, les deux sentiments semblent même se confondre. Est-ce la satisfaction dans l'emploi occupé qui contribue à l'attachement à l'entreprise ou bien l'inverse? Les deux éléments se couplaient et se renforçaient mutuellement.

"C'est vrai que j'étais satisfaite car c'est là que j'ai travaillé des années et des années mais, même après la fermeture... Au final, je suis contente d'avoir travaillé chez Moulinex."

(N° 254, femme, 52 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDI.).

Dans le plan factoriel, les modalités de l'attachement à l'entreprise se situent dans un secteur très ramassé du graphique. Le lien à l'entreprise est donc un sentiment relativement unifié. Il en va autrement de la satisfaction dans l'emploi. Celui-ci se décline sous différentes facettes qui sont très dépendantes, on va le voir, de la catégorie professionnelle occupée chez Moulinex.

3.2 La satisfaction dans l'emploi

L'appréciation sur l'emploi et le travail chez Moulinex subit certainement une déformation subjective du fait de la situation retrouvée depuis le licenciement. On ne peut négliger le fait que le regard porté sur le rapport à l'emploi passé puisse être influencé par le présent. Malgré l'effet certain de reconstruction, on va tâcher de connaître les facteurs qui jouent sur le jugement envers l'emploi occupé chez Moulinex. Contrairement à l'attachement à l'entreprise, la satisfaction dans l'emploi n'est pas un sentiment homogène. Il se décline sous des formes très variées comme le montre le tableau 3.10.

Concernant le jugement tenu sur l'emploi passé chez Moulinex, la plus grande opposition se situe au niveau des positions professionnelles. A propos de la forme du travail, les catégories les plus élevées se déclarent plus souvent satisfaites des conditions et de l'ambiance de travail ainsi que des relations avec le supérieur hiérarchique (voir tableau 3.11). Les réorganisations et l'intensification du travail, qui se sont principalement concentrées sur le travail des employés de la production, avaient

14. Dominique Jonquet, 47 ans, usine de Falaise, déléguée syndicale, interrogée par Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 92.

TAB. 3.10: *Les formes de la satisfaction à l'emploi chez Moulinex*

Population totale	Oui	Non	NR	Effectif
	%	%	%	
'Satisfait du salaire brut'	36,1	63,8	0,1	830
'Satisfait des horaires'	78,8	20,8	0,4	830
'Satisfait des avantages sociaux (13eme mois)'	92,6	7,4	0,0	830
'Satisfait de la garantie à cette époque d'un travail assuré'	73,8	25,0	1,2	830
'Satisfait de la proximité de votre lieu d'habitation'	89,0	10,7	0,3	830
'Satisfait des conditions de travail'	71,3	28,6	0,1	830
'Satisfait de l'ambiance dans l'atelier'	78,9	20,7	0,4	830
'Satisfait des relations avec votre supérieur direct'	74,8	24,8	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

eu pour effet de rendre plus grande la charge de travail à accomplir et plus tendues les relations de travail et hiérarchiques. En effet, Moulinex avait évolué dans la recherche d'une plus grande rationalisation de son organisation de travail. En 1996, son PdG, Pierre Blayau, avait engagé un cabinet privé chargé d'augmenter de 40% la productivité des salariés. Le personnel de la production était le premier visé par des changements intervenus dans l'appareil productif. Moulinex est passé ainsi d'un système en flux poussé à une conception en flux tiré. "On ne produit que ce qui est effectivement demandé, en juste à temps : c'est le client qui tire la production!"¹⁵. Les nouveaux dispositifs ont une efficacité bien réelle sur le niveau de rendement. La Méthode Kanban¹⁶, par un système de signes visuels (étiquettes ou cartes de couleurs), a rendu la transmission des ordres de fabrication plus simple et plus efficace. La technique du SMED¹⁷ a permis de changer rapidement une fabrication, un coloris ou un moule, afin d'accélérer le rythme de production, tout en recherchant la meilleure qualité possible. Pour M. A., régleur à Cormelles, les améliorations dans le rendement étaient visibles :

"SMED, ça veut dire, in english, Single Minute Exchange of Die. Ca veut dire un changement de système en 10 minutes donc irréalisable. Disons que l'on

15. "En flux poussé, il s'agissait de prévoir ce que client allait demander. En flux tiré, c'est la consommation qui déclenche la fabrication. Le raisonnement se fait alors en termes de flux et non plus de stock. C'est le parcours du produit qui doit être anticipé. C'est aux hommes et aux machines de s'adapter au process du produit et non plus l'inverse" in Document interne non publié intitulé, "*Principe de base de la politique industrielle Moulinex*", Groupe Moulinex, p. 40.

16. Le Kanban consiste à réguler la production de composants au rythme des besoins des ateliers d'assemblage. Il précise la nature des pièces, leur origine (dernière machine à les avoir usinées) et leur destination (prochaine usine où elles devront être utilisées). Lorsqu'une quantité de pièces (unité de conditionnement) est consommée, cela déclenche un ordre de fabrication.

17. Single Minute Exchange of Die ou Changement Rapide d'Outil.

mettait une heure et demie pour faire le changement d'outil et de l'autre côté ils nous demandaient entre 10 et 20 minutes donc on a trouvé un compromis, bon 30-35 minutes donc on a gagné vachement de minutes sans forcer plus pour autant"

(M. A., homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Quelles sont les implications de ces nouvelles méthodes d'intensification du travail? Si les conditions et l'environnement de travail se sont matériellement améliorés, la pression placée sur le travail a eu des conséquences sur le bien-être moral et physique du personnel de production concerné par ces nouveaux dispositifs de travail. La pénibilité et les difficultés ressenties par les salariés envers leur travail demeuraient¹⁸. Par exemple, le but de la méthode Hoshin du "juste à temps", est de ne fabriquer que le juste nécessaire. Mais la chasse aux stocks fut très mal vécue par le personnel d'exécution qui ne pouvait plus constituer sur la production "un peu d'avance". Ces nouvelles contraintes de temps sont venues contrarier certaines stratégies d'économie d'efforts servant à récupérer ses forces et à préserver sa santé. La fabrication sur ligne de production (ou sur convoyeur) est remplacée par une configuration en forme d'îlots c'est-à-dire par petites unités plus autonomes et donc plus réactives face aux interruptions dans le processus de production. Une salariée de Saint-Lô explique l'efficacité d'un tel système mais aussi la plus grande fatigue provoquée en raison du faible effectif d'opérateurs mobilisé.

"La chaîne de l'ouvre-boîte, ce sont trois personnes sur les îlots pour 500 produits au lieu de 10 personnes qui en produisaient 1200. On s'est fait avoir. Une personne prenait la coquille pour l'assemblage. Une deuxième fermait et contrôlait. Une troisième l'emballait."

(N° 859, femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.)

Michel Gollac et Serge Volkoff rappellent que l'intensification du travail n'est pas réductible à une dégradation du travail¹⁹. Le système par îlotage s'est traduit par un enrichissement des tâches, une meilleure ergonomie et une plus grande autonomie de travail. L'adaptation à ces contraintes temporelles, couplées aux impératifs industriels, est rendue plus problématique pour un personnel vieillissant. Les conséquences directes de ces nouvelles dispositions se lisent dans les tensions de plus en plus vives avec les salariés et le personnel d'encadrement. L'accroissement des cadences a amené au développement de "troubles musculo-squelettiques" (TMS) qui

18. Michel Gollac et Serge Volkoff (1996), "Citius, altius, fortius, l'intensification du travail", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, n° 1, pp. 54-67.

19. Michel Gollac et Serge Volkoff (2000), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères; Michel Gollac et Serge Volkoff (2001), "Intensité et fragilité" in Jeannot, G., Veltz P. *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, La Tour-d'Aigues, Editions de l'Aube, pp. 183-194.

atteignent les muscles, les tendons et les nerfs. Le syndrome du canal carpien²⁰ ou les tendinites sont les expressions les plus courantes de ces pathologies professionnelles. Les changements dans le mode d'organisation du travail ont été supportés en très grande partie par les salariés de la fabrication. Si les conditions et les relations de travail étaient plus souvent vues comme insatisfaisantes par les agents de production (voir tableau 3.11), la garantie d'un emploi assuré constituait en revanche plus souvent une source de satisfaction pour 77% d'entre eux (contre 52% des cadres).

"Étiez-vous satisfaite de la garantie à cette époque d'un travail assuré ?

C'est vrai que quand on rentrait chez Moulinex, on disait : on est sûr d'y rester très longtemps, à l'époque. Forcément, on n'aurait jamais cru que ça allait fermer, la maison mère, Alençon. On se croyait toujours protégé (...) Oui, quand même, parce que quelqu'un qui était chez Moulinex, pour se faire licencier, il fallait déjà qu'il en fasse. Je le dis : il fallait vraiment qu'il en fasse. Il fallait vraiment arriver bourré au boulot, et encore! Au bout de trois fois, pas la première fois. On donnait un avertissement (...)"

(N° 267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.).

TAB. 3.11: *La satisfaction des conditions de travail et des relations avec le supérieur direct chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle*

Population totale	Satisfait des conditions de travail			Satisfait des relations avec son supérieur			Effectif
	Oui	Non	NR	Oui	Non	NR	
	%	%	%	%	%	%	
Catégorie professionnelle							
Agent de Production	57,9	42,1	0,0	68,6	30,5	0,9	346
AP-Ouvrier Qualifié	69,1	30,9	0,0	78,7	21,3	0,0	175
Ouvrier Qualifié	69,7	28,6	1,7	64,9	35,1	0,0	67
Employé et Maîtrise	94,1	5,9	0,0	86,2	12,2	1,6	69
Agent de M., Techn. et Cadre	91,4	8,6	0,0	82,0	18,0	0,0	173
Total	71,3	28,6	0,1	74,8	24,7	0,5	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

La satisfaction de profiter de certains avantages sociaux (cantine, comité d'entreprise...) est la mieux partagée entre les catégories professionnelles. Les deux tiers des répondants se disent insatisfaits de leur salaire brut (et les trois quarts des

20. Le syndrome du canal carpien est lié à la compression du nerf médian au poignet. Voir Michel Gollac et Serge Volkoff, *Les conditions de travail*, op. cit.

agents de production). Depuis la mise en place des lois de Robien en octobre 1996, qui avait réduit le temps de travail hebdomadaire à 33,15 heures, les salaires avaient été bloqués²¹.

Malgré les disparités entre les groupes professionnels, l'appréciation générale de l'emploi fournie par les répondants est largement positive. Les personnes déclarant être satisfaites de leur emploi chez Moulinex sont très majoritaires (87%). Comment expliquer qu'un emploi peu rémunéré, exercé dans des conditions éprouvantes physiquement et psychologiquement et souvent mal considéré, soit malgré tout jugé par les salariés de manière positive? Serge Paugam avait déjà relevé un tel paradoxe notamment parmi les travailleurs de la sidérurgie: "... les pénibilités que les ouvriers doivent supporter quotidiennement ne les empêchent pas d'aimer leur travail"²². L'auteur explique qu'il faut rechercher dans les "compensations (...) symboliques" et les "formes (...) de valorisation de soi" les sources de la satisfaction que les travailleurs tirent de leur métier de sidérurgiste. Ceci s'applique bien pour les professions exigeant de posséder des connaissances particulières et de mobiliser un savoir-faire et des techniques spécifiques. Mais dans le cas des emplois déqualifiés de la fabrication ou du montage d'appareils où les travailleurs sont interchangeable entre eux, quels sont les leviers identitaires ou symboliques que les salariés peuvent actionner pour tirer matière à valorisation? Les tâches d'exécution chez Moulinex reposaient sur des mouvements répétés à longueur de journée, qui paraissent dénuées d'intérêt et qui ne nécessitent pas de qualification précise en dehors d'une certaine agilité manuelle. Outre la monotonie du travail, celui-ci pouvait s'exercer dans des conditions des plus éprouvantes.

"Je suis allée dans ce qu'ils appelaient le nicklage, l'horreur en plus il faisait une chaleur horrible, c'était en rentrant de vacances, août septembre, là-bas y avait des fours, horrible, et puis j'en ai bavé, j'en ai bavé, fallait que je soulève des tubes, les mettre dans un panier et que je les mette sur une palette et tout ça pour me faire entendre dire par le chef (...): "je vous félicite madame, parce que ce que vous avez fait toute la journée, les hommes refusent de le faire!" "

(Mme H., femme, 56 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, pré-retraîtée.)

Si l'on prête l'oreille à la subjectivité des salarié(e)s, très peu de plaintes, d'expressions de révolte ou de remises en cause de l'ordre hiérarchique, social ou sexuels se font entendre. Ceci ne signifie pas que le travail chez Moulinex était perçu par

21. Au travers de l'exemple des salariés de l'usine Beaufour, Tania Angeloff montre que les premières victimes de cette réduction du temps de travail sont les travailleur(se)s à temps partiel in Tania Angeloff (2000), *Le temps partiel: un marché de dupes?*, Paris, Syros.

22. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité. op. cit.*, p. 170.

l'ensemble des salariés comme épanouissant et dépourvu de souffrance. Mais il y a bien dans les propos tenus par les agents de production les marques d'une fierté, d'un amour et d'un attachement profond à son travail. Les quelques courts extraits suivants en sont la mise en mot :

"Ah j'adorais mon transfo"

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"J'aimais bien mon travail, on avait beau dire, c'était l'usine, c'était Moulinex, moi j'aimais bien !"

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Le sentiment de maîtrise de son travail occupait une bonne place dans les motifs de satisfaction exprimés par les agents de production. Egalement, 82% de ces derniers (contre 63% des employés et maîtrise) ont déclaré être en mesure de suivre les cadences et/ou d'atteindre les objectifs. Cette phrase souvent exprimée par les interviewés : "On faisait notre rendement" est la traduction de cet attachement viscéral au travail accompli jusqu'au bout, même au-delà de l'épuisement. Les trois quarts des agents de production déclarent avoir occupé un emploi varié dans leur dernier emploi chez Moulinex et les deux tiers ont déclaré être autonomes sur leur poste de travail. Un point de satisfaction souvent mis en avant par les agents de production est la possibilité de pouvoir organiser son travail à sa convenance.

"Dans votre dernier poste de travail chez Moulinex, aviez-vous de l'autonomie dans votre travail? Le fait d'être libre d'organiser votre travail comme vous le vouliez ?

De prendre mon travail à ma mode à moi, oui. De ce côté-là, oui. Moi, comme j'étais en tête de chaîne, je m'arrangeais de façon à perdre le moins de temps possible déjà, et moi j'aimais bien avoir mon poste bien aménagé, je n'aimais pas avoir des pièces qui traînent ni rien. Je travaillais à ma mode, comment je pourrais vous dire ça moi, je ne sais pas. Disons que, quand on était contrôlé, même la monitrice, elle aurait voulu qu'on travaille de telle et telle façon peut-être, mais moi, je travaillais à ma mode. Je sais qu'une fois, on m'a fait changer mes boîtes de place parce qu'on pensait que c'était mieux comme ça, mais moi, je les remettais parce que, au moins, je savais où étaient mes pièces, c'était plus accessible pour moi, et moi je m'organisais à ma mode."

(Mme P., femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD à temps partiel.)

Lors des rencontres avec des anciennes opératrices, beaucoup font part de leurs compétences "multi-produits" et d'une grande adaptabilité dans le travail. Le terme de mono-expérience, dans le sens de l'assignation à des tâches ou à des postes de

travail identiques, n'est pas justifié pour les femmes de la production. La fonction de "rotatrice" est tout à fait emblématique de cette polyvalence car elle nécessite de faire preuve d'une grande souplesse et de posséder des connaissances professionnelles diverses.

"Le cuit-tout, j'ai fait beaucoup d'appareils : l'ouvre-boîte, j'ai fait les rôtissoires, dans le temps, quand je suis rentrée, c'était les rôtissoires. J'ai fait le cuit-tout, l'ouvre-boîte, la centrifugeuse, le couteau électrique, le chauffe-plats. J'en ai fait. Le gril-viandes. On faisait tous les ateliers, quand on avait pas de boulot dans un, on repartait dans l'autre."

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Plus tard, j'ai été affectée au montage des moulins à légumes et, d'ouvrière, je suis devenue "rotatrice". C'était la fonction de la remplaçante qui savait effectuer toutes les opérations des employés des chaînes de montage"²³

Avec l'application des nouvelles méthodes de travail, l'autonomie s'était progressivement développée dans les îlots de production. La transition d'une organisation du travail sur chaîne vers les groupes autonomes de production était quasi atteinte sur certains sites comme Saint-Lô ou Bayeux. De même, les interventions en cas de panne étaient souvent assurées par des personnes opératrices, sans intervention d'un ouvrier qualifié.

"On savait les arrêter (en parlant des machines)... Quand il y avait une panne, on savait ce qu'il fallait faire. Ce n'était pas notre travail pourtant mais bon, le gars n'avait pas quatre mains... Quand une personne est assise, je veux bien, mais quand t'es débordé et débordé, il y a des choses qu'on peut savoir sans être qualifié."

(M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Tout se passe comme si, les trajectoires professionnelles horizontales à l'intérieur de l'entreprise venaient en compensation à des évolutions verticales plafonnées. Loin d'être subie, la mobilité inter-atelier constituait pour beaucoup des agents de production un élément de motivation au travail, une fierté même. La possibilité de pouvoir changer de poste de travail permettait de rompre avec la monotonie du travail.

"On changeait, j'ai vu des fois la chef dire : "Ah stop stop arrêtez, il me faut ces fils-là ou la chaîne va arrêter". Et on changeait on se dépêchait, on rechangeait et hop on fournissait, oh la la, j'aimais ça, oh la la, j'adorais ça, j'étais pas la seule d'ailleurs !"

(Mme H., femme, 56 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, pré-retraîtée.)

23. Solange Séchet, 79 ans, ancienne ouvrière, Moulinex Alençon interrogé par Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 89.

Le verbe "bouger" revient très souvent dans le discours des travailleurs de la production : "il fallait que je bouge". Cette circulation entre les différents postes de travail, ateliers, services ou secteurs d'activité permettait aussi à ces travailleuses "parcellaires"²⁴ de posséder une connaissance globale de leur entreprise.

"Ben, j'ai été sur chaîne, j'ai été au ménage. J'ai été un peu partout moi, j'ai fait tout le tour."

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Les employés de la production rattachent également cette satisfaction à l'ambiance de l'atelier, au collectif de travail et à l'esprit de camaraderie. La bonne humeur, la solidarité sur les chaînes de production donnaient du cœur à l'ouvrage.

"Que pensiez-vous du dernier emploi que vous avez occupé à Moulinex? Etiez-vous très satisfaite? Plutôt satisfaite? Plutôt pas satisfaite? Pas du tout satisfaite?"

Comme on a dit tout de suite : le groupe qu'on était, on avait demandé à rester à travailler ensemble, on était un petit groupe, sept ou huit, on s'entendait très bien. Le travail, on arrivait à s'entraider, à s'aider. C'était la vie d'usine, mais c'était quand même satisfaisant."

(N° 650, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.)

Les références affectives au climat familial et chaleureux des relations humaines de travail abondent dans le discours des interviewés. Franck Magloire parle de cette "sorte de bonheur familial", de "sève humaine"²⁵ pour évoquer les bons moments chez Moulinex. Selon l'auteur, dans ce monde de la matière, des machines, tout se passe comme si les individus se mettent à nu, les tabous tombent pour dévoiler une réalité crue et cynique. " (...) ces blagues grossières uniquement pour ne pas oublier la chair, pour laisser les mots transpirer de l'épiderme, cacher parfois une misère conjugale, une misère tout court..."²⁶.

Bien que la communication dans l'usine soit bridée par les conditions de travail²⁷, les discussions fortuites jouaient un rôle important pour l'ambiance dans l'atelier. Selon Michel Verret, le monde ouvrier est un monde de l'oralité. Il s'agit d'une parole utile, précise, circonspecte, émise sur le ton de l'injonction, qui en somme s'adapte très bien à des situations de travail bruyantes et distrayantes. L'univers de l'usine est aussi plein d'anecdotes, de récits, de choses dites, furtivement échangées. Dans cette parole ordinaire, l'inédit tient une place prépondérante :

"L'inédit, chez l'ouvrier, c'est dans la trame de la vie ordinaire, ce qui

24. Karl Marx (1985), *Le capital*, Paris, Flammarion, Livre I.

25. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 67.

26. *Ibid.*, p. 54.

27. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail, op. cit.*

surprend par quelque sens (en plus, en moins, en trop, ailleurs). L'événement qui "fait sensation" et que la parole va reprendre, interroger, enchaîner à ses raisons, comme Platon l'opinion, et promener ainsi lié et domestiqué, pour l'édification du public"²⁸

Malgré la futilité des propos tenus, la communication est bien réelle. Les sujets de discussion sont variés, le plus souvent, ils portent sur les enfants, les activités du week-end, le repas du soir. Discuter permet de se changer les idées et d'évacuer les tensions. Le besoin de se retrouver pour s'échanger des nouvelles pêchées à droite à gauche ou bien pour faire circuler des ragots ou autres commérages tient beaucoup de cette tradition de l'informalité²⁹ propre au monde ouvrier. La vie d'usine est remplie de tous ces "petits bonheurs"³⁰. "On n'a pas le droit de parler, alors je vais chanter" avait décrété Mme C, agent de production à Moulinex Cormelles³¹. "J'ai appris la belote chez Moulinex" confie joyeusement une ancienne déléguée CFDT de Cormelles-le-Royal. Renaud Sainsaulieu rappelle que l'expérience de la vie en usine est une expérience totale, une expérience à part. Tous ces "petits faits sociaux" (paroles échangées à la sauvette, les fêtes d'anniversaire...), ces "actes dérisoires"³² venaient agrémenter et égayer le quotidien. Les "gueuletons" organisés le vendredi après-midi, la "cagnotte café" mais aussi les opérations "escargot" ou les débrayages qui constituaient autant de moments inoubliables de convivialité et de rupture dans le quotidien et la routine.

Il faut noter toutefois que les rapports humains sont à double tranchant : ils peuvent apporter le pire comme le meilleur c'est-à-dire des scènes d'humiliation, des souffrances physiques comme des parties de fou rire ou de franches camaraderies. Il existait des poches d'insatisfaction chez Moulinex parmi le personnel de production. Celles-ci avaient surtout pour origine le manque de reconnaissance envers le travail. Parmi les agents de production n'ayant pas évolué chez Moulinex, de nombreux salariés subissaient leur emploi et souffraient surtout du mépris qui leur était porté. A peine plus de la moitié d'entre eux déclare avoir eu chez Moulinex un travail bien vu, qui correspondait à leur qualification ou qui contenait des responsabilités. Le taux d'absentéisme total chez Moulinex s'élevait en 1984 à 12,35% et la catégorie des ouvriers est la plus représentée avec un taux de 14,2% contre 2,4% pour les cadres et 6,7% des ETAM. La principale raison de ces absences au travail était la maladie

28. Michel Verret, *La culture ouvrière, op. cit.*, p. 116.

29. *Ibid.*, p. 172.

30. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 43.

31. Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

32. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 152.

(6,3%)³³. Enfin, les risques d'insatisfaction dans l'emploi sont plus élevés pour les personnes présentant un mandat ou une adhésion syndicale. Le statut de syndicaliste constituait un sérieux frein pour obtenir des évolutions professionnelles. Les délégués syndicaux se voyaient plus souvent refuser des promotions de carrière ou des primes. Très souvent, des postes de travail leur étaient autoritairement attribués. Ces mises au placard étaient une tentative de mise en quarantaine des employés protégés par leur mandat syndical mais jugés perturbateurs pour l'entreprise. Du fait de la mission qui leur était dévolue, les délégués du personnel avaient une activité professionnelle réduite dans l'entreprise, ce qui les desservait dans leur évolution de carrière.

La satisfaction dans l'emploi participe de beaucoup à la formation et à la consolidation du lien à l'entreprise. L'autonomie sur son poste de travail, le sentiment de maîtriser le cours de sa production et la force des relations de travail viennent, dans beaucoup des cas, invalider la thèse d'une aliénation du travail³⁴. Si les facteurs de satisfaction dans l'emploi étaient faibles, quelles compensations symboliques et matérielles les salariés de Moulinex trouvaient-ils dans le fait d'être employés dans une grande entreprise industrielle?

3.3 Le salarié de la stabilité

Malgré une dégradation des conditions et des relations de travail particulièrement ressentie dans les dernières années de travail chez Moulinex, des éléments "exogènes" de satisfaction existaient et contribuaient à renforcer le lien à l'entreprise. Quels bénéfices sur un plan personnel et privé peut-on tirer du salariat dans une grande entreprise? Cette question va être traitée au travers du niveau de vie atteint par les salariés, de l'accès à la propriété résidentielle et de la fierté d'avoir appartenu à un grand groupe industriel. Il s'agit de voir ici comment les gains matériels et symboliques obtenus au travers de l'emploi chez Moulinex participent également de la formation du sentiment d'attachement à l'entreprise.

Le premier avantage du salariat dans une grande entreprise est d'ouvrir la voie à une mobilité sociale ascendante pour le personnel issu des couches populaires. L'ouvrier de Moulinex a beaucoup de points communs avec *L'ouvrier de l'abondance* décrit par les sociologues anglais dans les années 1960 : c'est un travailleur de l'in-

33. Les autres motifs d'absence au travail sont : "les congés sans solde ou service militaire (2,4%), la maternité (1,3%) et les congés d'ancienneté (1,1%)", Extrait du *Bilan social de 1984* publié dans le *PdR*, novembre 1985, n° 47, p. 16.

34. Melvin Seeman (1959), "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, vol. 24, n° 6, pp. 113-133.

dustrie³⁵, ayant bénéficié d'une élévation du niveau de vie attachée à des aspirations de mobilité sociale et qui a pu développer un pouvoir de consommation. Dans leur ouvrage *L'ouvrier de l'abondance*, John H. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer et Jennifer Platt examinent la thèse d'un embourgeoisement de la classe ouvrière, selon laquelle les travailleurs, en accédant à un revenu et à un niveau de vie relativement élevé, adoptent un style de vie proche de la classe moyenne³⁶.

Si le terme d'embourgeoisement paraît un peu fort, l'idée d'une "moyennisation de la force ouvrière" élaborée par Michel Verret³⁷ semble assez juste pour qualifier le niveau de vie atteint par les salariés de Moulinex. A plusieurs reprises, des enquêteurs ont fait part, dans leurs observations, des conditions d'existence des anciens salariés jugées bonnes voire même très bonnes³⁸. Les sociologues anglais démontrent tout particulièrement que ce sont les conditions économiques, l'aisance matérielle de l'ouvrier de l'abondance qui concourent à son attachement à l'entreprise.

"A l'inverse, un travail qui par nature entraîne de sévères privations peut néanmoins offrir des satisfactions extérieures - c'est-à-dire économiques - capables de lier solidement le travailleur à l'employeur qui lui procure ce travail"³⁹

Intéressons-nous à présent au rapport entre statut d'occupation du logement et attachement à l'entreprise. Pour une majorité des individus et pour le personnel moins qualifié, le salariat dans l'entreprise est favorable à l'accès à la propriété. Au moment de l'enquête, 60% de la population totale ont déclaré être propriétaires de leur lieu de résidence et 12% être en passe de le devenir. Ce mouvement n'était pourtant pas supporté par une politique patronale de stabilisation de la main-d'œuvre au travers de la construction de logements destinés aux employés⁴⁰. L'achat d'un bien immobilier est un véritablement investissement sur le long terme qui nécessite

35. Notons que dans les trois entreprises choisies par John H. Goldthorpe, David Lockwood, Franck Bechhofer et Jennifer Platt, l'une d'entre elles est une entreprise de métallurgie.

36. Le terme de classe moyenne renvoie à une réalité très lâche puisque "le même mot tend en effet à définir des groupes sociaux dont le niveau de revenu peut varier du simple au quadruple" in Louis Chauvel (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Seuil, coll. La République des idées, p. 17.

37. Michel Verret (1995b.), *Chevilles ouvrières*, Paris, Editions de l'Atelier.

38. Observations de l'enquêteur du questionnaire n°849: "Il m'accueille dans un petit pavillon qui ne paie pas de mine vu de l'extérieur. Surprise, après un long couloir, on s'installe dans une pièce immense avec ordi, baby-foot, coin TV, cuisine américaine et un plafond haut de plus de deux mètres!!!! Sa maison, il a fini de la construire juste après le licenciement."

39. John H. Goldthorpe *et al.*, *L'ouvrier de l'abondance*, *op. cit.*, p. 77.

40. On peut relever toutefois l'exception des "résidences Moulinex" situées à Alençon et à Cormelles-le-Royal. Celles-ci étaient conçues au départ pour y accueillir exclusivement un personnel d'encadrement et pour promouvoir leur installation dans la région. Ces logements d'entreprise ont été désertés et le personnel d'encadrement ainsi que les ingénieurs ont vite privilégié une villégiature en bordure de mer.

l'assurance au présent de pourvoir aux obligations financières qu'il exige (remboursement mensuel des traites). Pour le personnel ouvrier, un tel choix est commandé par la stabilité et la sécurité de l'emploi. Le statut de salarié Moulinex était accrédité positivement auprès des institutions bancaires.

"Elle avait quand même 70 ans l'usine quand même. 70 ans! Même le banquier, il me l'avait dit, le banquier de la Société générale: "Moulinex ne fermera jamais!" "

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Il existe toutefois une légère disparité entre les agents de production et les autres catégories professionnelles. Ces derniers ont moins de chances que les ouvriers qualifiés de posséder leur propre logement. Parmi les agents de production qui sont locataires, les personnes vivant seules⁴¹ ainsi que les personnes divorcées et célibataires sont surreprésentées. Les personnes non-proprétaires de leur logement rassemblent les caractéristiques des salariés ayant opéré un transfert d'usine à l'intérieur de Moulinex. La mobilité géographique, qui est plus souvent le fait des agents de production et des personnes seules, va à l'encontre d'une stabilité résidentielle. En dehors de ce groupe "nomade", l'accès à la propriété est également partagé par toutes les catégories professionnelles. Le couple permet de mutualiser les efforts financiers. L'accès à la propriété se retrouve mieux représenté parmi les personnes en ménage (79% des personnes en couple sont propriétaires ou accédant à la propriété contre 34% des personnes seules).

"L'acquisition du pavillon engage en effet la vie des 2 conjoints sur le long terme, par la durée notamment du plan de financement et du remboursement mensualisé des emprunts; de plus elle a mobilisé une représentation du futur en des temps du cycle de vie où le couple se formait à peine (plan épargne logement ou économies amassées pour l'apport personnel"⁴²

La stabilité résidentielle fait donc écho à une stabilité familiale. La part des personnes mariées parmi les enquêtés est importante (près des trois quarts des répondants). Toutefois, parmi les répondants célibataires, plus de la moitié dit cohabiter dans le cadre d'une union libre. Le modèle dominant de ménage est celui de la famille de deux enfants (47%). Notons que deux tiers des personnes vivant seules ont au moins un enfant. L'habitat pavillonnaire est le mode résidentiel le plus répandu parmi les répondants (pour 82% des personnes interrogées, 76% des agents

41. Les agents de production locataire de leur logement sont 41% à vivre seuls, alors que ce n'est le cas que pour 23% de la population totale des agents de production.

42. Thierry Blöss et al. (1986), *Histoires familiales et modèles d'installation. Emplois - enfants - propriétés. Des familles de femmes OS à Renault (Dreux), des familles de techniciens à la Somer (Fos-sur-Mer)*, Rapport pour le Ministère de la recherche, mars, p. 11.

de production et 89% des ouvriers qualifiés de métier). Il concerne la quasi-totalité des personnes en couple. L'emploi chez Moulinex permet d'être propriétaire de ses moyens d'existence et favorise aussi une privatisation de son cadre de vie ainsi que la mise en couple. Peu de Moulinex réside dans des immeubles collectifs ou des Habitats à Loyers Modérés. Ceci s'explique aussi par le fait, qu'à l'exception de Bayeux et de Cormelles-le-Royal situés en périphérie de Caen, les autres villes d'accueil des usines Moulinex offrent peu de parcs immobiliers de ce type. L'accès à la propriété est l'une des conséquences les plus manifestes des bénéfices à rattacher au salariat chez Moulinex. Le temps passé dans une grande entreprise bénéficie aux individus les moins dotés en capital scolaire. Il offre une stabilité qui permet le déploiement de projets conjugaux, familiaux et mobiliers et rend l'avenir plus maîtrisable. La vie de couple conjugulée à un travail stable permet aux moins diplômés d'investir à la fois dans un capital foncier mais aussi dans le capital scolaire de leurs enfants. L'accession à la propriété et à un certain niveau de vie est dépendant de la sécurité professionnelle fournie par le statut de salarié Moulinex. Egalement l'emploi dans l'entreprise d'électroménager permettait d'éloigner le spectre du chômage, de la paupérisation et de la déchéance matérielle. 20% de l'ensemble des enquêtés ont fait l'expérience du chômage avant leur entrée chez le fabricant d'électroménager. Ce n'est le cas que de 15% des agents de production. La population des Moulinex est typiquement une population d'"insiders". La majeure partie d'entre elle appartient à la génération du plein emploi, à la génération rebaptisée par Louis Chauvel "la décennie dorée"⁴³. Pourtant, le chômage pouvait atteindre l'entourage familial de ces salariés. Comme l'explique Franck Magloire en porte-voix de sa mère : "tout comme nous avons eu chacun un paysan ou un ouvrier dans nos familles, nous avons aussi un chômeur, un mari, le mien à traversé dix bonnes années de désert social"⁴⁴.

Dans le cas de Moulinex, les dimensions symboliques et identitaires semblent jouer un rôle très important pour comprendre le lien qui unit les salariés à l'entreprise et les bénéfices que ces derniers recueillaient des fruits de leur travail. Pour les plus attachés à l'entreprise, il y avait la fierté d'appartenir à un groupe de renommée mondiale car l'image de Moulinex était aussi celle d'une entreprise ambitieuse. En 1990, le groupe français d'électroménager devint numéro 1 en Europe et totalisait 25 usines sur 4 continents. Ce mouvement d'expansion géo-industrielle n'était pas dénué d'un sentiment de puissance, de fierté nationale et de grandeur. La marque Moulinex était considérée parmi les plus appréciées par les français⁴⁵. Ce "fleu-

43. Louis Chauvel, *Le destin des générations*, *op. cit.*

44. Franck Magloire, *Ouvrière*, *op. cit.*, p. 114

45. *Ouest-France*, 8 janvier 1997.

ron" de l'industrie française avait reçu la visite de nombreux dirigeants politiques. "Symbole d'un certain savoir-faire français, Moulinex reçoit la visite des plus hautes autorités de l'Etat, à l'image de celle qu'effectue, le 5 juillet 1960, le général de Gaulle à Alençon"⁴⁶. Il y avait chez Moulinex une fierté qui émanait de la qualité même des produits: "Chez Moulinex, on faisait de bons produits". Qui dit bons produits, dit bons producteurs. L'image publique de l'organisation se trouvait déplacée sur la personne du travailleur⁴⁷. Les notions faisant référence au progrès technique abondaient: "Vive la cuisine presse-bouton", "Moulinex révolutionne la cuisson", "Le Moulin-Légume: le chevalier servant de la ménagère". Il y a un véritable effet de miroir entre l'individu et son organisation.

Il se dégage des personnes interviewées, la fierté d'avoir appartenu à une célèbre entreprise, à un groupe industriel connu à travers le monde, à une entreprise dans l'air du temps⁴⁸. L'appareil électroménager est un objet d'achat personnel et un objet à offrir. L'entreprise réalisait ses plus gros chiffres d'affaire lors de grands événements commerciaux: Noël et la fête des mères. Pour ces occasions, des femmes venues de la production et rebaptisées alors "ambassadrices" étaient mobilisées pour les opérations "têtes de gondole" ou "aides à la vente" dans différents hypermarchés de Paris et de province. Egalement Moulinex était toujours présent aux foires expositions de Paris et de Cologne (la Domotechnica) avec dans ses stands des "hôtesse venues des usines"⁴⁹ afin de réaliser les démonstrations des dernières nouveautés sorties sous la marque Moulinex. Une ouvrière raconte à un journaliste son expérience:

"Dans le cadre du travail, on m'a proposé de participer à des animations commerciales. J'ai fait la Foire de Paris, j'allais dans toute la France vendre des produits de la marque, présenter des prototypes que j'avais parfois testés moi-même. Je me souviens: quand on disait, dans les magasins, qu'on venait des usines, qu'on fabriquait les produits qu'on leur proposait, les gens avaient confiance."⁵⁰

Des employées, une cinquantaine environ, quittaient leur poste pour se faire promotrices des produits qu'elles fabriquaient elles-mêmes pour se faire porte-parole

46. Au Salon des arts ménagers de 1963, Jean Mantelet avait rencontré Valéry Giscard d'Estaing, alors ministre des Finances. Pierre Bérégovoy, premier ministre se déplacera lui aussi dans l'une des usines du groupe d'électroménager.

47. Harry Levinson, "Reciprocation: the relationship between man and organization", *op. cit.*, p. 385.

48. Dans sa publicité, l'entreprise emprunte beaucoup à la rhétorique de la libération. L'affiche au célèbre slogan "Moulinex libère la femme" n'est pas sans rappeler le sigle du mouvement MLF (Mouvement de Libération des Femmes).

49. *PdR*, mars 1986, n° 48, p. 15.

50. *Ouest-France*, 2 mai 2001.

de leur marque : "j'avais envie de vendre ce que je fabrique", "chaque vente est une petite victoire personnelle"⁵¹. Mme R. explique comment les salariés étaient parfois invités à donner leur avis à propos du design d'un produit prévu pour un lancement prochain. Leur opinion de consommateur et non pas de producteur était alors sollicitée. On voit ici comment la fierté, qui se dégageait de la réalisation des objets, constituait aussi un important facteur d'attachement à l'entreprise.

On peut voir comment les producteurs pouvaient se trouver tour à tour en position de vendeurs et de consommateurs. On peut aussi comprendre la terrible aigreur ressentie par les salariés licenciés, de voir dans les rayonnages des appareils encore vendus sous la marque Moulinex mais désormais produits par son concurrent et repreneur. Il y avait une vraie satisfaction de voir dans les rayons et les vitrines des grandes surfaces, des appareils ayant été conçus, montés, assemblés ou emballés par leur propre ouvrage. L'espace privé et la cuisine principalement, se trouvaient alors équipés du "tout Moulinex". La famille des salariés, le voisinage étaient eux aussi convertis à la mode Moulinex. On ne connaît pas le taux moyen d'équipement des salariés en appareils électroménagers de la marque aux lettres rouges. Toutefois on sait qu'en 1990, le personnel du siège situé à l'époque à Bagnolet s'était fait ache-miner en prévision des fêtes de fin d'année, sept objets en moyenne et par personne (ce qui représente un chiffre d'affaires de plus de près de 14 000 euros⁵². "J'achetais toujours Moulinex". Le personnel était un bon client de Moulinex grâce notamment au magasin d'entreprise qui fournissait des appareils à des prix de 20 à 25% moins cher que ceux pratiqués dans les canaux de distribution habituels.

"C'était un volume terrible. Le chiffre d'affaires des magasins d'appareils était colossal, à tel point qu'à un moment donné, les grandes surfaces, Continent, Carrefour ont été en guerre contre Moulinex pour restreindre le nombre de produits qu'il était possible de vendre à chaque salarié parce qu'au moment de Noël, tous les jours, ça sortait par camion entier du magasin, avec le beau-frère, la belle-sœur, son voisin du dessus ou d'en dessous qui voulait acheter un aspirateur ou un sèche-cheveux et au moment de la fête des mères c'est pareil."⁵³.

Pour se développer, l'attachement à l'entreprise nécessite un certain nombre de conditions qui tiennent à des considérations matérielles (l'accès à un niveau de vie "moyen") et immatérielles (le temps qui passe), sociales (les liens familiaux et amicaux) et symboliques (la fierté d'être Moulinex). La satisfaction dans l'emploi ainsi que la trajectoire à l'intérieur de celui-ci participent également à l'entretien d'un tel

51. *PdR*, février 1982, n° 32, p. 4-5.

52. 900 000 francs, *PdR*, novembre 1991, n° 61, p. 23.

53. Entretien avec un ancien syndicaliste CGT de Moulinex Cormelles-le-Royal, Thierry Lepaon, mars 2005

lien tout au long d'une carrière professionnelle. Mais la relation à l'entreprise n'est pas une donnée immuable. Il va être question des changements qui l'ont affecté et des retombées sur les travailleurs et leur bien-être dans les dernières années d'existence de Moulinex. Le prochain chapitre sert de prélude à la fermeture définitive de l'entreprise et à l'expérience vécue de la perte d'emploi par les salariés.

Chapitre 4

De cadences en décadence

L'attachement à l'entreprise est un sentiment évolutif qui se déploie tout le long d'une carrière. Si cette relation se nourrit du temps passé au sein de cette organisation, des liens qu'elle contribue à former, de la satisfaction dans l'emploi et de l'identité positive qui en dérive, elle est aussi amenée à changer sous le poids des influences qui en menaçaient l'existence. Le lien que les salariés avaient tissé avec leur entreprise se trouvait déjà compromis par les restructurations qui avaient touché son organisation productive. Le numéro 1 en Europe de l'électroménager souffrait d'une gestion mal maîtrisée et subissait une concurrence qui s'était mondialisée et profondément durcie. Le propos ici n'est pas de rechercher les raisons qui ont conduit à la disparition de Moulinex mais il s'agit de démontrer que le dépôt de bilan du célèbre groupe industriel est intervenu dans un contexte de profondes turbulences pour l'entreprise, ses salariés et le territoire qui les accueillait. Les anciens Moulinex interrogés lors notre enquête de 2003 sont les survivants des précédentes restructurations qu'a connues le groupe industriel et cet état de tension a eu un effet certain sur le moral de ces travailleurs demeurés au sein de l'entreprise.

L'analyse se situe à la croisée de trois entités : le territoire bas-normand en tant que réalité géographique, politique et surtout humaine, la société Moulinex composée de ses différentes entités industrielles et les travailleurs qui sont à la fois salariés de cette entreprise et habitants de la région. Au cœur de cette triangulation, les influences réciproques et la relation de dépendance qui s'exercent entre ces trois pôles vont être interrogées dans le contexte de restructurations industrielles et économiques des années qui ont précédé la fermeture définitive de Moulinex.

4.1 Le poumon économique et le cœur politique d'une région

L'expression de "village au chômage"¹ montre bien que les études de type monographique ne peuvent faire l'économie de la dimension socio-géographique.

"Comme d'autres endroits naissent autour d'un marché, d'une église, d'un château, Marienthal est né autour d'une usine. L'histoire de cette usine, c'est l'histoire du village"².

Dans le cas de Marienthal, le terme "company-town" se justifie totalement puisque le développement de ce bourg industriel se trouvait totalement lié à celui de la fabrique de lin. Dans le cas de Moulinex, les villes d'implantation des usines préexistaient à l'entreprise. Ceci ne veut pas dire que celles-ci soient restées insensibles et fermées aux mutations socio-économiques insufflées par le groupe industriel. Elles se sont bien sûr transformées et adaptées pour pouvoir accueillir l'entreprise d'électroménager et son personnel en nombre croissant. Dans son étude sur la ville d'Argentan, Michel Chesnais avait relevé que cette agglomération de l'Orne avait mis en place toute une politique de construction de logements³. Si Moulinex ne peut être attaché à une ville comme Michelin l'est à Clermont-Ferrand, en revanche, de par son implantation, l'entreprise d'électroménager est associée à un territoire. La carte industrielle de Moulinex est concentrée sur quelques régions administratives françaises proches les unes des autres, contrairement à son concurrent bourguignon. Tandis que Seb s'est développé par croissance externe, par acquisitions d'usines dans tout hexagone, Moulinex grossira son activité en interne, à l'intérieur du territoire bas-normand et du Maine. Cette stratégie, comme il a été exposé précédemment, avait comme but tout à fait pragmatique de faciliter les échanges inter-sites et comme objectif patronal de garder le contrôle sur toute l'activité du groupe. Mais la contre-partie d'une telle concentration territoriale est de faire peser, sur l'équilibre économique et humain de toute une région, la menace de l'extinction de son 'cœur' industriel. Quelles sont les implications d'une telle donne géo-sociale pour le territoire bas-normand ?

L'arrivée d'un grand groupe industriel tel que Moulinex n'est pas sans conséquences sur le développement économique, social, démographique et urbain de toute une région. Moulinex était encore dix ans avant sa liquidation, le premier employeur

1. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 25.

2. *Ibid.*, p. 36.

3. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*

de Basse-Normandie avec près de 8 000 emplois directs. Sa disparition fait courir un risque à l'équilibre socio-économique de tout un territoire. "Il faut savoir que les Moulinex déversent dans l'économie régionale deux milliards et demi de francs en pouvoir d'achat, ce qui correspond à la moitié du budget de la région" avait fait remarquer Thierry Le Paon, délégué central CGT de Moulinex⁴. En Basse-Normandie, Moulinex a longtemps été le premier employeur privé de la région. En 1996, il représentait 10 000 emplois avec la sous-traitance⁵. L'installation d'une entreprise à forte main-d'œuvre incitait à la mise en place de structures et de services pour pouvoir accueillir une masse de travailleurs toujours plus importante. Les municipalités déployaient ainsi différentes stratégies afin d'attirer dans leur ville les industriels et les entrepreneurs.

"(...) après plus d'un siècle d'immobilisme et de réticences vis-à-vis du développement industriel, des municipalités gérées par la bourgeoisie s'engagent corps et âme dans l'industrialisation. La chasse aux industriels susceptibles de venir s'installer dans leur commune devient l'activité principale des élus, avec la construction de logements."⁶

Moulinex se trouvait être le poumon économique d'une région au travers d'un réseau d'entreprises "de proximité" qu'elle mettait en place pour répondre à ses besoins de production⁷. Le groupe industriel d'électroménager a ainsi dicté une certaine politique en matière d'aménagement du territoire. Début 2000, les activités moteurs électriques de Saint-Lô et de Carpiquet ont été filialisées ainsi que l'atelier composants électroniques de Saint-Lô. La politique d'externalisation de Moulinex a exercé un véritable pouvoir d'inflexion sur les usines sous-traitantes en matière d'implantation et de recrutement du personnel.

"Aujourd'hui, quand de tels contrats se négocient, le sous-traitant se retrouve souvent dans la quasi-obligation d'avoir une usine en Normandie - de préférence dans les anciennes villes "Moulinex" - et de reprendre des salariés de Moulinex. Le groupe lui assurant en contre-partie un volume suffisant de chiffre d'affaires pendant au moins trois ans."⁸

Le rôle prépondérant de Moulinex sur la région soumettait en retour l'entreprise au regard public et politique. Le territoire également, au travers des acteurs locaux, cherchait à intervenir sur les décisions du groupe industriel. Les allers-retours entre l'entreprise et la sphère politique étaient relativement constants. Dans la période prospère de Moulinex, Jean Mantelet était fréquemment sollicité à contribuer, sous

4. 2 milliards et demi de francs = près de 400 millions d'euros, *L'Humanité*, 2 mai 2001.

5. *L'Humanité*, 20 février 1996.

6. Patrick Pélata, *L'industrie fordienne et l'espace français*, op. cit., p. 191.

7. Armelle Gorgeu et René Mathieu (1996), "Les ambiguïtés de la proximité", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, n° 1, pp. 44-53.

8. *L'usine nouvelle*, 25 mars 1999.

la forme de subventions, à la vie économique ou culturelle de la ville qui accueillait un de ses établissements. Le fondateur avait bien cerné l'image que reflétait Moulinex et les convoitises dont elle faisait l'objet : celle d'une entreprise qui multiplie les bénéfices. Selon ses dires, un conseiller municipal lui aurait déclaré : "Nous constatons avec satisfaction l'essor de votre usine, mais nous regrettons cependant que vous ne fassiez pas un plus gros effort pour nous aider dans la construction de nos propres logements"⁹. Le Maire d'Hérouville Saint-Clair et Jean-Marie Girault, président du district du Grand Caen, n'avaient pas hésité à rappeler à Pierre Blayau, l'un des derniers PDG de Moulinex, son projet de faire transférer le siège social parisien de l'entreprise à Caen¹⁰.

Les sous-charges d'activité chez Moulinex se répercutaient sur le fonctionnement de ses entreprises tributaires. Un territoire tout entier était en prise directe avec l'entreprise dont il percevait toutes les secousses. "Quand Moulinex est enrhumé, c'est tout le bassin d'emploi qui tousse" avait déclaré à la presse Hélène Blanc, préfet de l'Orne en 1987¹¹. Moulinex représentait alors 35% de la taxe professionnelle perçue par la mairie d'Alençon. L'Orne, peu industrialisée, était l'une de ces régions typiques qui a longtemps vécu à "l'heure Moulinex", dans un "îlot de bonheur". Michel Barbier de la Serre, délégué général pour la réindustrialisation de Moulinex déclarait en 1997 à la presse que : "par le passé, Alençon s'est trop endormie sous le parapluie Moulinex"¹². Sous l'influence de l'entreprise de petit électroménager, la ville d'Alençon était passée de 12 000 à 32 000 habitants. "S'il n'y a plus Moulinex, c'est la mort d'Alençon"¹³. Avec le travail de sous-traitance et le petit commerce, le nombre de personnes qui vivait de l'activité de ces 13 centres de production avait été estimé à 50 000 personnes. Aux moments où les menaces pesaient sur le sort de l'usine de Falaise, le maire, Claude Leteurtre évoquait déjà les efforts budgétaires à consentir. La taxe professionnelle représentait en mars 2000, 25% des recettes fiscales de la ville. Dans l'éventualité d'une fermeture de Moulinex Falaise, il avait été prévu de diminuer les subventions aux associations de 10%. De même, la fermeture temporaire de l'école de musique et de la bibliothèque avait été évoquée¹⁴. Dans certaines villes, Moulinex représentait le principal employeur. A Mamers, la suppression de 411 emplois pour une agglomération de 6 100 habitants a été vécue comme un véritable sinistre. Quelques mois avant la fermeture de l'usine, le maire

9. Manifeste de août 1957, *PdR*, 1977, n° 15, p. 5.

10. *Ouest-France*, 10 janvier 1997.

11. *Ibid.*

12. *Ibid.*

13. *Le Monde*, 7 mars 1987.

14. *Libre à vous*, 24 mars 2000.

de cette petite commune de Mayenne entrevoyait déjà les répercussions sur la municipalité et ses habitants: "Même en comptant les aides probables de l'Etat, nous devrions alors augmenter la pression fiscale de 25% pour compenser cette perte. C'est tout simplement impensable, quand on s'adresse à des gens qui ont perdu leur emploi"¹⁵ avait-il déclaré à la presse. A l'échelle d'une commune, les premiers à subir les conséquences économiques d'une fermeture d'usine sont les petits commerçants qui s'associent généralement aux salariés lors des opérations "villes mortes". Une boulangère de Mamers avait déclaré au quotidien *Ouest-France*: "Si on avait su, nous aussi on aurait pas acheté la boulangerie voilà quatre ans. C'est pas maintenant qu'on va revendre! Qui va acheter à Mamers?"¹⁶. L'impact de la fermeture s'étend au-delà de la commune touchée pour atteindre les villes environnantes comme "(...) à Saint-Rémy des Monts, petite commune limitrophe (d'Alençon) où M. Ory, adjoint au maire, dénombre 624 habitants dont vingt travaillent chez Moulinex"¹⁷.

Lors des annonces de restructuration, la sphère politique usait de tout son pouvoir sur le groupe d'électroménager pour interférer sur des décisions de fermeture de site. Au moment où Moulinex envisageait de faire transférer l'activité de l'usine de Granville vers celle de Saint-Lô, René Garrec, alors président du conseil régional, occupait une des places du conseil de surveillance de Moulinex. L' élu avait alors fait peser tout son poids d'influence pour faire infléchir les décisions patronales. On peut dégager deux types d'incursion politique dans la vie économique de Moulinex. La première, relativement passive, consistait à rappeler à l'entreprise, sa responsabilité publique, ses engagements pris et son devoir d'entreprise citoyenne. Outre les syndicats, il y a aussi des personnages "phare" comme Marc Bellet, le conseiller régional PCF de Basse-normandie, qui réagissait régulièrement par voie de presse aux restructurations annoncées par le fabricant d'électroménager. L'une des accusations les plus souvent portées à Moulinex se situait au niveau des fonds publics qui lui étaient octroyés. En 1994, l'entreprise avait bénéficié de 45 millions de francs d'exonération sur la taxe professionnelle¹⁸. Moulinex avait également reçu 15 millions de francs en 1993 pour l'embauche de 75 salariés licenciés de la Société Métallurgique de Normandie¹⁹. Parfois l'intervention de certains élus avait de forts relents électoralistes. Les sujets de la délocalisation, de la désindustrialisation, du chômage sont des thèmes électoraux extrêmement mobilisateurs. Louis Mexandeau, ancien ministre

15. *Les Echos*, 20 juin 1996.

16. *Ouest-France*, 20 juin 1996.

17. *Voix Ouvrière*, n° 2705.

18. 45 millions de francs, soit environ 7 millions d'euros.

19. 15 millions de francs soit environ 2,3 millions d'euros, *L'Humanité*, 22 juin 1996.

et député PS du Calvados multipliera les bons mots et les formules tonitruantes : "Sommes-nous en France ou aux Etats-Unis", "Moulinex libère la femme, mais c'est pour la conduire à l'ANPE". Les terrains sociaux représentent un vivier de potentiels électeurs contestataires. D'autres éviteront la démagogie et opteront pour un discours nettement moins consensuel : "Empêcher une entreprise de s'adapter c'est la condamner" déclarera Alain Lambert, alors maire UDF d'Alençon²⁰. Au-delà des discours, les élus politiques peuvent faire preuve d'une véritable ingénierie en se montrant force d'initiatives et de propositions. C'est là un second type de réaction de la sphère politique envers la sphère économique et industrielle. L'investissement des élus s'est beaucoup réalisé sur le terrain de la redynamisation des bassins d'emplois. Le plus anciennement menacé et le premier territoire à se mettre au travail, est la zone sarthoise, après la disparition des usines de Mamers et d'Argentan. Très rapidement, des efforts pour le redéploiement industriel des sites ont été menés afin de maintenir la vitalité du tissu économique local. Elu au conseil général de la Sarthe depuis février 1981, François Fillon s'engagera personnellement dans la réindustrialisation des anciens sites de production en partant à la collecte des aides publiques et en annonçant la venue de deux nouvelles entreprises, l'une spécialisée dans le cartonnage et l'autre dans la plasturgie. Soucieux de préserver la densité industrielle du territoire, les élus sarthois avaient soumis l'idée d'un fonds de réindustrialisation alimenté de façon tripartite par l'Etat, Moulinex et les collectivités²¹.

Il existait une véritable intrication entre les représentants politiques locaux et Moulinex, qui se traduisait, soit par des tentatives d'inflexion des décisions patronales, soit par une prise en charge du dossier qui implique le devenir socio-économique de tout un bassin d'emploi. Souvent les élus étaient placés dans une situation d'entre-deux. Touchés par le désarroi de leurs concitoyens, ces derniers demeureraient tenus par leur "devoir de réserve" comme en témoignait Claude Leteurtre, maire de Falaise :

"Le moment est grave. J'ai croisé tout à l'heure des gens qui m'ont demandé : est-ce que ça va être moi ? ou mon conjoint ? Combien de gens me voient et me demandent : prenez moi à la ville. . . tout cela met la population dans une situation d'angoisse terrible. Pour ma part, je n'ai jamais triché avec vous"²².

Le poids politique et financier que l'entreprise faisait peser sur toute la région de Basse-Normandie était loin d'être négligeable. "(...) il se constitue, avec l'appui des élus et des notables locaux, de véritables monopoles territoriaux en étant

20. *Les Echos*, 19 juin 1996.

21. *Liberté*, 26 juillet 1996.

22. *Les nouvelles de Falaise*, 9 février 1999.

le premier employeur et la principale ressource fiscale des communes"²³. L'implantation d'un grand groupe industriel comme Moulinex commandait la vitalité d'un territoire. A son tour, celui-ci, au travers de ses acteurs politiques, interférait sur le développement de l'entreprise. Les tentatives d'inflexion du pouvoir de Moulinex par les acteurs politiques locaux trahissait aussi la très grande dépendance de ce territoire à l'un de ses plus gros employeurs. La fin de Moulinex a signifié la mise en péril des équilibres économiques, sociaux et humains établis au travers de cette entreprise. Dans une région encore marquée par la ruralité, l'offre d'emplois industriels se révéla insuffisante pour absorber la demande massive de travail déclenchée par la disparition de Moulinex en 2001. A présent, l'analyse va se porter sur les différentes entités industrielles que comptaient l'entreprise. Des nuances à cette conclusion vont être apportées grâce à l'examen attentif des caractéristiques sociales et professionnelles des employés de chacune des cinq usines fermées en 2001.

4.2 Des usines à géométrie variable

La composition socio-démographique des usines est un reflet de l'histoire de l'entreprise et des différents remodelages industriels opérés par les directions qui s'étaient succédé à la tête du groupe industriel. Les inflexions patronales ont donné aux différents sites de production une certaine coloration. Par la caractérisation sociale des différents établissements de Moulinex, on cherchera à en apprendre plus sur leurs salariés et à escompter leurs chances de retour à l'emploi ainsi que la manière dont ces derniers ont pu vivre le licenciement économique.

De même qu'il existait une hiérarchisation du pouvoir entre les travailleurs, il existait chez Moulinex une organisation pyramidale des fonctions entre chacun des établissements du groupe. L'usine d'Alençon était l'usine historique et l'usine reine. Quand Moulinex a entamé son expansion dans un axe nord-sud, vers Argentan dans le département de l'Orne puis vers Falaise dans le Calvados, les deux nouvelles unités ont alors été conçues comme des usines "relais"²⁴ d'Alençon, l'usine-mère de Moulinex. De même, le site de Granville deviendra le satellite de Saint-Lô, qui sera lui-même plus tard, le satellite de l'unité de Carpiquet.

Le centre névralgique restera longtemps l'usine historique d'Alençon qui était aussi "l'usine créatrice" du groupe. Le père fondateur de Moulinex avait décrété que toute nouvelle entité de production devait "être implantée au plus à deux heures de

23. *Alternatives Economiques*, septembre 2000.

24. Michel Chesnais, "La société Moulinex. Intégration et expansion", *op. cit.*, p. 4.

voiture d'Alençon afin qu'il soit possible d'en surveiller le fonctionnement et d'assurer sa maintenance"²⁵. La "tête industrielle" lançait les produits puis en décentralisait progressivement la fabrication dans de nouvelles usines normandes. "Alençon reste la clé de voûte des fabrications, recevant les matières premières (métaux, matière plastique) et les élabore, assurant enfin le montage des appareils."²⁶

TAB. 4.1: *Le niveau d'étude atteint selon le site*

Population totale	Niveau d'étude atteint				Effectif
	Primaire %	Collège %	CAP-BEP %	Bac + %	
Site					
Alençon	29,9	17,2	39,0	13,9	221
Bayeux	23,1	23,8	41,6	11,5	89
Cormelles	29,3	23,1	27,3	20,3	379
Falaise	46,0	28,7	18,9	6,4	92
Saint-Lô	40,3	24,9	24,7	10,1	49
Total	31,2	22,3	31,1	15,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Les fonctions, qui étaient à l'origine dévolues aux usines, déteignent sur les caractéristiques professionnelles et sociales du personnel salarié. Les unités dédiées à la production, que sont les usines de Falaise et de Saint-Lô, regroupent en effet une proportion importante de personnes ayant un niveau primaire-collège (voir tableau 4.1). A Falaise, 78% des personnes ne possèdent aucun diplôme (voir tableau 4.5). Toutefois sur ce dernier site, la moitié de cette population est composée d'ouvriers qualifiés. A Falaise, le mouvement de promotion professionnelle s'est surtout réalisé pour la catégorie des ouvriers qualifiés. En revanche, pour le site de Saint-Lô, les moins diplômés sont presque exclusivement des agents de production (voir tableau 4.6).

La proportion des personnes non diplômées est moins importante dans les sites de Cormelles-le-Royal, de Bayeux et surtout d'Alençon. Le site ornais est composé d'une part non négligeable de personnes de niveau V (37% possèdent un CAP-BEP, voir tableau 4.2) et d'ouvriers qualifiés de métier (13%). Ceci peut s'expliquer par la présence d'ouvriers formés au centre d'apprentissage de Moulinex à Alençon et employés à l'un des ateliers qui nécessitait une main-d'œuvre qualifiée presque exclusivement masculine : l'atelier d'outillage et l'atelier de découpe de pièces métalliques.

25. Didier Duriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 63.

26. Michel Chesnais *et al.* (1964), "Argentan. Une petite ville de Basse-Normandie ranimée par la décentralisation industrielle", *Norvois*, n° 44, octobre-décembre, pp. 429-430.

TAB. 4.2: La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site d'Alençon

Alençon	Dernière catégorie professionnelle						Total	
	AP %	AP-OQ %	OQ %	EM %	AMT %	CI %	% en col.	Effectif
Diplôme								
Sans diplôme	68,4	14,6	4,6	11,5	0,9	0,0	49,3	109
CAP BEP	9,6	18,4	25,3	6,1	40,7	0,0	36,7	81
Bac +	0,0	3,3	13,7	11,8	47,0	24,3	14,0	31
Total	36,9	14,4	13,5	9,6	22,2	3,5	100	221

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

TAB. 4.3: La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme pour le site de Bayeux

Bayeux	Dernière catégorie professionnelle					Total	
	AP %	AP-OQ %	OQ %	EM %	AMT %	% en col.	Effectif
Diplôme							
Sans diplôme	71,1	22,3	3,7	2,9	0,0	56,2	50
CAP BEP	44,3	15,1	12,9	6,1	21,6	39,3	35
Bac +	0,0	0,0	0,0	28,0	72,0	4,5	4
Total	56,4	18,1	7,2	5,6	12,7	100	89

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

TAB. 4.4: La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Cormelles

Cormelles	Dernière catégorie professionnelle						Total	
	AP %	AP-OQ %	OQ %	EM %	AMT %	CI %	% en col.	Effectif
Diplôme								
Sans diplôme	57,1	27,2	4,5	7,3	4,0	0,0	56,7	215
CAP BEP	20,5	22,2	14,0	8,8	32,7	1,8	28,5	108
Bac +	3,7	1,8	1,6	17,5	42,0	33,4	14,8	56
Total	39,0	22,2	6,9	9,1	17,6	5,1	100	379

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

Une figure clé dans ce type de métier est celle du conducteur de machine de presse à découper. Ce type de métier requiert des compétences techniques très spécialisées. Sur ce site, une part des détenteurs d'un CAP-BEP a d'ailleurs accédé à des

TAB. 4.5: La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Falaise

Falaise	Dernière catégorie professionnelle						Total	
	AP %	AP-OQ %	OQ %	EM %	AMT %	CI %	% en col.	Effectif
Diplôme								
Sans diplôme	39,7	48,5	3,0	4,3	4,4	0,0	77,2	71
CAP BEP	17,7	47,1	5,8	0,0	21,0	8,4	14,1	13
Bac +	0,0	6,1	9,6	6,1	62,5	15,7	8,7	8
Total	33,3	44,7	3,9	3,9	11,7	2,5	100	92

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

TAB. 4.6: La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Saint-Lô

Saint-Lô	Dernière catégorie professionnelle					Total	
	AP %	AP-OQ %	OQ %	EM %	AMT %	% en col.	Effectif
Sans diplôme	68,6	19,3	0,0	8,9	3,2	71,4	35
CAP BEP	62,7	11,6	14,1	11,6	0,0	16,3	8
Bac +	15,6	0,0	0,0	0,0	84,4	12,2	6
Total	61,2	15,7	2,3	8,3	12,5	100	49

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

postes d'agent de maîtrise, de contremaître ou de technicien (41%) (voir tableau 4.2). L'usine fabriquait principalement des cafetières, des fers à repasser et des composants (pièces). Elle possédait des bureaux d'études et un service après-vente qui a été repris par l'entreprise Seb. A Cormelles, la seconde "tête industrielle" du groupe, la part des bacheliers est la plus importante en comparaison des autres usines (20% voir tableau 4.1) et celle des agents de maîtrise et des techniciens est notable (18% voir tableau 4.4). Ceci s'explique, en partie, par l'existence sur le site de micro-ondes de l'atelier de chromage. Mais l'usine du Calvados se distingue aussi par une proportion plus importante qu'ailleurs de cadres (35% contre 4% à Alençon). Le taux d'encadrement y est un peu plus élevé sur ce site qui accueillait la direction industrielle du groupe, la direction des achats et de la qualité, la direction des ressources humaines industrie, un secteur informatique ainsi que deux bureaux d'études, celui des micro-ondes et fours et celui des friteuses (cuisson). Le personnel d'encadrement est en revanche absent à Saint-Lô et à Bayeux. La population de ces deux sites "de main-d'œuvre" est très majoritairement féminine et concentre un nombre important

d'agents de production (respectivement 56% et 61% voir tableaux 4.3 et 4.6 contre 33% pour Falaise 4.5). Ces deux usines ont aussi comme point commun d'être des usines d'accueil des salariés de Moulinex dont le poste avait été supprimé lors des restructurations de l'entreprise. Le choix du maintien dans l'entreprise a coûté, à un certain nombre de personnes qualifiées, l'exercice de leur métier. Un phénomène de déclassement se lit notamment au niveau du site de Bayeux (voir tableau 4.3). Celui-ci regroupe une part plus importante qu'ailleurs de travailleurs possédant un CAP-BEP qui occupaient un poste d'agent de production.

TAB. 4.7: *L'âge au moment du licenciement selon le site*

Population totale	Tranche d'âge			Effectif
	23-43 %	44-50 %	51-60 %	
Site				
Alençon	17,0	49,4	33,6	221
Bayeux	39,2	42,6	18,2	89
Cormelles	18,5	54,6	26,9	379
Falaise	19,7	52,6	27,7	92
Saint-Lô	20,0	45,0	35,0	49
Total	20,7	51,1	28,2	830

Source : *Enquête Moulinex 2003* χ^2 sig. 0.0027

Cette caractérisation des sites révèle de grandes disparités entre les cinq établissements de Moulinex non-repris par le groupe Seb. L'héritage de l'histoire et des restructurations passées ont marqué la composition démographique des sites, ce qui dirige notre réflexion sur les chances de réinsertion professionnelle des salariés quand survient la fermeture définitive de l'entreprise. L'ancienneté dans l'emploi du personnel suit l'ancienneté du site. Alençon, l'usine historique est l'usine reine ou l'usine-mère, l'usine qui a conservé les plus grandes marques du paternalisme et de l'histoire de Moulinex²⁷. La proportion notable de professionnels, d'ouvriers de métier et de techniciens possédant une spécialisation et qualification a sûrement joué favorablement sur les chances de retour à l'emploi. Egalement, les usines d'Alençon et de Falaise sont les premières unités de production du groupe, le nombre moyen d'années chez Moulinex est de 27 pour le personnel de chacun de ces deux sites (contre 23 pour l'usine de Bayeux, l'un des derniers sites ouverts - voir tableau 4.8). Un tiers de l'effectif d'Alençon avait plus de 51 ans au moment de l'enquête, ce qui représente une part non négligeable de personnes potentiellement éligibles aux solutions de reclassement par mesures d'âge. Pour le site d'Alençon comme pour celui

27. La maison du directeur était située sur le site même de Moulinex-Alençon.

de Falaise, la proportion d'agents de production n'ayant pas évolué dans l'entreprise est la moins forte (un peu plus d'un tiers). Mais à la différence du site ornais, beaucoup de salariés de l'usine du Calvados ont connu une mobilité ascendante puisque la moitié de son personnel, ne possédant pas de diplôme, a pu devenir ouvriers qualifiés. Malgré le mouvement d'ascension professionnelle permise par le travail dans l'entreprise, la faible qualification du personnel de Falaise a certainement constitué après le licenciement, un frein au retour à l'emploi. La menace sur l'emploi dans l'usine d'aspirateurs était la plus forte puisque Falaise avait déjà connu des épisodes de suppressions de postes de travail. Pour ces salariés, les annonces répétées de suppression d'emplois ont pu diminuer l'effet du licenciement économique ou au contraire en accentuer le choc.

L'usine de Bayeux est plus récente et son personnel, en moyenne, est plus jeune. L'effectif du site de production des friteuses se compose d'un peu plus de personnes ayant moins de 43 ans (voir tableau 4.7). Ceci peut s'expliquer par les migrations inter-entreprises des années 90 qui ont fait de Bayeux (la "nouvelle usine"), l'usine d'"accueil" d'un personnel mobile et donc moins âgé en moyenne²⁸. Les salariés qui ont migré vers Bayeux et Saint-Lô, étaient également un peu plus souvent non mariés (voir tableau 4.9) ou détachés de charges familiales. Ces personnes vivant seules sont plus souvent des agents de production qui ont choisi la mutation géographique à l'intérieur de Moulinex plutôt que d'accepter leur licenciement pour retrouver un emploi chez un autre employeur. Saint-Lô rassemble une part plus importante qu'ailleurs de femmes de 50 ans et plus ; une partie du personnel qualifié et jeune ayant pu être repris par le groupe Seb.

TAB. 4.8: *L'ancienneté moyenne chez Moulinex selon le site*

Population totale	Ancienneté moyenne	% dans la population	Effectif
Site			
Alençon	26,8	27,0	221
Bayeux	23,4	11,6	89
Cormelles	25,5	45,0	379
Falaise	27,2	11,1	92
Saint-Lô	25,1	5,3	49
Total	25,8	100	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

Cormelles-le-royal est l'usine qui rassemblait en son sein la plus grande variété

28. Entre autres, celle-ci avait reçu une partie du personnel de l'usine d'Argentan (Orne) où étaient produites les friteuses.

TAB. 4.9: *La situation matrimoniale selon le site*

Population totale	Vie conjugale		Effectif
	Non marié %	Marié %	
Site			
Alençon	25,6	74,4	221
Bayeux	41,6	58,4	89
Cormelles	24,4	75,6	379
Falaise	17,7	82,3	92
Saint-Lô	37,0	63,0	49
Total	26,6	73,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. 0.0011

de catégories professionnelles mais aussi d'organisations syndicales. C'est aussi la plus grande entité du groupe et donc celle qui a fourni la plus large part de licenciés lors de la disparition de Moulinex en 2001.

"La prédominance de l'un ou l'autre (des syndicats) est fonction de l'environnement local. Elle diffère selon les lieux : à Alençon, ville peu industrialisée, elle n'est pas la même qu'à Caen, ville universitaire où sont implantés également des constructeurs automobiles." ²⁹

L'ancienneté moyenne avoisine celle de l'ensemble des salariés licenciés du groupe (25,5 années contre presque 26 pour l'ensemble de la population - voir tableau 4.8). Les salariés de l'usine de micro-ondes savaient que leur usine n'était pas à l'abri d'une réduction importante de son effectif. Mais en raison de la taille du site, beaucoup se sentaient toutefois à l'abri des suppressions d'emploi. L'annonce de la fermeture de Moulinex a constitué un véritable choc pour les salariés de la seconde tête industrielle du groupe d'électroménager. L'autre usine durement touchée par le licenciement est l'usine de Bayeux, l'usine moderne, située dans la "capitale mondiale de la friteuse". La part des agents de production y était également importante. Au moment de la fermeture d'Argentan, la mutation géographique vers ce site était supportée par une idéologie : "On nous disait : Allez à Bayeux, c'est l'usine moderne, elle ne fermera pas". Le malaise et l'incompréhension du licenciement de 2001 a été le plus âpre et le sentiment de trahison le plus aigu chez les employés de ce site. Beaucoup de salariés estimaient avoir été sacrifiés en déménagement ou en occupant des emplois sous-qualifiés. L'amertume provoquée par la fermeture de l'entreprise couplée par une surreprésentation de travailleurs peu qualifiés a certainement eu des conséquences négatives sur la réhabilitation personnelle et professionnelle des salariés de Bayeux.

29. Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 81.

En étudiant la morphologie sociale et professionnelle propre à chaque usine, les fonctions industrielles qui leur étaient attribuées et leur renommée au sein de l'entreprise, d'importantes disparités se font jour. Les salariés, en fonction de leur établissement d'appartenance, ne semblent pas disposer des mêmes chances pour faire front au licenciement. On va voir à présent que les différents sites de production n'étaient pas exposés de la même façon aux menaces qui pesaient sur leur devenir. Les conséquences humaines des annonces de restructurations industrielles et productives chez Moulinex vont être examinées dans la prochaine section.

4.3 Un lien professionnel déjà menacé

Christophe Dejours rappelle que, dans la guerre économique menée pour la santé des entreprises, l'ennemi visé reste le travailleur :

" (...) "dégraisser les effectifs", "enlever la mauvaise graisse" (Alain Juppé), "faire le ménage", "passer l'aspirateur", "décaper la crasse", "décalaminer", "détartre", "lutter contre la sclérose ou l'ankylose", etc..."³⁰.

De la même façon, Moulinex avait entrepris à plusieurs reprises cette chasse à l'homme. Le lien à l'entreprise était, on va le voir, déjà entamé par les politiques industrielles qui ont été menées chez Moulinex à partir des années 90. Chez les salariés, le contrat moral à l'entreprise se trouvait déjà fissuré en raison des menaces qui pesaient sur les postes de travail. Au travers d'un rapide retour sur l'histoire contemporaine de Moulinex, l'état psychologique des anciens licenciés va être dressé.

Dès les années 1985 et 1986, les mauvais résultats économiques ont amené l'entreprise à se délester d'une partie de son personnel. Les différents PDG placés à la tête de Moulinex ont chacun à leur tour présenté un plan prévoyant de remettre l'entreprise de petit électroménager sur les rails de l'innovation et de la modernité afin de lui permettre de renouer avec les bénéfiques. Le premier, Jules Coulon, nommé le 31 mars 1994, décida d'engager Moulinex dans un "plan de retournement" avec la fermeture de deux usines du groupe de petit électroménager. A son tour, son successeur Pierre Blayau, lancera en 1996, son propre plan de restructuration appelé "plan de reconquête de la performance". En janvier 2000, le PDG annonçait son second programme intitulé "Plan de redéploiement industriel"³¹. Enfin avec l'arrivée du dernier PDG de Moulinex, l'établissement du plan "Puy" sera baptisé le "plan

30. Christophe Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, op. cit., p. 10.

31. Son coût était estimé à 700 millions de francs soit 106,7 millions d'euros, *La Tribune*, 26 janvier 2000.

de la dernière chance".

Au printemps 1994, Jules Coulon organisait la fermeture de Granville dans la Manche et de Domfront dans l'Orne. Dès l'arrivée de Pierre Blayau à la tête de Moulinex, la presse donnait les usines d'Argentan et de Villaines-le-Juhel perdantes, tandis que les activités de Cormelles et d'Alençon seraient renforcées. Et finalement pour la fabrication de robots, c'est Villaines-la-Juhel qui sera préservée au détriment de l'usine de Mamers, petite localité de la Mayenne. Pierre Blayau provoqua aussi la première saignée humaine hors de la Basse-Normandie et Argentan devra effectivement fermer ses portes car faisant double fonction avec l'activité de Bayeux³². L'usine du Calvados, elle, récupérera l'entière fabrication des friteuses³³. A peine le plan de Pierre Blayau était-il exécuté que déjà le devenir de l'usine de Saint-Lô se retrouvait très menacé, Saint-Lô qui venait justement d'intégrer un groupe d'anciens salariés Granvillais. L'effondrement du marché russe et des pays de la CEI en août 1998, a été sérieusement dommageable pour le monde du petit électroménager en général³⁴ et pour Moulinex en particulier qui avait misé sur ce nouveau marché et ses débouchés économiques³⁵. Conséquences immédiates, l'usine de Limerick en Irlande sera fermée³⁶, les sites de Falaise et de Fresnay-sur-Sarthe seront déclarés en surcapacité et les salariés devront subir un chômage partiel pour 22 jours³⁷. En janvier 2000, Pierre Blayau annonçait son second plan intitulé "Plan de redéploiement industriel" avec en perspective la fermeture des usines déficitaires de Cormelles (800 personnes), de Falaise (309 personnes) et l'atelier des fers à repasser à Alençon (350 salariés). La visite de représentants d'entreprises étrangères et les nombreux transferts de machines et de production n'avaient fait qu'accroître l'inquiétude des employés³⁸. Plus tard, les sites de Villaines-la-Juhel et de Fresnay-sur-Sarthe seront

32. Le "Plan de reconquête de la performance" (ou PRP) de Pierre Blayau avait conduit à supprimer 2100 emplois (dont 550 à Alençon). Deux usines seront fermées en juillet 1997 : Argentan (262 salariés) et Mamers (390 salariés).

33. *Ouest-France*, 20 juin 1996.

34. La crise russe avait contraint aussi le groupe Seb à fermer deux usines ce qui représentait 400 emplois supprimés, *Le figaro*, 10 décembre 1998.

35. La perte due à la fermeture de ce marché avait été estimée par Pierre Blayau à 800 millions de francs de chiffre d'affaires soit environ 123 millions d'euros, *Ouest-France*, 31 octobre 1998.

36. 650 emplois seront supprimés, *Investir*, 2 novembre 1998.

37. La perte nette du groupe s'élevait à 384 millions de francs soit 58,54 millions d'euros, pour l'exercice 1998-1999. Le groupe avait dû faire appel à des apports de trésorerie : "Afin de faire face à la détérioration de sa situation financière, le groupe a procédé à un emprunt de 754 millions de francs en obligations convertibles et a finalisé un crédit à moyen de 1,2 milliard" in *Les Echos*, 11 juin 1999.

38. Les fers à repasser produits à Alençon (200 personnes) avaient été transférés dans l'usine de Celaya au Mexique. L'entreprise ornaise bénéficierait de l'activité de cafetières et d'appareils à main, rapatriée de Solingen qui fermerait en Allemagne (350 salariés), *Les Echos*, 26 janvier 2000.

à leur tour menacés de fermeture. Le moment de la fusion avec Brandt amènera un nouveau retournement de situation. Il sera alors question d'un regain de travail pour le groupe français et notamment pour l'usine de Cormelles-le-Royal. Moïc Toulemonde, le PDG de Brandt, s'engagera à maintenir l'usine normande de micro-ondes. Condamné par Moulinex en raison des pertes accusées par son activité, le site du Calvados deviendra alors attrayant aux yeux du groupe italien de petit et gros électroménager. Le personnel de l'usine Brandt Cooking d'Aizenay en Vendée qui produisait également des micro-ondes se retrouva alors plongé dans la tourmente. Usine longtemps honnie dans les différents plans sociaux, Falaise deviendra avec Brandt, porteuse d'avenir et de nouveaux emplois³⁹. "On respire à Falaise"⁴⁰ avait alors titré le quotidien *Le liberté de Normandie*. De même, les salariés de Saint-Lô ont appris avec plaisir que Brandt allait se fournir en moteurs électriques⁴¹. Le plan industriel élaboré par la holding El.Fi détenue par les frères italiens Nocivelli, détenteurs du groupe Brandt, avait la faveur des syndicats car préservant les postes menacés⁴². Au moment de l'établissement du plan "Puy", l'usine Moulinex de Cormelles-le-Royal et l'usine Brandt Selnor, située à Lesquin dans le Nord (spécialisée dans les réfrigérateurs et congélateurs), se retrouveront alors menacées⁴³. L'usine vétuste d'Alençon (1 081 salariés) s'était alors retrouvée assez rapidement condamnée⁴⁴ et des réorganisations avaient alors été prévues à travers le monde (Irlande, au Brésil, en Allemagne, en Espagne, en Egypte, et en Italie)⁴⁵. Le siège social de la Défense et les structures centrales ne seront pas non plus épargnés.

Le dépôt de bilan en septembre 2001 viendra mettre les compteurs à zéro dans l'ensemble des sites et provoquera l'abattement et la colère en Normandie mais aussi l'amertume en Vendée (aux usines Brandt de la Roche-sur-Yon et à Aizenay). Les usines qui se croyaient protégées, comme Bayeux, recevront que plus difficilement l'annonce de la fin de Moulinex. Ce jeu de chaises musicales a eu de réels effets sur

39. La création de 179 emplois supplémentaires était même prévue avec le rapatriement d'Irlande et de Fresnay-sur-Sarthe de l'activité des bouilloires.

40. *Liberté*, 14 avril 2000.

41. La production devait alors être augmentée de 25%, *Les Echos*, 10 mai 2000.

42. Mais l'impatience des actionnaires coûtera à Pierre Blayau sa place et Patrick Puy prendra alors sa succession.

43. Il ne s'agissait plus d'une réduction de postes mais d'une fermeture totale du site calvadosien. Les fermetures représentaient alors 2 200 suppressions d'emplois soit 10% des effectifs de la nouvelle entité Moulinex-Brandt

44. La production de fers à repasser devait alors être transférée à Celaya au Mexique. La fabrication des cafetières serait mutée à Fresnay-sur-Sarthe et celle des appareils à main à Villaines-la-Juhel et à Mayenne, *Ouest-France*, 27 avril 2001.

45. La Pologne avait payé le plus lourd tribut avec la suppression de 1 700 postes dans l'usine de Wrocław, *Les Echos*, 27 et 28 avril 2001.

le bien-être psychologique des salariés. Le quotidien *Ouest-France* avait rapporté les propos suivants d'un salarié de l'usine de Cormelles-le-Royal relatant la manière dont avait été accueillie l'annonce du licenciement dans l'usine: " (...) tout le monde a arrêté de bosser, des petits groupes se sont formés, beaucoup ont fondu en larmes." ⁴⁶

Tout au long des dix dernières années d'existence de Moulinex, le personnel des différentes usines était ainsi soumis régulièrement à des effets d'annonce, à des déclarations d'intention où l'euphorie collective faisait vite place à la désolation et la crainte de voir son poste supprimé. Particulièrement exposés à un tel régime, les agents de production font état de cette peur perpétuellement ceinte au ventre, de l'angoisse qui noue les cordes vocales et qui fait courber l'échine. La presse a très souvent relayé les craintes exprimées par les salariés de voir leur emploi disparaître. "On appréhende. On a toujours peur d'être licenciées. Pourquoi moi, pourquoi pas elle? On craint le chômage après vingt-cinq ans de maison" ⁴⁷. Une jeune infirmière en poste à Cormelles-le-Royal témoignait dans le journal *L'Expansion* de l'état de tension subie par les salariés quelques temps avant la fermeture: "Au mois de janvier, les salariés étaient au bout de la pression supportable. Là, c'est à nouveau l'espoir, mais dans la lucidité" ⁴⁸. La météo patronale avait des effets néfastes sur le moral du personnel qui s'était installé dans une résignation généralisée ou avait adopté une stratégie d'attente en vue d'une future entrée en retraite. Le but était alors de rester maintenu coûte que coûte dans l'entreprise. La technique du "sauve-qui-peut" se retrouve bien dans les propos suivants d'une ouvrière interrogée par un journaliste du quotidien *Ouest-France*: "C'est dommage, nous, on est dans la mauvaise charrette. On pensait qu'avec les préretraites et quelques départs volontaires on s'en tirerait" ⁴⁹. Les menaces de fermetures d'usines ou de réduction d'effectifs ont brisé des solidarités de groupe, accentué les oppositions entre ateliers et accru la concurrence entre les usines. 30% des salariés de l' "usine honnie", Falaise, jugeaient négatif le fait de voir ses collègues l'année qui a précédé le licenciement (contre 16% en moyenne voir tableau 4.10).

L'histoire contemporaine de Moulinex a été jalonnée par des épisodes de mutation d'activité d'un site à l'autre, entraînant des déplacements professionnels ou le déménagement des salariés dont le poste avait été supprimé. En 1996, 130 salariés Granvillais intégreront l'usine de Saint-Lô située à 70 kilomètres de distance. Qu'est-ce qu'implique un tel transfert? Quelles incidences les déplacements domicile-travail

46. *Ouest-France*, 27 avril 2001.

47. *Ouest-France*, 18 juin 1996.

48. *L'Expansion*, 27 avril au 10 mai 2000.

49. *Ouest-France*, 2 mai 2001.

TAB. 4.10: L'appréciation portée sur les relations avec ses collègues l'année précédent le licenciement selon le site

Population totale	Voir les collègues l'année précédent le licenciement					Effectif
	Très positif	Assez positif	Assez négatif	Très négatif	NR	
	%	%	%	%	%	
Site						
Alençon	45,7	39,8	10,8	1,4	2,3	221
Bayeux	44,9	39,3	9,0	3,4	3,4	89
Cornelles	37,7	44,3	10,0	6,1	1,9	379
Falaise	27,2	42,4	19,5	9,8	1,1	92
Saint-Lô	30,6	53,1	14,3	0,0	2,0	49
Total	39,0	42,9	11,4	4,6	2,1	830

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. 0.0079

ont-ils sur le rythme quotidien, la vie de famille, l'intégration sociale et le niveau de vie de ces transfuges? Beaucoup d'entre eux ont des horaires "en équipe" obligeant une semaine à se lever à 4 h du matin et la suivante à rentrer à 23h30. Les personnes en horaire de journée avaient, elles aussi, à souffrir des désagréments causés sur la vie personnelle. La fatigue du voyage venait s'accumuler à celle du travail quotidien et aux menaces d'un possible nouveau licenciement. Au moment du transfert de l'activité des friteuses à Bayeux, situé à 100 kilomètres d'Argentan⁵⁰, les salariés souhaitant demeurer chez Moulinex ont dû alors suivre leur outil de production ou réaliser un trajet quotidien d'une heure et demie. Un agrandissement de 1940 m² de l'usine de Bayeux avait été prévu pour accueillir les salariés ornais ainsi qu'une visite du futur lieu de travail et du nouvel espace de vie pour les salariés potentiellement intéressés⁵¹. Le reclassement du personnel d'Argentan s'est donc surtout effectué par des mutations en interne.

La rancœur de ces salariés "rescapés de plans sociaux à répétition" se traduisait par un désengagement vis-à-vis des grèves et des manifestations. C'est le fatalisme dans la répétition. Un salarié nouvellement intégré à l'usine de Bayeux explique au quotidien *Ouest-France* son désarroi à l'annonce d'un futur plan de licenciement chez Moulinex. "On a trinqué tous les neuf mois. (...) J'ai connu la fermeture d'Argentan.

50. Pour Argentan, la mobilité interne a été répartie comme suit : 90 salariés à Cornelles-le-Royal, 40 à Bayeux, 7 à Alençon, *Ouest-France*, 8 juillet 1997.

51. "Visite des logements à Bayeux mais aussi au bord de la mer, découverte des établissements scolaires, des équipements scolaires, des équipements de la ville et bien sûr de l'usine" in *Ouest-France*, 7 avril 1997.

A peine arrivé ici, ça recommence. Ne comptez plus sur moi pour me battre" ⁵².

Dans le discours patronal, la mobilité interne est dépeinte comme un moyen d'éviter les licenciements secs. Dans la réalité, la condition de 'muté' est moins enviable qu'elle n'y paraît. La personne est placée face à un véritable dilemme : vouloir garder son emploi et concilier sa nouvelle situation avec sa vie familiale. Voici deux témoignages de "salariés transfuges" que l'on a récoltés dans la presse.

"Je dois être muté à Bayeux. Mais ma femme travaille à Argentan. J'ai deux petites filles, 5 ans et 20 mois. Je ne veux pas aller travailler ailleurs, mais je veux encore moins revivre le chômage, la galère. J'ai peur parce que j'ai une famille et il faut bien subvenir à leurs besoins." ⁵³

"J'ai 52 ans, mon mari travaille à Argentan. Et moi, ils veulent m'envoyer à Bayeux. Mais j'ai passé l'âge de me promener. Ma vie est ici. Je ne vais pas la changer et tout sacrifier, comme il nous le demande. Je ne veux pas faire plus de 200 km par jour pour aller travailler, surtout pour tous ces gens nous embobinent. J'ai de la haine. Ca fait bientôt un an que la situation est dure à vivre pour nous tous. Et maintenant que l'échéance se rapproche, même s'ils nous (fo)nt croire que nous avons le choix, nous sommes coincés." ⁵⁴

Au moment de leur transfert, une majorité des personnes était propriétaire de son logement et parent d'enfants jeunes ou en bas âge. Le changement de résidence implique un surcoût non négligeable en raison du déménagement et de l'achat ou la location d'un nouveau bien immobilier. L'équilibre de la vie familiale et sociale se trouve perturbé puisque les enfants doivent changer d'établissement scolaire et d'environnement social. Les "salariés transfuges" doivent aussi affronter les difficultés d'intégration dans le nouveau contexte de travail. Ces derniers étaient soupçonnés par les salariés de l'usine d'accueil de fonder une petite communauté tournée sur elle-même et ne souhaitant pas s'ouvrir aux autres. En contre-partie, ces travailleurs "déplacés" étaient très liés entre eux par des stratégies d'entraide et un esprit de fraternité.

"J'ai fait Granville-Saint-Lô pendant 5 ans et demi, soit 124 km par jour avec des horaires de travail en équipe. Heureusement qu'il y avait le covotage, mais on le disait pas (aux chefs)." ⁵⁵

Bon nombre de personnes interrogées dans notre enquête de 2003 rapporte avoir connu des problèmes somatiques ou de mal-être avant leur licenciement économique.

52. *Ouest-France*, 26 janvier 2000.

53. *L'Événement Du Jeudi*, 17 au 23 avril.

54. *Ibid.*

55. N° 859, femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.

Pour toute cette période, les femmes bien plus souvent que les hommes, déclarent des troubles du sommeil ou des périodes de tristesse. Un tiers des femmes ont confié avoir pris des anxiolytiques avant leur licenciement économique de 2001 (contre 11% des hommes). Les symptômes d'un profond malaise sont surtout perceptibles chez les moins qualifiés. La moitié des agents de production et des ouvriers qualifiés ayant évolué chez Moulinex déclare s'être sentie "toujours ou souvent" bien avant le licenciement alors que c'était le cas des trois quarts des employés, agents de maîtrise et techniciens. En ce qui concerne les signes caractéristiques d'un mal-être psychologique (déprime, manque d'énergie, prise d'antidépresseurs), le groupe des ETAM et des cadres a plus de chances d'être protégé que les autres catégories professionnelles (voir tableau 4.11).

"Par rapport aux premières années chez Moulinex, le travail lors de l'année précédant le licenciement s'est amélioré? Est resté identique? S'est dégradé? Ou vous ne vous rappelez pas?"

S'est dégradé. Enfin, le travail s'est dégradé. L'intérêt dans le travail s'est dégradé, oui, ça c'est certain. Et la qualité du travail aussi (...). Je dirais un manque d'intérêt (...) Peut-être un manque de motivation de la part de tout le monde, je pense."

(N° 542, femme, 44 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.)

TAB. 4.11: *L'état psychologique des anciens salariés un an avant le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex*

Population totale	"Vous vous sentiez bien avant le licenciement"			Effectif
	Toujours Souvent %	Parfois Jamais %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de Production	48,2	51,2	0,6	346
AP-Ouvrier Qualifié	52,3	47,7	0,0	175
Ouvrier Qualifié	58,5	41,5	0,0	67
Employé et Maîtrise	74,8	25,2	0,0	69
Agent de M., Techn.	75,0	25,0	0,0	142
Cadres	72,1	27,9	0,0	31
Total	57,6	42,1	0,3	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

La direction entretenait l'illusion d'une éternelle survie de l'entreprise. Il est intéressant de noter que la mauvaise santé du groupe n'était jamais considérée comme

pathologique, mais était dépeinte comme un état normal. Alors que des rumeurs concernant le dépôt de bilan du groupe se faisaient de plus en plus entendre, la direction avait alors fourni l'explication suivante : "La maison est dans une période difficile, préoccupante. Mais ni plus ni moins qu'avant"⁵⁶. Le message peut être compris comme la confirmation d'un *statu quo*, d'un état stationnaire, rien de préoccupant en somme. La menace sur l'emploi était devenue une donnée normale, un principe en soi du fonctionnement de Moulinex. Il existait une croyance dans la survie perpétuelle de l'entreprise par-delà les embûches financières. Tout se passe comme si, le dépassement des problèmes de l'entreprise, fournissait la confirmation de sa pérennité. Beaucoup de salariés avaient trouvé refuge dans le passé glorieux de leur entreprise, le temps où Jean Mantelet était à la tête d'un empire insubmersible. La réflexion d'Emile Durkheim sur la frontière entre le normal et le pathologique apparaît comme très éclairante à ce sujet.

"Dans ce cas, le seul type normal qui soit dès à présent réalisé et donné dans les faits est celui du passé, et pourtant il n'est plus en rapport avec les nouvelles conditions d'existence. Un fait peut ainsi persister (...) ne se maintenant que par la force aveugle de l'habitude, elle n'est plus l'indice que le phénomène observé est étroitement lié aux conditions générales de l'existence collective."⁵⁷

En attendant que la tempête passe, la technique du "dos tendu" prédominait. "Chacune maintenait ses yeux aveugles"⁵⁸

"A l'image de ces malades grippés pris d'un soudain accès de frissons, le navire Moulinex a mis jeudi la tête sous la couverture. En plissant les yeux et en serrant les poings fort le temps de la secousse"⁵⁹

Pour tenter d'éclairer cette stratégie des yeux fermés et du dos courbé, la psychologie sociale fournit des outils tout à fait intéressants. Ignorer la menace apparaît en somme un moyen de s'en prémunir comme si la négation du phénomène serait, d'une certaine manière, un moyen de le conjurer⁶⁰. Pour affronter une réalité perturbante, Anna Freud⁶¹ a repéré un mécanisme de défense consistant au déni de cette réalité⁶². A la différence du refoulement, cette attitude est une stratégie qui mène à éviter, sinon à nier, une situation pourtant évidente. Dans les premiers temps, cette réaction est saine, normale pour pouvoir se confronter à la réalité. Cette stratégie

56. *Ouest-France*, 12 juillet 2001.

57. Emile Durkheim, *Les règles de la méthode sociologique*, *op. cit.*

58. Franck Magloire, *Ouvrière*, p. 107.

59. *Les Nouvelles de Falaise*, 2 juillet 1999.

60. Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti, *La lutte des places*, *op. cit.*, p. 20.

61. Anna Freud (1949), *Le moi et les mécanismes de défense*, Paris, PUF, 1ère édition.

62. Christophe Dejours (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, coll. Points, p. 10.

de l'autruche amène aussi les salariés à se reclure dans l'immobilisme, le fatalisme et la résignation.

"On avait des horaires normaux, avec une vie de famille. Maintenant, tout ça a changé. Mais sur les chaînes, on continue à se donner à fond, à être vraiment contentes quand on fait notre rendement. (...) Maintenant, quand il faut arrêter le boulot, plus personne ne bouge, on se regarde, les gens ont peur pour leur emploi. Ils pensent qu'en ne bougeant pas, ils seront moins touchés..."⁶³

Quelques jours avant le dépôt de bilan, l'arrivée de nouvelles productions comme celles des hachoirs à Falaise avait été très bien accueillie. Les salariés expliquaient alors aux journalistes leur contentement face au regain de travail. "On est obligé de travailler le samedi pour satisfaire la demande"⁶⁴. Dans les ateliers, c'était l'incompréhension devant les nouveaux investissements, les équipements récents et le surcroît d'activité. Le passé est ausculté, des éléments de réponse sont recherchés dans les projets à venir de l'entreprise quand le présent est trop fuyant. Les salariés butent sur des paradoxes : fermer dans une période d'effervescence, stopper alors que l'activité bâtit son plein et que les commandes sont au maximum. On ne s'habitue pas à l'idée que le pire puisse survenir. Dans l'esprit de nombreux salariés, les suppressions de postes si elles avaient lieu, seraient, comme de coutume, limitées et gérées en interne. "Moulinex a été mal tellement de fois et s'est relevé. On pensait qu'on allait reprendre". Les anecdotes abondent pour démontrer le caractère imprévisible ou improbable de l'événement.

"Et j'ai vu les filles, prendre leur porte-manteau, et prendre tout ça, j'ai dit : "oh les filles, ben pourquoi vous emmenez votre porte-manteau?" , "mais on reviendra pas", mais j'ai dit : "mais si on va revenir". Mais j'étais persuadée qu'on allait revenir."

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Le jour où ils nous ont renvoyé, le 11 septembre, je me suis un peu fâchée avec des gens aux vestiaires qui disaient : "mais on reviendra pas". Mais je disais : "arrêtez, mais vous êtes pas bien de parler comme ça". J'ai rien vu venir, rien, je me suis dit : "ils vont faire un inventaire et puis, c'est tout". Moi je devais être naïve, je fonçais tout droit dans mon boulot (rire)."

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

L'annonce du dépôt de bilan a donc sonné comme un couperet pour plus de la moitié des répondants qui a déclaré ne pas avoir envisagé la fermeture de Moulinex

63. *L'Humanité*, 26 janvier 2000.

64. *Ouest-France*, 8 septembre 2001.

(58%). De nombreux répondants ont avoué aux enquêteurs avoir envisagé de possibles licenciements, mais le scénario d'une disparition de Moulinex était exclu par la majorité des anciens salariés. Les propos prononcés par Dominique Jonquet (Sydis) à la presse, au moment de l'annonce du nouveau plan Blayau en début d'année 2000, sont tout à fait symptomatiques de cet état : "On a beau s'y attendre, ça fait quand même mal quand ça tombe"⁶⁵. Le même constat un an plus tard est formulé par une salariée d'Alençon au moment de l'annonce de la fermeture du site : "On s'en doutait, mais, quand on l'entend vraiment, ce n'est plus pareil"⁶⁶.

Il peut paraître paradoxal qu'un événement, aussi présent et récurrent dans les dernières années de l'histoire d'une entreprise, ait causé une telle surprise et une si vive émotion parmi les salariés. Tout se passe comme si, nier les difficultés de Moulinex était une manière de conjurer le sort de l'entreprise. Il semble que la menace sur l'emploi avait été assimilée par les individus à une donnée constante et "normale" de la vie de Moulinex. Malgré les menaces qui pesaient sur le lien professionnel, s'installer dans une attitude d'attente et de résignation permettait de se protéger des angoisses du présent et des lendemains. Même prévisible, la suppression massive d'emplois a provoqué un profond étonnement chez beaucoup d'anciens salariés.

65. *Ouest-France*, 25 janvier 2000.

66. *Ouest-France*, 27 avril 2001.

Troisième partie

Le devenir des salariés licenciés

Cette étude repose sur des allers-retours constants entre le passé professionnel et le devenir des salariés licenciés de Moulinex. Dans la partie précédente, on s'est attaché à mettre en évidence les traits dominants de l'expérience professionnelle dans l'entreprise d'électroménager et ses implications sur le rapport que les salariés entretiennent avec leur emploi passé. Cette seconde partie va désormais porter sur la période de l'après-Moulinex et des trajectoires depuis la perte d'emploi. Après la fermeture de l'entreprise d'électroménager, la Mission Interministérielle de Revitalisation Economique (la MIRE) a été mise en place avec à sa charge deux grandes missions : le soutien à la réindustrialisation des anciens sites industriels et le reclassement des salariés licenciés. Concernant ce dernier volet, la MIRE annonçait au 31 décembre 2003, les résultats suivants : "42% de solutions emploi et formations longues qualifiantes, 37% de solutions sociales et 21% de sans solutions". Le but de cette partie sera d'apporter des nuances à cette conclusion générale.

Il sera question non plus de "reclassement" ou de "solutions" mais du "devenir", des "carrières" et des "situations retrouvées" des anciens Moulinex au moment de l'enquête par questionnaire réalisée à l'automne 2003. Plusieurs raisons ont motivé ce changement lexical. Le terme de reclassement, qui renvoie à un registre administratif, ne fournit qu'une apparence de neutralité et d'objectivité. "Ces classements sont un enjeu de lutte entre les agents" rappelle Pierre Bourdieu⁶⁷. Tout dépend des catégories que l'on élabore et des regroupements effectués. En outre, l'idée de reclassement n'admet en réalité que deux alternatives : reclassé ou non reclassé, avec ou sans solutions. Le travail de décomposition catégorielle qui va être opéré vise à montrer la variété des situations et les inégalités qui les sous-tendent; la réinsertion professionnelle sera analysée en fonction des caractéristiques sociales des licenciés de Moulinex. La notion de "devenir" a été choisie car contenant l'idée de temporalité, de processus qui se déploie au fil du temps. Le reclassement évoque plutôt un état figé qui interdit toute mise en perspective. Il contient aussi une certaine ambiguïté car il se confond facilement avec celui de réemploi. Le terme de devenir a été privilégié car il dépasse le seul champ professionnel pour considérer aussi l'impact du chômage d'un point de vue social, économique, matériel et symbolique.

Afin d'étudier les itinéraires des anciens Moulinex depuis leur licenciement, quatre thèmes vont être successivement abordés ici : la rupture professionnelle et les trois mois qui ont suivi la mise au chômage, les situations retrouvées deux ans après le licenciement, le processus de recherche d'emploi et les carrières de licenciés.

67. Pierre Bourdieu (1984), *Questions de sociologie*, Paris, Les Editions de Minuit, p. 92.

Chapitre 1

Quand l'émoi passe ...

Dans ses effets sociaux, un licenciement collectif n'est pas égal à la somme des licenciements individuels qu'il a produits. L'expérience du chômage de groupe diffère du ressenti personnel de la perte d'emploi. Dans son ouvrage sur la psychologie des foules, Gustave Le Bon a étudié les mouvements de groupe et parle d'"unité mentale des foules", d'"âmes collectives" qui transcendent les individualités : "La personnalité consciente s'évanouit, les sentiments et les idées de toutes les unités sont orientés dans une même direction. . . " ¹. Fondamentalement, la nature du chômage change si celui-ci est vécu de manière collective ou personnelle. Chômage de groupe ne veut pas dire unité de l'expérience. D'ailleurs les sociologues qui ont étudié la manière de vivre la perte d'emploi ont bien mis en avant l'hétérogénéité des situations vécues. La typologie dressée par Dominique Schnapper sur l'épreuve individuelle du chômage ² et celle réalisée par l'équipe de Lazarsfeld sur les familles de travailleurs sans travail ³ montrent qu'il existe différentes manières d'affronter l'épreuve de la perte d'emploi. Aborder le chômage de façon plurielle est un moyen d'embrasser toute entière la réalité du chômage en évitant l'écueil de la dramatisation qui accompagne souvent les études portant sur les fermetures d'entreprise et les licenciements de masse. Le chômage se décline sous différentes facettes mais aussi évolue dans le temps. Les trois sections de ce chapitre renvoient aux différents temps forts qui ont succédé à l'annonce de l'arrêt du travail chez Moulinex : dans un premier lieu, la façon dont a été vécue l'annonce du licenciement sera explorée au travers du ressenti des personnes. Les sentiments repérés au moment de la rupture professionnelle vont être ensuite reliés aux types de réaction face au licenciement lors des trois mois qui

1. Gustave Le Bon (1963), *Psychologie des foules*, Paris, PUF, collection "Quadrige", p. 9.

2. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

3. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*

ont suivi la fin de l'emploi chez Moulinex. Les manières de réagir à l'annonce de la perte d'emploi seront rattachées à l'hétérogénéité de la population à l'étude et aux inégalités dans les itinéraires depuis la fermeture de Moulinex. Cette hétérogénéité de parcours fait également écho à la diversité des attentes émises en direction des cellules de reclassement qui vont être présentées dans un troisième temps.

1.1 Chômage au pluriel

De nombreux auteurs⁴ rapportent que les individus au chômage traversent trois phases distinctes : la première est celle du choc ou du *coup à l'estomac*⁵ durant laquelle l'individu se trouve dans un état de prostration et dans l'incapacité d'entamer des recherches d'emploi. La personne maintient un mode de vie relativement similaire grâce aux allocations chômage ou à la prime de licenciement. Le chômage est alors conçu comme transitoire, comme une période de vacances où la personne peut s'adonner à des activités de loisir ou domestiques. Cette phase de relative *optimisme* succède à la période des désillusions. Le pessimisme s'installe alors que les chances de retrouver un emploi diminuent. Les économies sont presque épuisées et la personne se trouve plus exposée à des situations de détresse morale. La troisième étape correspond à une phase de *fatalisme* et de résignation où la personne tente alors de s'adapter à cette nouvelle vie. C'est alors que le statut de chômeur est intégré par les individus. Si le repérage de ces trois phases permet d'aborder le chômage comme une réalité dynamique et aide à situer dans quelles dispositions psychologiques se trouvent les individus en fonction de leur durée d'installation dans le chômage, un tel schéma théorique ne peut s'appliquer de manière uniforme à l'ensemble des chômeurs. Si le licenciement constitue une épreuve traumatisante dans la vie d'un salarié⁶, on ne peut se limiter à ce seul constat. La perte d'emploi fait intervenir d'autres ressentis, d'autres perceptions, d'autres attitudes qui confèrent au chômage son caractère pluriel. Cette première section rend compte des diverses réponses fournies à la question ouverte : "Lorsque vous avez appris votre licenciement, à quoi avez-vous pensé d'abord?". Quatre types de réponses peuvent être dégagées.

Moins de la moitié des répondants déclare avoir prévu la fermeture de Moulinex

4. Philip Eisenberg et Paul F. Lazarsfeld, "The psychological effects of unemployment", *op. cit.* ; John Hill (1978), "The psychological impact of unemployment", *New Society*, 19 January, pp. 118-120.

5. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, *op. cit.*

6. Groupe de travailleurs licenciés (1976), *Nous, travailleurs licenciés. Les effets traumatisants d'un licenciement collectif*, Paris, Union générale d'éditions.

(42%). Souvent ces salariés concédaient avoir envisagé de possibles futurs licenciements mais jamais le scénario de la disparition de Moulinex tel qu'il s'est produit en septembre 2001. Cette réaction de surprise à l'annonce du dépôt de bilan de Moulinex a touché assez indistinctement les différentes catégories sociales. Les plus âgés déclarent un peu plus souvent que les plus jeunes avoir soupçonné une probable fermeture de l'entreprise. Du fait de leur longévité dans l'emploi, les plus avancés en âge ont pu prendre plus distinctement la mesure des problèmes rencontrés par Moulinex lors de ses dix dernières années d'existence. La prévisibilité perçue de la fermeture de Moulinex est aussi à relier au rapport que les personnes entretenaient avec leur entreprise. Les salariés qui considèrent que Moulinex a fait beaucoup pour eux sont plus nombreux en proportion à déclarer ne pas avoir prévu la fin de leur entreprise. Au travers de l'attachement à Moulinex s'exprimait un attachement à la pérennité de l'emploi au sein du groupe d'électroménager.

TAB. 1.1: *La prévisibilité de la fermeture de Moulinex selon l'attachement normatif à l'entreprise*

Population totale	A déjà envisagé la fermeture			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
"Moulinex a fait beaucoup pour moi"				
Oui	37,7	62,0	0,3	483
Non	48,0	51,5	0,5	338
NR	55,9	32,4	11,7	9
Total	42,1	57,4	0,4	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Pour évoquer le ressenti au moment de l'annonce du dépôt de bilan, il est souvent question de la brutalité du "choc", de "l'électrochoc", du "coup de massue" qu'a pu constituer la mise au chômage sans préavis. Les références à un état d'hébétéude, de léthargie et de confusion sont récurrentes dans les propos des répondants. C'est l'abattement, l'incompréhension au moment de l'arrêt impromptu du travail. Les déclarations des personnes décrivent un état de prostration, d'immobilité provoqué par la soudaineté de l'événement.

"Honnêtement on pense à rien. On a du mal à refaire surface. On ne réagit pas tout de suite à cause de l'effet de surprise."

(N° 78, homme, 54 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Alençon, inscrit à l'ANPE.)

L'entreprise avait déjà procédé par le passé à des restructurations et connaissait de façon récurrente de sérieuses difficultés financières. Mais la capacité de Moulinex à rebondir a eu pour effet d'alimenter la foi en la pérennité de l'entreprise. Très paradoxalement, cet état de menace permanent avait développé chez les salariés un sentiment de protection dans l'emploi. Le licenciement signe la fin des certitudes⁷ et d'une existence fondée sur la confiance dans le lendemain.

"Moulinex a été mal tellement de fois et s'est relevé. On savait pas qu'on allait pas reprendre. Quand on a su que Seb a repris, on était pas bien."

(N° 858, femme, 54 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retrattité.)

"On n'y croit pas, il va forcément y avoir une solution, on ne va pas nous laisser comme ça!"

(N° 31, femme, 51 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

Quand la perte d'emploi n'a pas été prévue, les salariés font état d'un sentiment de flottement, d'atemporalité, de dissociation avec la réalité. La nouvelle semble irréelle, invraisemblable et le sol paraît se dérober sous les pieds. Les personnes se disent abasourdies et peinent à accepter la nouvelle. A cette époque, l'éventualité d'une reprise de l'entreprise en faillite par le groupe Connair (BabyliSS) avait entretenu l'illusion d'une possible reprise du travail. Beaucoup ont cru au rachat de Moulinex et cet espoir n'a fait que repousser la confrontation avec la réalité du chômage.

"Je n'y croyais pas, j'avais l'impression d'être en vacances et que j'y retournerais (à Moulinex)!"

(N° 55, femme, 50 ans, seule, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, inscrite au chômage.)

"Je pourrais pas vous dire. J'ai eu du mal à réaliser. On a cru reprendre, on a repris espoir et on l'a reperdu."

(N° 14, femme, 57 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

"Je me suis inquiétée mais j'espérais être reprise par l'entreprise qui allait ouvrir à la place de Moulinex. Ce licenciement m'a déçue puisque l'on avait des projets pour la maison."

(N° 68, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDI.)

7. Danièle Linhart (2005), "D'un monde à l'autre: la fermeture d'une entreprise", *Revue de l'IREs*, n° 47, 1, pp. 81-94.

Le licenciement est assimilé à une rupture conjugale ou à une séparation non désirée et douloureuse. La perte de l'emploi renvoie au vide, à la perte, au manque. Les personnes se sentent désaxées, désorientées et abandonnées à elles-mêmes. John Hayes et Peter Nutman avait relevé que le chômage est souvent dépeint comme l'amputation du bras droit⁸. Il est aussi assimilé à la mort d'un proche, d'un enfant⁹.

"C'est une rupture comme un divorce. Pour mon divorce, ce qui m'a fait le plus mal c'est de ne voir mes enfants qu'un week-end sur deux, tout ça... Mais là, je n'ai même plus le droit de travailler."

(M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Dans cette situation, nombreux avouent leur incapacité à se projeter dans l'avenir et même dans le présent. Les questions jamais envisagées dès lors se bousculent soudain :

"Qu'est-ce que je vais devenir? A mon âge, où aller chercher du travail?"

(N° 8, femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Qu'est-ce qu'on va devenir? Qu'est-ce que je vais faire? Qu'est-ce que je sais faire? Qu'est-ce que je peux faire?"

(N° 607, femme, 49 ans, seule, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

"Comment je vais vivre? Qu'est-ce que je vais faire? J'étais persuadée de finir ma carrière là-bas."

(N° 829, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, à son compte.)

Les pertes de revenu, les retombées familiales, les difficultés de retour à l'emploi sont les préoccupations les plus souvent avancées. Le licenciement amène les individus à une remise en cause personnelle et professionnelle et conduit à l'auto-dénigrement, à la dévaluation de ses compétences et à une baisse de confiance en soi et en l'avenir. Les personnes se sentent alors dans un état de grande vulnérabilité.

"On se rend compte que l'on était bonne à rien."

(N° 326, femme, 32 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, chômeur inscrite à l'ANPE.)

8. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, *op. cit.*, p. 117.

9. "C'est comme si on nous enlevait un enfant. C'est le même sentiment. On nous casse notre vie" résume David, délégué CGT et employé d'Altadis, ex-Seita interrogé par la presse au moment où le cigarettier franco-espagnol avait programmé dans son plan fermeture la suppression de 701 postes, *Le Monde*, 10 mars 2004.

L'âge est très vite perçu comme un handicap, la qualification également, mais dans une moindre mesure. Pour ces salariés de toujours, l'entrée au chômage est vécue de façon honteuse, comme une déchéance, une chute personnelle et sociale.

"J'ai pensé que j'étais exclu de la société. J'ai pensé à mon père car il a lui aussi vécu un licenciement pour motif économique et cela a été la galère. J'ai pensé à mon fils et à ma femme."

(N° 88, homme, 39 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, inscrit à l'ANPE.)

"J'ai pensé à la catastrophe, je vais tomber dans les ASSEDIC."

(N° 230, homme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, intérimaire.)

Les personnes opèrent un retour sur leurs années de travail chez Moulinex et les sacrifices réalisés pour maintenir la rentabilité de l'entreprise : la fatigue physique et morale causée par l'accroissement des cadences, les humiliations subies par l'encadrement... Ces sacrifices non récompensés suscitent un fort sentiment d'injustice.

"C'est dégueulasse, on ne s'y attendait pas. Ils nous ont menés en bateau, surtout les dernières semaines."

(N° 105, femme, 35 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Bayeux, à son compte.)

"Bayeux aussi ! C'est une trahison, une manipulation. Je croyais qu'on était en sécurité, on n'y croyait pas. Grosse incompréhension !"

(N° 113, femme, 50 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Bayeux, en CDI.)

Mais le licenciement ne se vit pas seulement sur le mode de la perte et de la déchéance. Un second type de ressenti à l'annonce du licenciement peut être repéré. La fin de l'emploi chez Moulinex a pu sonner comme une délivrance, l'arrêt d'un travail épuisant. Quand la fin de l'emploi se présente comme une opportunité pour "passer à autre chose", il ouvre des perspectives que le travail à l'usine avait occultées. Les personnes envisagent leur avenir de manière sereine et optimiste.

"Je me suis enfin dit que j'étais libérée!"

(N° 111, femme, 39 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.)

"Ça y est, c'est fini mais je me suis dit que je vivais avant donc je vivrai après. Il faut que je retrouve vite du travail."

(N° 96, femme, 48 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, en CDI.)

"On va faire autre chose. On a discuté. Le licenciement a été bien vécu. C'était volontaire."

(N° 13, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.)

Le licenciement a pu mettre fin à des années de doutes, d'angoisses et de souffrances provoquées par la situation instable de l'entreprise lors de ses dernières années d'existence.

"Parce que moi, quand ça a fermé, je n'ai pas fait de dépression. J'ai été soulagée. Enfin, j'ai été soulagée par rapport à ce qui se passait depuis au moins deux ou trois ans chez Moulinex."

(N° 676, femme, 52 ans, seule, agent de production, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Avec le troisième type de réponse, on entre dans l'univers des émotions vivement ressenties. Le licenciement laisse alors place à la colère, à l'aigreur mêlée d'un fort sentiment d'amertume, de rancœur et de trahison dirigé vers les possibles responsables de la faillite de Moulinex. La révolte amène des personnes à envisager des actions comme la destruction des machines ou des locaux. La violence des actes répond à la violence des sentiments éprouvés. Le recours à la force est un moyen d'alerter l'opinion publique sur le sort qui leur est fait¹⁰. Le message: "Du fric ou boum" avait été inscrit sur la façade de l'usine de Cormelles, une ancienne usine d'explosifs¹¹. Les actions dénoncées comme "extrémistes" sur le site de micro-ondes ont été en réalité le fait d'un petit groupe d'individus et sont restées à l'état de menace.

"La première chose qui m'est venue à l'idée: ils n'ont pas fait sauter le bazar que moi je l'aurais bien fait! (...) C'est peut-être un acte criminel, mais c'est ce que je pensais quand ils étaient en train de faire leurs trucs (...). Ça ne donnerait peut-être rien, mais ça ferait peut-être voir aux gens. Je ne sais pas comment expliquer ça. C'est de la rage, tout simplement. Le fait qu'il y en a plein qui s'en soient mis dans les poches (...)."

(N° 514, femme, 49 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

La mémoire du célèbre fondateur, Jean Mantelet, est ramenée au présent. "Il n'aurait pas voulu ça". Les raisons possibles de la disparition de Moulinex ne

10. Claude Durand (1981), *Chômage et violence. Longwy en lutte*, Paris, Editions Galilée, p. 12.

11. "Une des charges (une douzaine de bidons et trois bombonnes de gaz) a été installée sur le toit de l'usine et est visible depuis le parking qui précède l'entrée du site. Les bidons contiennent chacun entre 20 et 50 litres d'acide sulfurique et les bombonnes environ 200 litres d'acétylène et 75 litres de gaz, a précisé un salarié", *L'Humanité*, 13 novembre 2001.

manquent pas : des erreurs stratégiques, une gestion désastreuse, une hiérarchie sclérosée et corrompue, un recours abusif au sourcing¹² et des délocalisations de production, des détournements de fonds, des dépenses immodérées. . . Dans tout cet imbroglio, le désir de connaissance et d'intelligibilité des raisons qui ont conduit à la perte de Moulinex est très fort (voir section *Besoin de savoir, besoin de mémoire*).

"Ca changeait beaucoup de patrons. S'il n'y avait eu qu'un patron, Moulinex serait encore là."

(N° 262, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

"Ca a été mal géré et avec la reprise, les patrons s'en mettaient plein les poches."

(N° 206, femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Il y a eu des fuites d'argent vers le Mexique, le rachat avait un effet ubuesque."

(N° 365, homme, 47 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelle, inscrit à l'ANPE.)

Les circonstances dans lesquelles s'est déroulé l'arrêt du travail ont beaucoup choqué les esprits : "on a été viré comme des chiens".

"On a reçu un choc terrible, on a été virés comme des mals-propres ! Le jour de l'attentat à 12 heures, on aurait pu nous laisser finir la journée et nous expliquer les choses."

(N° 216, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, pré-retraîtée.)

Est-ce que le chômage collectif a un effet sur le vécu personnel du licenciement ? Le caractère massif du licenciement a-t-il un effet aggravant sur l'expérience de l'arrêt du travail ou bien au contraire vient-il en diminuer les aspects néfastes ? Il semble que le fait de vivre en groupe la perte d'emploi aide la personne à franchir l'épreuve de la perte d'emploi. La douleur se trouve mutualisée, comme répartie entre les différents individus affectés. Le caractère socialisé de la perte d'emploi rend possible le recours à des valeurs, à des attitudes et à des comportements adoptés collectivement dans le travail chez Moulinex. Ce procédé permet de détourner le discrédit de la personne du licencié. Mobiliser les attributs d'une "personnalité collective Moulinex" protège l'intégrité du salarié.

"Ce qui s'est passé, nous n'y sommes pour rien. Nous ne sommes pas partis avec des sommes mirobolantes, on n'a pas bouffé la cabane. On a toujours bossé

12. Le sourcing consiste à produire à moindre coût par une manufacture étrangère et à vendre sous le nom de l'entreprise commanditaire.

pour que ça marche. Si on en est arrivé là, ça ne vient pas de nous. On ne m'enlèvera pas cette opinion-là. On n'est pas responsable de ce qui s'est passé.

(N° 639, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDI.)

Le quatrième type de réponse se caractérise par l'absence de surprise car certaines personnes avaient déjà perçu les signes avant-coureurs de la fermeture en raison du non-paiement des fournisseurs, de la fermeture de certains services. La fin de Moulinex n'est pas décrite comme imprévisible mais au contraire comme un aboutissement envisageable.

"Suite logique d'une situation annoncée..."

(N° 145, homme, 49 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

"Le dépôt de bilan on a été surpris. Mais la fermeture de Cormelles était cousue de fils blancs. Ce sont des prévisions générales. Ça faisait un an ou deux que j'attendais ça. Depuis 85, on voyait les gens partir à 56 ans."

(N° 574, homme, 55 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex chez Moulinex, Bayeux, pré-retraité.)

Les salariés dont l'usine avait déjà fermé auparavant, ont plus souvent pressenti la fermeture. Pour ceux-ci, c'est le fatalisme qui prédomine :

"Pas d'étonnement, car à la sortie d'Argentan, on nous promettait 5 ans ou 7 ans maximum."

(N° 502, homme, 52 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, en CDI.)

"Ça recommence, jamais deux sans trois!"

(336, homme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Tout comme il existe différentes manières d'affronter l'épreuve du chômage, il y a différentes manières de vivre l'annonce du licenciement. L'incrédulité, le soulagement, la colère et la clairvoyance sont les principaux sentiments rapportés par les salariés interrogés sur leur ressenti au moment de l'annonce du dépôt de bilan de Moulinex. On ne peut toutefois se limiter à une énumération stricte et cloisonnée des différents sentiments perçus sans évoquer les ramifications entre ces derniers. Très souvent, l'incompréhension face à la disparition de son entreprise se mêle au sentiment de révolte. La surprise de perdre son emploi n'est pas incompatible avec un certain soulagement. Même prévisible, la fermeture de Moulinex a pu faire naître un sentiment de révolte.

Le licenciement a déclenché chez les salariés une profusion de sentiments. Ces derniers se mélangent entre eux et s'ordonnent dans le temps. Il est nécessaire de poursuivre afin de connaître les attitudes et les réactions qui accompagnent ces états ressentis en se penchant à présent sur le déroulement des trois mois qui ont suivi la perte d'emploi.

1.2 Stupeur et rassemblement

Les principaux sentiments évoqués par les licenciés à l'annonce de la disparition de leur entreprise sont-ils associés à des manières particulières de réagir au chômage? Est-ce que ces réactions face au licenciement peuvent être reliées à l'implication des personnes dans la recherche d'un nouvel emploi? Les attitudes et les comportements des salariés licenciés lors des mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex ne relèvent pas du hasard. On va s'attacher à identifier les éléments qui interviennent pour expliquer les attitudes des licenciés face à la fin de leur emploi. Le délai des trois mois qui ont suivi le licenciement économique a été choisi car il correspond à la période de latence entre l'entrée au chômage technique et la mise en place des cellules de reclassement, soit la période allant de la fin du mois de septembre à la fin du mois de décembre 2001.

TAB. 1.2: *Lors des trois mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex...*

Population totale	Oui	Non	Effectif
	%	%	
A participé aux mouvements sociaux	61,8	38,2	828
A cherché à recevoir des renseignements sur le plan social	73,7	26,3	827
A cherché à parler à la presse	15,4	84,6	827
A entamé des recherches d'emploi rapidement	44,5	55,5	827
A consacré davantage de temps à ses activités favorites	33,7	66,3	825
A passé plus de temps avec ses proches	65,8	34,2	827
A cherché à couper les ponts	15,2	84,8	826
A évité de voir certaines personnes	22,1	77,9	825
A essayé de réduire ses dépenses	59,0	41,0	827
A fait des achats imprévus	12,8	87,2	827
A suivi un traitement médical particulier	22,1	77,9	822

Source : Enquête Moulinex 2003

Une Analyse des Correspondances Multiples (ACM) a été réalisée en introduisant en variables actives les différents items présentés dans le tableau ci-dessus. Alors

que l'exploration de l'espace professionnel de Moulinex visait à faire ressortir les oppositions catégorielles et les rapports sociaux qui structuraient l'intégration dans l'entreprise (voir section *Un travail divisé*), il s'agit à présent d'explorer l'expérience du chômage sous l'angle des réactions déclenchées par l'annonce de la perte d'emploi. Le but poursuivi ici est de clarifier la réalité à partir des types d'attitudes et de comportements face au licenciement. Les modalités des variables socio-démographiques ont été projetées, cette fois, en variables illustratives, c'est-à-dire qu'elles ne contribuent pas à l'élaboration du nuage de points. Les variables du sexe¹³, de l'ancienneté dans l'emploi¹⁴, de la dernière catégorie professionnelle¹⁵, de l'affiliation syndicale¹⁶ et du site de reclassement¹⁷ ont été retenues comme variables de cadrage. Afin d'introduire la dimension familiale à l'analyse, les modalités des variables de la vie maritale¹⁸ et du nombre d'enfants¹⁹ ont été ajoutées. Les modalités de la situation retrouvée²⁰ ont aussi été placées en modalités illustratives. Les deux premières dimensions qui vont être retenues ici rassemblent pratiquement 30% de la variance (15,2% pour la première dimension et 14,6% pour la seconde). Le premier axe est fortement constitué par les modalités caractérisant une attitude d'isolement social et de repli. La modalité "Cherché à couper les ponts Oui" contribue à 20,3% à la formation de cette dimension et la modalité "Évité de voir certaines personnes Oui" à 17,2%. En second lieu, on peut relever aussi les contributions des modalités : "Passé plus de temps avec vos proches Non" (11,1%) et "Suivi un traitement médical particulier Oui" (10,8%). Ce premier axe matérialise les réactions traduisant la plus ou moins grande rupture déclenchée par le licenciement dans la vie des personnes. À gauche se situent les modalités reflétant une situation de faible voire d'absence de césure occasionnée par le licenciement et de continuité avec la réalité, et à droite, se trouvent celles qui cristallisent au contraire la cassure introduite par la perte d'emploi et une attitude de retrait social. Le second axe renvoie aux réactions déclenchées par l'annonce du licenciement. Les deux modalités relatives à la participation aux mouvements sociaux (Oui/Non) contribuent respectivement à 8,7% et à 14% à la formation de ce second axe. Y participent aussi de façon notable, la modalité "Cherché à avoir plus de renseignements sur le plan social Non" (13,1%)

13. "Homme", "Femme".

14. "<=10 a", "11-20 a", "21-30 a", "31-40 a".

15. "AP", "OQ", "APOQ", "Employé", "TAM", "Cadre".

16. "Syndicat Oui", "Syndicat Non".

17. "Alençon", "Bayeux", "Cormelles", "Falaise", "Saint-Lô".

18. "Cjt Non Mx", "Cjt Mx", "Seul".

19. "O Enf", "Enf".

20. "Emploi non limité", "Emploi limité", "Sans emploi", "Mesures d'âge".

et la modalité "Cherché à parler à la presse Oui" (11,9%). Le nord du graphique rassemble les réactions et manifestations de colère ou de protestation alors qu'au sud du plan factoriel se recensent au contraire les modalités représentant l'absence de réaction particulière au licenciement.

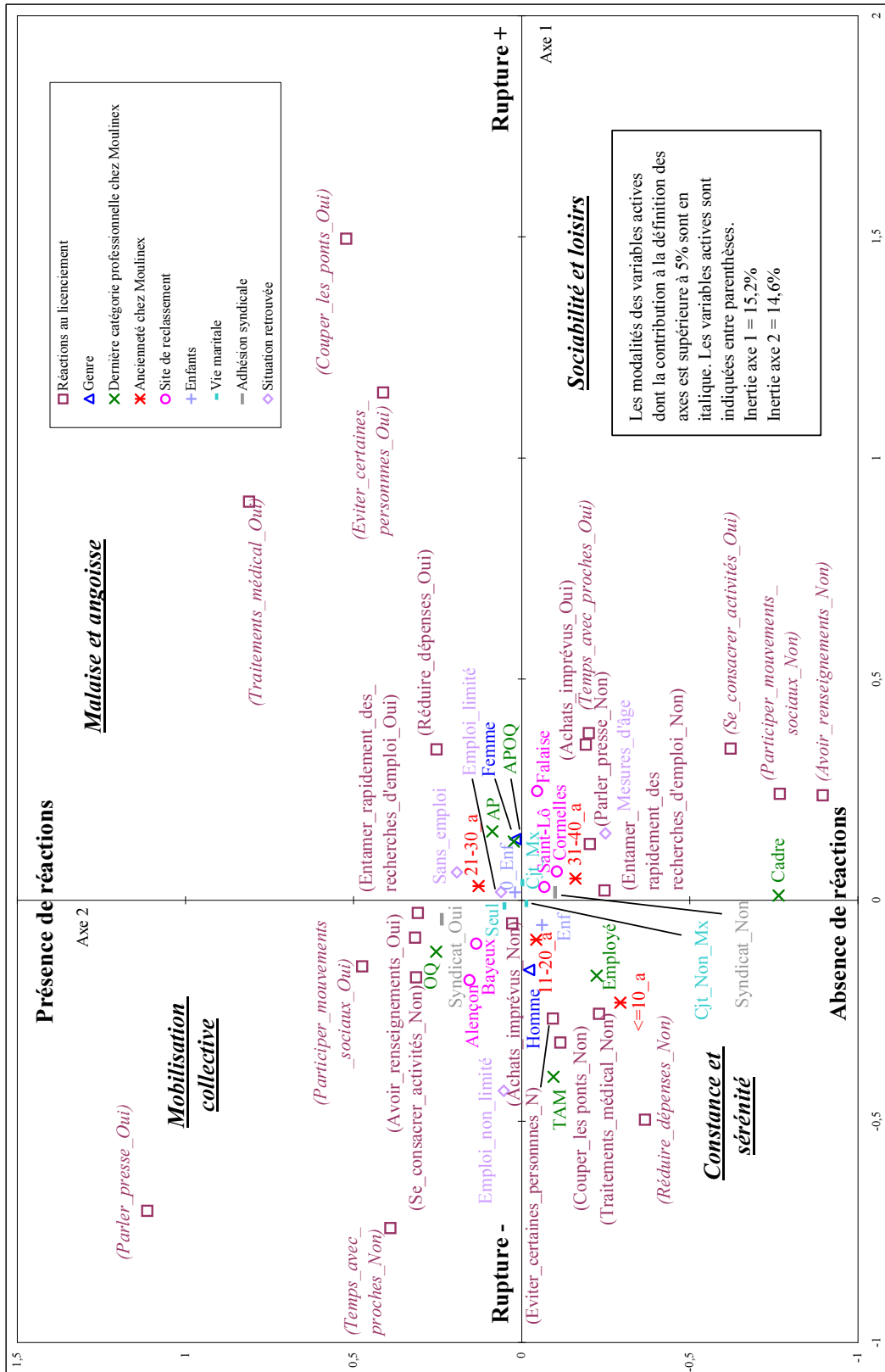
A la croisée de ces deux axes (rupture +/- importante causée par le licenciement et absence/présence de réactions) se dégagent quatre réactions typiques qui vont être présentées successivement. La *mobilisation collective* est le premier type de réaction repéré. La participation aux mouvements sociaux a concerné 62% des répondants (voir tableau 1.2). Le fait de vivre en groupe la perte de son emploi favorise la mise en place d'actions collectives et d'initiatives de solidarité. Le "conflit" ou la "lutte" ont rassemblé des personnes très différentes : toutes les classes d'âge et toutes les catégories professionnelles y étaient représentées, à l'exception des cadres (18% contre 69% des agents de production). Mais tout comme lors des grèves qui s'étaient déroulées chez Moulinex, les ouvriers qualifiés apparaissent comme les meilleurs représentants de la mobilisation post-licenciement. De nombreux sociologues, dont Georg Simmel, avaient relevé le caractère positif du conflit sur la cohésion d'un collectif²¹. L'adversité fait naître entre les membres du groupe, un esprit de fraternité et de solidarité. Les barrières catégorielles tombent et les personnes mobilisées se retrouvent dans une communion de revendications et de révolte qui dépasse les conflits d'intérêts et les clivages catégoriels. L'ensemble de ces mouvements collectifs s'est généralement déroulé de manière pacifique, avec très souvent le soutien de la population locale. L'expérience partagée du licenciement permet de mutualiser la souffrance et ainsi de faciliter le dépassement d'une telle épreuve.

Concernant la participation aux mouvements sociaux, les sites d'Alençon et de Bayeux se distinguent des usines de Cormelles, de Falaise et de Saint-Lô. Dans ces deux premiers établissements, les actions collectives ont bénéficié du pouvoir d'influence de leaders syndicaux très actifs et de leur capacité à fédérer les salariés autour de la cause des Moulinex. Les autres usines rassemblent un personnel plus âgé et donc moins mobilisable. La dynamique syndicale est une donnée importante à prendre en compte. Pourtant les modalités de la variable relative au mandat ou à l'adhésion à un syndicat apparaissent comme peu clivantes dans l'analyse (voir analyse factorielle).

Malgré le contexte maussade, l'ambiance sur les sites mobilisés est dépeinte comme festive et joyeuse. La chaleur humaine des relations et de l'atmosphère de convivialité a aidé à affronter les frimas de la fin d'année. Les repas sont autant

21. Voir à ce propos l'article de Georg Simmel sur le conflit in *Sociologie, op. cit.*

Analyse factorielle n° 2 : Les réactions au licenciement



Enquête Moulinox 2003 - Population totale

de moments de victuailles que de retrouvailles. Si en apparence, le chaos règne sur les sites, le "conflit" ou la "lutte" ne se réalisent pas de façon anarchique mais au contraire suivant une organisation très fine, une organisation qui rappelle celle de l'usine : tours de gardes, comptage des présents, approvisionnement en nourriture. Les nombreux témoignages recueillis sur la "lutte" évoquent les sentiments de puissance, de fierté ressentis ainsi qu'une certaine jouissance à devenir maître des lieux et d'avoir pu "tenir l'usine" pendant des mois. La mobilisation représentait un moyen de manifester sa dignité de travailleur, de "se montrer toujours debout" et constituait une arme de pression sur les pouvoirs publics. L'implication dans les mouvements sociaux est aussi un moyen de faire perdurer le lien avec Moulinex.

"Là, tous les matins, on allait partout. Moi, je me battais, j'avais ma fierté quand même. C'est pour ça, à certains, je dis : moi je peux me regarder dans la glace tous les matins, je me suis toujours battue."

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.).

TAB. 1.3: La participation aux mouvements sociaux selon le souhait de recevoir des renseignements sur le plan social lors des trois mois qui ont suivi la fermeture

Population totale	"Mouvements sociaux"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
"Avoir plus de renseignements"				
Oui	69,9	30,1	0,0	606
Non	38,9	61,1	0,0	221
NR	32,6	0,0	67,4	3
Total	61,6	38,1	0,3	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

La mobilisation collective dans les mouvements sociaux est liée au souhait de parler à la presse afin de faire connaître la cause des Moulinex ou d'apporter un témoignage. Egaleme nt, les personnes mobilisées sont plus nombreuses en proportion à souhaiter recevoir plus de renseignements sur le plan social (voir tableau 1.3). Les personnes engagées dans l'action sociale ont plus fréquemment répondu ne pas avoir consacré plus de temps à leurs activités favorites ou à leur famille, "au contraire". La mobilisation collective apparaît comme antinomique avec une attitude de recentrage sur ses loisirs ou ses liens de sociabilité et notamment familiaux.

"Les plans sociaux ou les négociations finissaient à deux heures du matin à la Défense. Il fallait rentrer. Au contraire, ma femme disait : "Écoute, tu commences à me plaire avec tes conneries."

(N° 603, homme, 54 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.)

Dans le pôle "Présence de réactions" vis-à-vis du licenciement, un second type d'attitudes se dégage bien qu'il représente une part plus faible de répondants. Dans le type précédent, l'annonce du licenciement a engendré un réflexe de rassemblement, de réunion afin de protester contre le plan social et dans le but d'obtenir reconnaissance et compensation face au préjudice subi. Dans le cas présent, les personnes répondent à l'annonce du licenciement par une attitude d'isolement et de retrait social ("Couper les ponts Oui" (15,2%) et "Évité de voir certaines personnes Oui" (22,1%)).

"Dans les trois mois qui ont suivi le licenciement, avez-vous évité de voir certaines personnes ?"

Par contre, j'ai vraiment fait le vide sur Moulinex, il n'y a plus qu'une amie. C'était une très grande amie que j'ai toujours, mais le reste, non. Je suis une personne qui aime la société, mais qui a besoin aussi d'être solitaire en même temps, je suis entre deux. Mais le travail, j'ai eu trop de mauvais souvenirs dans les dernières années, donc je n'avais pas le besoin de revoir, non."

(N° 714, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, travail à domicile.)

Le licenciement collectif a également été contemporain d'une souffrance morale, d'un état de *malaise* et de *détresse*. Dans ce second groupe particulièrement féminisé, les agents de production sont mieux représentés. La fin de Moulinex sonne comme un anéantissement, une fracture, un décrochage dans sa carrière professionnelle. Un mal-être psychologique va de pair avec un réflexe d'isolement social. La maison devient la cellule refuge, l'endroit de repli, un lieu de cantonnement. Cette attitude de coupure avec le monde extérieur résulte de l'effet de surprise et de déstabilisation qu'a déclenchée l'annonce du licenciement. Pour évoquer la rupture avec ce lien professionnel, les registres du vide, de la chute, de la déprise sont mobilisés. Le licenciement est d'ailleurs souvent suivi d'une période de détresse psychologique et de retranchement domiciliaire.

"C'est le coup de bambou, ça a été trois semaines, moi couchée, à ne voir personne, à ne parler à personne, j'ai dit à mon mari : "Si le téléphone sonne, je parle à mon gars", parce que mon gars est sur Paris pour ses études. "Je ne parle qu'à G. (son fils), c'est tout". Ma fille était là, j'ai dit à mon mari : "je ne veux voir personne, je ne veux parler à personne au téléphone." "

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

"Quand c'est arrivé, je ne suis pas sortie pendant au moins trois, quatre mois, je ne suis pas sortie, à part promener mon chien, mais c'est tout."

(N° 263, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

Signe d'une angoisse envers l'avenir, les personnes proches de ce groupe adoptent une attitude précautionneuse vis-à-vis de leurs dépenses ("Réduire dépenses Oui"). Les projets de vacances sont mis en suspens, les gros achats sont reportés à plus tard, le budget est géré au plus serré. Les projections, dans un futur même proche, sont évitées. La perte de son emploi a placé les personnes devant une crise existentielle. Toutefois le mal-être suscité par le licenciement ne conduit pas systématiquement à un comportement apathique envers la mobilisation collective. La détresse psychologique n'est pas incompatible avec l'investissement dans la lutte. Mais l'engagement est plutôt teinté de désespoir. Les personnes proches de ce groupe ont une ancienneté chez Moulinex assez élevée ("21-30 a"). "Trop jeunes" pour relever d'une mesure sociale telle que la préretraite, ces personnes se savent aussi fortement pénalisées sur le marché de l'emploi en raison de leur âge considéré comme trop élevé. La situation en étau que connaissent bon nombre de ces salariées préfigure déjà des problèmes d'insertion professionnelle à venir. Mais est-ce que ces réactions de malaise et de détresse morale vont constituer des freins à la réalisation de démarches pour retrouver un emploi rapidement? On voit que la modalité "Entamer rapidement des recherches d'emploi Oui" se situe dans le pôle "Réactions" au licenciement. L'investissement dans la recherche d'un nouvel emploi n'est pas incompatible avec un investissement dans les mouvements sociaux ni avec une attitude de malaise ou de détresse. L'engagement dans les actions collectives qui ont suivi la fermeture de Moulinex ou bien le mal-être causé par le chômage ne sont pas des facteurs de démobilisation par rapport à sa future réinsertion professionnelle.

Le troisième groupe de réaction est marqué par une recrudescence des activités de loisir et de sociabilité. L'annonce du licenciement a fait suite à des comportements de recentrage vers la famille ("A passé plus de temps avec ses proches Oui 66%) et leurs activités favorites ("A consacré davantage de temps à ses activités favorites Oui 34% - voir tableau 1.2). Le retour à la maison est bien vécu, il était même souhaité. L'arrêt de l'emploi est l'occasion de passer plus de temps entouré des siens et de réaliser ou de finaliser des travaux domestiques ou de bricolage. L'entrée au chômage est dédramatisée et relativisée. La conjonction de l'événement du départ de l'entreprise avec l'arrivée d'un enfant ou de petits enfants est vécue positivement. Le chômage est abordé de manière positive comme un temps de vacance. Les personnes proches de ce groupe sont concernées à assez court terme par les mesures d'âge.

L'ancienneté chez Moulinex est la plus élevée ("31-40 a"). Le temps libre dégagé par le licenciement est jugé légitime. Pour les personnes qui envisageaient une entrée en préretraite, le calcul de ses propres années de cotisation a été vite fait. Le malaise se porte vers les anciens collègues, ceux "restés sur le carreau" :

"Je savais que j'allais entrer en AS-FNE, j'ai surtout pensé aux autres."
(N° 152, femme, 57 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en pré-retraite.)

"J'ai pensé à mes collègues qui étaient beaucoup plus jeunes que moi et qui avaient des enfants à charge!"
(N° 154, femme, 57 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en pré-retraite.)

Ce type de réaction est marqué par une attitude de retrait vis-à-vis de l'action collective. Les personnes proches de ce groupe cherchent à s'extraire de l'enveloppe Moulinex. Une autre attitude les distingue du reste des individus : la réalisation d'achats imprévus. Le personnel de Moulinex en général présente très souvent une attitude de retenue envers l'utilisation des ressources financières. La modalité "Achats imprévus Non" se trouve en effet au centre du graphique (87% - voir tableau 1.2). Une part de la population se distingue toutefois par le fait de déclarer avoir réalisé des achats imprévus lors des trois mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex. Deux types de dépenses doivent alors être distingués : les "achats de compensation" et les "achats investissement". Pour certains, acheter, dépenser, offrir représentent une manière de s'indemniser pour l'outrage qui leur a été fait. L'argent a constitué un moyen de réparation, de compensation du dommage causé. Il permet "enfin" de profiter après des années de restriction financière. La prime additionnelle a été l'occasion de se faire plaisir et d'en faire profiter ses proches. Ce type d'attitude est plus fréquemment relié au fait de ne pas être marié (voir tableau 1.4).

"J'ai fait plaisir pour mes enfants avec les primes."
(N° 10, femme, 45 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Pour d'autres, l'argent perçu peut aussi être l'occasion d'investir dans un nouveau matériel ou pour remplacer des biens qui sont devenus obsolètes ou défectueux. La perspective de la recherche d'emploi a pu précipiter l'acquisition d'un ordinateur ou le changement de voiture. Enfin, l'argent du licenciement a aussi pu permettre de rembourser des emprunts afin de se délester de certaines obligations financières. La prime additionnelle a ainsi servi à combler des dettes ou des emprunts contractés.

"Dans les trois mois qui ont suivi le licenciement, avez-vous fait des achats imprévus?"

TAB. 1.4: *Avoir fait des achats imprévus lors des trois mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex selon le statut matrimonial*

Population totale	"Achats imprévus"			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Statut matrimonial				
Non marié	19,8	80,2	0,0	224
Marié	10,2	89,3	0,5	606
Total	12,7	86,9	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003* χ^2 sig. .0007

Non. Ah si, l'ordinateur, parce que j'ai fait une formation."

(N° 917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.).

"Dans les trois mois qui ont suivi le licenciement, avez-vous fait des achats imprévus ?

Après le licenciement ? J'ai fait des achats, parce que j'ai eu une somme d'argent et j'en ai placé un peu, mais c'est vrai que je me suis tout informatisé au domicile, que je n'avais pas, par exemple. Mais c'est par rapport à la somme d'argent qu'on a eue qui a fait que je me suis dit... Donc oui, il y a eu des achats. Imprévus, je ne sais pas si on peut les appeler imprévus, mais il y a eu quelques achats de faits peu de temps après."

(N° 266, femme, 51 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

Le quatrième et dernier type d'attitude qui se dégage de l'analyse ne se singularise par aucune attitude particulière. L'irruption du licenciement dans leur vie n'a pas conduit à recourir à des traitements médicaux ni à réaliser des achats imprévus. On ne peut relever non plus une attitude de repli vis-à-vis de son ancienne communauté de travail ou de son réseau de sociabilité ("Eviter certaines personnes Non", "Couper les ponts Non"). La catégorie des agents de maîtrise et des techniciens se trouve là un peu mieux représentée dans ce groupe qu'ailleurs. L'ancienneté chez Moulinex est la moins élevée (" ≤ 10 a"). L'annonce du licenciement n'a pas provoqué de grands bouleversements dans leur vie. Cette attitude de "*constance et sérénité*" s'explique par la confiance que placent les représentants de ce groupe dans leurs chances de retrouver un emploi.

Les sentiments déclenchés par la fin du travail chez Moulinex sont liés à des types de réaction qu'on a pu cerner en analysant les attitudes des licenciés au cours des trois mois ayant succédé à l'annonce de leur licenciement. La révolte s'est concrétisée par des actions collectives. L'incompréhension et la surprise ont amené à des

réactions de repli et de malaise psychologique. Le soulagement suscité par la fin de l'emploi chez Moulinex a conduit à un recentrage sur les siens et ses activités de loisirs. La prévisibilité du licenciement a permis d'appréhender l'après-Moulinex dans une certaine sérénité d'esprit. Toutefois il faut se garder d'enfermer les individus dans un seul type de réaction. Après la mobilisation dans les actions collectives, les personnes ont pu se retrouver confrontées à une profonde détresse et un grand désarroi ou bien ont pu s'investir dans la recherche d'un nouvel emploi. Les types de réaction sont en fait très liés à la carrière menée par les salariés au sein de Moulinex. Les ouvriers qualifiés sont plus souvent syndicalisés ce qui les a conduits assez naturellement à s'engager dans les mouvements sociaux. Les réactions d'angoisse et de détresse des agents de production doivent être ramenées à leur faible qualification. Pour les personnes concernées par des mesures d'âge, l'ancienneté élevée chez Moulinex a ouvert des droits sociaux qui autorisent à "profiter" du temps libre libéré par le licenciement.

Est-ce que le type de réaction face à l'annonce du licenciement est lié au devenir des anciens salariés? Il existe une concordance entre la manière de vivre la perte d'emploi et sa situation deux ans après. La modalité "emploi à durée non limitée" se situe pratiquement à la jonction entre l'attitude dite de "*mobilisation collective*" et la réaction de "*constance et sérénité*" face à l'avenir. L'investissement dans les mouvements sociaux n'est pas antinomique avec une réinsertion professionnelle durable. En revanche, le chômage et l'emploi précaire doivent être rapprochés avec des réactions de malaise et de détresse. On ne peut toutefois conclure que de telles attitudes soient à l'origine des difficultés de réinsertion professionnelle auxquelles sont confrontés les représentants de ce groupe. Ces comportements sont plutôt la traduction d'une infériorité incorporée, une appréhension suscitée par les problèmes futurs lors de l'arrivée sur le marché du travail. Le malaise et l'angoisse provoqués par le licenciement n'ont pas entamé la volonté de se réinsérer sur le marché du travail et d'entreprendre des démarches pour retrouver un nouvel emploi. Les situations retrouvées deux ans après le licenciement et les manières de vivre la perte d'emploi doivent être considérées de manière distincte. Les réactions au licenciement sont les traductions des chances ou des difficultés que les personnes perçoivent par rapport à leurs chances de retour sur le marché du travail. Ces attitudes ne déterminent en rien les probabilités de réinsertion professionnelle. Les manières de sentir et de réagir au licenciement sont associées aux caractéristiques et aux parcours professionnels des individus. Les attitudes et réactions individuelles semblent fortement reliées aux circonstances objectives dans lesquelles sont émergés les individus du fait

de leur situation personnelle et sociale, et de leur expérience passée chez Moulinex.

1.3 Les cellules de reclassement : beaucoup d'attentes... mais peu d'espoir

La conduite du reclassement des 3000 licenciés a été confiée à sept cabinets privés ayant chacun la responsabilité d'un ancien site Moulinex (Saint-Lô, Bayeux, Caen, Falaise, Alençon) ou d'un sous-traitant touché par le plan social (Marbo à Domfront et Deal à Alençon). Les cellules de reclassement ont été mises en place pour une durée allant de 12 à 18 mois. Quel est le rôle attendu de ces "intermédiaires du marché du travail"²²? Comment cet "accompagnement social" est perçu par les personnes qui en sont destinataires²³? Quel rapport les adhérents de ces structures ont-ils noué avec ces professionnels du reclassement? Le but recherché ici n'est pas d'établir un bilan objectif du travail fourni par ces acteurs mais bien d'approcher, au travers du regard subjectif des personnes, la pluralité des demandes exprimées à leur endroit. Cette partie porte sur l'ensemble des personnes ayant fréquenté au moins deux fois leur cellule-emploi de rattachement.

TAB. 1.5: *Les attentes générales envers les cellules de reclassement*

Population concernée	Oui	Non
	%	%
"Je ne veux plus travailler, on doit aider à trouver une solution"	25,2	74,8
"On doit me trouver un travail comme celui chez Moulinex "	29,5	70,5
"On doit aider à orienter vers un nouveau métier"	59,1	40,9
"J'y vais parce que obligatoire mais attends rien "	43,2	56,8
"Je souhaite faire une formation "	53,1	46,9
"C'est bien qu'il y ait un dispositif spécial pour nous"	83,9	16,1
"Je n'ai besoin de personne pour me débrouiller"	23,4	76,6

Source : *Enquête Moulinex 2003*

Pour la grande majorité des personnes, la présence des cellules est accueillie favorablement puisqu'à 84% les répondants ont considéré comme positif le fait "qu'il y ait un dispositif spécial pour nous"²⁴. Mais ce consensus doit admettre des nuances.

22. François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (1997), *Façons de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

23. Frédéric Bruggeman (2005), "Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques", *Revue de l'INRES*, n° 47, 1, pp. 215-231.

24. Un quart des personnes considère n'avoir "besoin de personne" pour se débrouiller.

On peut discerner quatre types d'attente qui renvoient à des situations bien distinctes vis-à-vis du marché du travail. Ces souhaits ne sont pas exclusifs les uns des autres mais ils révèlent de grandes disparités entre les individus.

Un quart des personnes ont adhéré à la proposition : "Je ne veux plus travailler, on doit m'aider à trouver une solution". Cette demande est exprimée par la moitié des personnes déclarant avoir des problèmes de santé. Celle-ci est aussi un peu plus souvent le fait des personnes non diplômées et âgées. Le fait de ne plus vouloir travailler semble conditionné au fait de ne plus pouvoir le faire. Le souhait des personnes se porte sur une aide concernant la recherche de solutions sociales comme par exemple une demande de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. Le désir d'un retrait du marché du travail est l'expression d'un découragement et d'un grand pessimisme vis-à-vis d'un possible retour dans l'emploi, plutôt que celle d'un choix opéré par les individus.

"Aujourd'hui, que vous dites-vous : "Je n'ai pas perdu confiance en mes possibilités de retrouver un autre emploi.", "Je doute de moi, mais je pense pouvoir retrouver un emploi.", "J'ai complètement perdu confiance en moi et en mes possibilités de retrouver un emploi." ou "Je ne souhaite pas retrouver un emploi."?

La troisième solution. Je ne vais pas vous dire que je ne souhaite pas retrouver un boulot parce qu'on dirait que je suis feignant. Mais bon, je sais très bien que, de toute façon, je n'en trouverai pas"

(N° 689, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

Les rencontres avec l'agent de reclassement se déroulent comme des rendez-vous de convenance qui peuvent parfois être vécus avec beaucoup d'appréhension par les personnes. "A mon âge, j'espère qu'on ne va pas me demander de retravailler"²⁵.

"On doit me trouver un emploi comme Moulinex" est le second type de demande exprimée par 30% des adhérents à la cellule. Dans leurs missions, les cellules de reclassement ont un rôle d'orientation et de conseils concernant la recherche d'emploi mais ont aussi pour objectif de prospecter des offres d'emploi. Les consultants doivent également favoriser la relation entre les candidats à l'embauche et les employeurs, en prenant contact avec les entreprises. Des plates-formes d'appel avaient d'ailleurs été mises en place dans chaque cellule de reclassement afin de dresser un carnet d'adresses des établissements susceptibles de recruter à plus ou moins court terme. Avoir accès à des offres d'emploi et obtenir une aide pour retrouver un métier différent de celui de Moulinex sont des souhaits très souvent exprimés par les

²⁵. Expression qui revenait fréquemment dans les propos tenus par les personnes concernées par les dispositifs ACA ou AER.

TAB. 1.6: Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci

Population concernée	Le consultant a été utile	
	Oui %	Non %
Une aide pour se reconvertir dans un emploi différent (61,4%)	31,2	68,8
Obtenir une formation (53,6%)	35,3	64,7
Faire un bilan de compétences approfondi (52,2%)	33,3	66,7
Pouvoir évaluer ses compétences (41,5%)	30,4	69,6
Savoir comment monter sa propre entreprise (11,1%)	9,2	90,8

Source : Enquête Moulinex 2003

TAB. 1.7: Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci

Population concernée	Le consultant a été utile	
	Oui %	Non %
L'accès à des offres d'emploi (86,5%)	37,2	62,8
Des conseils sur la manière de chercher un emploi (76%)	54,6	45,4
Une aide pour apprendre à faire un CV (67,4%)	66,0	44,0
Avoir des encouragements pour votre recherche (62,7%)	43,2	56,8
Savoir comment se présenter à un employeur (60,9%)	53,3	46,7
Pouvoir utiliser un ordinateur et Internet (35,2%)	29,9	70,1
Qu'on appelle les employeurs (30,8%)	18,7	81,3

Source : Enquête Moulinex 2003

participants aux cellules de reclassement (respectivement 86,5% et 61,4%, voir tableaux 1.7 et 1.6). Mais à ces deux niveaux, l'action des consultants est peu souvent considérée comme utile (37,2% et 31,2% des personnes qui ont émis ces souhaits). Beaucoup ont confié leurs espoirs placés dans le travail des cellules de reclassement et dans sa capacité à proposer à chacun des participants un emploi.

"Je pensais qu'ils allaient nous trouver du travail! (...) Ils n'avaient rien à nous proposer."

(N° 689, homme, 49 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.).

"C'est moi qui me suis débrouillé tout seul."

(N° 886 , Homme, 47 ans, en couple, employé des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, intérimaire.)

Si les cellules de reclassement sont considérées comme ayant failli à leur mission de prise en charge de la réinsertion professionnelle des Moulinex, les répondants sont amenés à relativiser leurs jugements par le constat d'une pénurie d'emplois disponibles sur la région.

"Avant de vous rendre pour la première fois à la cellule, qu'attendiez-vous de la part de votre consultant ?

Qu'il me trouve du travail. Mais c'est de la fumisterie, leur truc. Moi je dis que ce sont des gens payés à ne rien foutre.

Relance : Vous leur en voulez ?

Non, pas à eux. C'est le système, c'est débile ! C'est la même chose qu'Internet, ce sont des annonces, c'est tout. Vous piochez, vous regardez ce qui vous plaît, et puis c'est tout. Si, ça a été bien au départ parce qu'on se retrouvait en groupe, on était tous ensemble, ça c'était bien. Mais c'est tout."

(N° 514, femme, 49 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Contrairement à une idée très répandue parmi les adhérents aux cellules de reclassement, il n'existait pas d'emplois réservés spécifiquement aux Moulinex. Les annonces que les consultants avaient à leur disposition étaient celles publiées par l'Agence Nationale Pour l'Emploi. Cette idée d'une chasse gardée aux emplois a pour origine les promesses faites au moment du licenciement : "Personne ne sera laissé sur le bord de la route"²⁶. De même, le plan social de Moulinex spécifiait que les cellules de reclassement devaient soumettre à chacun des adhérents au moins trois offres valables d'emploi (OVE). Pouvoir jouir de la primeur des emplois était considéré comme une manière "juste" de compenser le dommage causé par le licenciement économique.

La demande de réorientation professionnelle est un troisième type d'attente assez bien partagée par les adhérents puisque 59% des répondants expriment le besoin d'une aide pour se reconvertir dans un emploi différent. Seulement moins d'un tiers des personnes ayant émis ce souhait considère comme utile l'action des cellules de reclassement dans ce domaine (voir tableau 1.6). C'est parmi le personnel jeune et peu diplômé que les vellétés de réorientation professionnelle sont les plus prononcées. Le désir de retrouver un emploi différent de celui occupé chez Moulinex est aussi motivé par le souhait de connaître d'autres expériences professionnelles que celle du travail dans l'industrie. Ce sont les moyens pour une réinsertion professionnelle à

26. Cette formule a souvent été prononcée par divers élus locaux ou politiques au moment de la liquidation judiciaire de Moulinex.

plus long terme qui sont ici visés. La fin de Moulinex est un moyen pour les personnes de positiver l'expérience de la perte d'emploi. Le licenciement peut faire resurgir des projets professionnels délaissés après l'entrée à l'usine. Le licenciement de Moulinex est alors conçu comme une opportunité pour une seconde carrière professionnelle plus épanouissante que la précédente. Beaucoup mobilisent le registre de la passion ou du renouveau, de la renaissance pour qualifier leur projet d'emploi à venir.

"J'aime bien les cuisines de restaurant. J'avais travaillé en restaurant, j'aimais bien"

(N° 650, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.)

"L'aide à la personne, oui. J'aurais toujours voulu, le relationnel, maintenant, je me rends bien compte que c'est ce que j'aurais dû faire il y a longtemps"

(N° 271, femme, 48 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDD de moins de 6 mois.)

"Pourquoi pas travailler encore dix ans et avoir la chance de m'investir dans quelque chose de nouveau. Et par rapport à d'autres qui sont dans les hôpitaux, des filles qui ont mon âge et qui ont déjà une vingtaine d'années et qui quelquefois s'épuisent aussi parce que c'est un boulot pour lequel il faut donner beaucoup, je me dis: "J'arrive, je suis toute neuve". J'ai un certain âge mais j'ai envie de donner. Donc pendant les dix ans, je peux donner."

(N° 271, femme, 48 ans, seule, maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDD de moins de 6 mois.)

La moitié des personnes interrogées déclare souhaiter faire une formation (53,6% voir tableau 1.6). Les meilleurs représentants sont les plus jeunes et les travailleurs diplômés. Cette attitude renvoie typiquement à l'expérience du chômage différé repéré par Dominique Schnapper parmi les cadres demandeurs d'emploi. La période de non-emploi est positivement et activement employée à maximiser ses chances de réinsertion professionnelle. L'activité de recherche d'emploi est assimilée à une "activité d'investissement productive", à une période de "chômage-recherche", "c'est-à-dire à une perte de ressources immédiates pour augmenter les ressources futures en retrouvant un meilleur emploi"²⁷. Cette attitude demeure toutefois indexée à la possession d'un niveau de qualification ou de diplôme.

Quel bilan peut être dressé de l'accompagnement dispensé par les cellules de reclassement au regard des appréciations faites par les adhérents à leur endroit? L'appréciation portée sur le travail accompli par ces structures semble très mitigée.

27. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit., 273 p.

50% des répondants ont déclaré être satisfaits du travail réalisé par les antennes-emplois tandis que l'autre moitié considère négativement le travail effectué par celles-ci. Aucun critère n'apparaît comme étant relié à l'évaluation faite à propos des cellules de reclassement à l'exception de la variable du site de reclassement. Très nettement, les salariés d'Alençon et ceux de Saint-lô sont plus nombreux que le personnel des usines du Calvados à avoir un jugement plutôt positif sur ces dispositifs (voir tableau 1.8). L'appréciation fournie à l'endroit des cellules de reclassement est sûrement à mettre en lien avec les taux de retour à l'emploi. On verra dans le chapitre suivant que les salariés de ces deux établissements ont plus de chances que les autres de bénéficier d'une réinsertion professionnelle (voir section *Les inégalités vers le réemploi*).

TAB. 1.8: *Le jugement porté sur la cellule reclassement selon le site de reclassement*

Adhérents aux cellules	Jugement porté sur la cellule de reclassement"			Effectif
	Satisfait %	Non satisfait %	NR %	
Site				
Alençon	69,7	30,3	0,0	483
Bayeux	40,1	59,9	0,0	338
Cormelles	41,1	58,9	0,0	9
Falaise	43,9	56,1	0,0	9
Saint-Lô	54,7	45,3	0,0	9
Total	49,0	51,0	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

L'une des critiques les plus récurrentes faites à l'endroit des cellules de reclassement est leur "étrangeté". Les consultants sont en moyenne plus jeunes, plus diplômés que leurs adhérents. Ce décalage générationnel a produit de nombreux conflits et beaucoup d'incompréhension entre chacune des deux parties. Egalement, les cellules sont perçues comme venant d'ailleurs, de Paris, de la "capitale". Ce décalage géographique a contribué à entretenir un bon nombre de suspicions à leur égard. Des consultants, formés aux sciences des ressources humaines ou de la psychologie, m'ont confié avoir été pour la première fois confrontés au monde de l'industrie, de la production (décalage de culture professionnelle). Enfin, les cellules de reclassement ont longtemps été perçues par les licenciés comme profitant du malheur qui les affectait. "Ils gagnent leur pain sur le dos des pauvres". Parallèlement des consultants ont ressenti l'attitude de retenue des adhérents comme une volonté délibérée de leurs adhérents de ne pas collaborer à leur propre reclassement. Cette défiance réciproque

est venu alimenter un climat d'incompréhension et d'animosité entre les deux parties. De l'avis d'un agent de reclassement, la cellule a été une sorte de catalyseur de l'agressivité que les personnes avaient accumulé depuis la fermeture de Moulinex. Le conseiller-emploi se trouve alors "coïncé entre le besoin pour les personnes de reprendre souffle"²⁸ et l'obligation qui lui est faite de reclasser le plus grand nombre du personnel licencié en un temps le plus court possible. Les antennes-emplois sont, en somme, un des premiers lieux d'expiation de la souffrance et de confrontation des Moulinex avec la réalité nouvelle du marché du travail.

"Finalement, maintenant, diriez-vous que l'action de la cellule de reclassement vous a été : très utile? Plutôt utile? Plutôt pas utile? Ou pas du tout utile?"

Pas du tout utile. C'était une belle fumisterie. Ce n'est pas des gens qui sont à la hauteur qui sont là-dedans, et puis, on y croyait encore à ces gens-là quand ils venaient, qu'ils avaient quelque chose dans leurs dossiers. Qu'ils nous sortent du travail, mais ils n'avaient rien à nous proposer. Rien ! C'est lamentable."

(N° 689, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

"Avant de vous rendre pour la première fois à la cellule, qu'attendiez-vous de la part de votre consultant?"

Qu'il nous amène du boulot, je ne sais pas, qu'il nous amène du boulot sur un plateau. (...) Après, oui, ça a évolué. Quand on a su qu'il nous fallait un CV et qu'on a su qu'il fallait qu'on cherche du boulot, ils nous ont bien dit : "On est là pour vous donner un coup de main, mais certainement pas pour vous trouver du boulot." On est là pour vous apprendre à chercher du travail. On ne vous emmènera pas par la main chercher du travail. On savait tout ça mais on était plus ou moins endormi. On était encore sous le coup du licenciement qu'on croyait pas. Et bon, comment fonctionnait l'ANPE, on ne savait pas du tout. On croyait qu'à l'agence ANPE ils allaient nous trouver du boulot. Ça paraît complètement normal."

(N°886, homme, 47 ans, en couple, Employé des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, intérimaire.)

"Est-ce que vous disiez : on doit m'aider à m'orienter vers un nouveau métier?"

Oui. Ils ont orienté beaucoup sur les APA pour les petits vieux. Ça m'a écoeuvée. Ils ont orienté tout le monde là-dessus. On était 635 femmes, toutes ils nous orientaient là-dedans. Un jour, j'ai dit : " Attendez, tout le monde ne va pas y aller. Ce n'est pas possible, il faut essayer de trouver autre chose. " (...) Et ils avaient beaucoup d'espoir aussi sur la téléphonie. Il devait y avoir une entreprise qui devrait s'installer où ils devaient créer 100 emplois et on ne

28. Propos tenus par un agent de reclassement de la cellule de Cormelles-le-Royal.

l'a jamais vue, celle-là. Et après, le maire nous a dit qu'il y aurait Phénix²⁹ qui arriverait, du haut de ces bois, mais on n'a jamais vu, les bois non plus"
(N° 267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.)

Les souhaits relatifs aux techniques et aux outils de la recherche, qui étaient souvent exprimés par les participants aux cellules de reclassement, ont généralement été perçus comme bien honorés par les consultants. Une aide pour apprendre à faire un CV constitue une demande exprimée par 67% des personnes. Cette mission est considérée comme ayant été bien accomplie par les deux tiers des adhérents (voir tableau 1.7). Connaître la manière de se présenter à un employeur est exprimée par 61% des individus et 53% considèrent que cette requête a bien été acquittée par les consultants des cellules de reclassement. La plupart des adhérents aux cellules sont novices dans la réalisation d'un CV, pour la rédaction d'une lettre de motivation ou en ce qui concerne la manière de se présenter à un employeur. L'apprentissage des méthodes et des techniques de recherche d'emploi sont parfois difficiles à assimiler et réclament souvent de faire appel à des connaissances remontant parfois à l'école. Une aide à la formulation de ces courriers d'embauche est récurrente : "Savoir comment tourner les phrases". Mais le CV et les réunions de groupe ou en individuel sont aussi l'occasion d'une (re)valorisation et d'une "renarcissisation" des personnes. Poser par écrit les différents éléments qui ont constitué sa carrière est aussi l'occasion d'une prise de conscience par les personnes de la variété de leurs compétences et de leurs domaines de connaissance.

"Souhaitiez-vous apprendre à faire un CV, une lettre de motivation ?

Oui. Comme je n'avais jamais fait ça, ça a été le plus dur. Et puis c'est vrai qu'il fallait une écriture correcte et tout, alors ça a été dur pour moi. Après ça allait, mais les premières c'était dur."

(N° 895, femme, agent de production chez Moulinex, 49 ans, en couple, Alençon, en contrat aidé.)

Une des tâches des cellules de reclassement les plus souvent saluées est d'avoir permis aux adhérents de reprendre confiance et courage en eux et ainsi d'aller de l'avant. De même, le soutien moral, les encouragements et les conseils apportés sont des demandes considérées assez souvent comme remplies. Les rendez-vous à la cellule constituaient de bonnes occasions pour maintenir le contact social et revoir ses

29. L'opération Phénix a été lancée après la fermeture de Moulinex dans une démarche de promotion du territoire alençonnais. Le message : "1000 emplois en 1000 jours" accompagnait cette opération.

anciennes collègues et "copines" de travail. Se rendre aux rendez-vous à la cellule se présente comme un moyen quand on est au chômage, de sortir de chez soi, de drainer quelques informations, de garder un contact social. Des liens de proximité, voire d'amitié ont été tissés entre consultants et adhérents. Plus qu'un soutien psychologique, c'est le souhait de bénéficier d'une écoute et d'établir un dialogue qui sont le plus souvent salués par les femmes. Des salariés ont pu développer une certaine dépendance à l'égard de la cellule de reclassement et du soutien moral qu'elle peut procurer.

"Je suis allée à la cellule de reclassement, c'est-à-dire qu'ils m'ont appelé, alors je dis bon faut que j'aïlle, faut dire que moi la cellule m'a beaucoup aidée, elle m'a beaucoup aidée, je suis même restée en bon terme avec une dame, je dois aller la voir à Paris, elle nous a écrit à Noël, et aux vacances toujours."

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

"Les rendez-vous à la cellule : avantage ou inconvénient ?

Ça m'a occupée, au lieu d'être enfermée. C'est un avantage, ça me permettait de parler, de discuter, d'être occupée parce que, quand tout le monde partait de la maison et que je restais toute seule (...) ça fait drôle."

(N° 651, Femme, 46 ans, agent de production chez Moulinex, en couple, Bayeux, étudiant, élève en formation, en stage non rémunéré.)

TAB. 1.9: *Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci*

Population concernée	Le consultant a été utile	
	Oui %	Non %
Connaître ses droits pour la préretraite (51,6%)	29,9	70,1
Avoir une écoute, un soutien psychologique (49,1%)	43,6	56,4
Etre mis en contact avec d'autres agents du reclassement (35,9%)	30,1	69,9
Avoir une aide pour régler des problèmes financiers (9,7%)	5,6	94,4
Faire une inscription à la COTOREP (9,1%)	8,7	91,3

Source : *Enquête Moulinex 2003*

Avant de vous rendre pour la première fois à la cellule, qu'attendiez-vous de la part de votre consultant ?

Je ne me suis pas trop posé la question. Je me suis dit : ils vont nous aider à nous diriger. C'était le but, de toute façon."

(N° 267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.)

Outre les cellules de reclassement, les personnes ont eu parfois recours à l'aide d'une association de soutien aux demandeurs d'emploi ou aux services délivrés par l'antenne-emploi située dans la mairie de certaines communes. Un service réservé au personnel handicapé (Cap'Emploi)³⁰ a également été mis en place dans le cadre du plan social. Ces aides plus "personnalisées" ou "de proximité" sont parfois privilégiées aux visites à la cellule de reclassement où les relations y sont souvent dépeintes comme froides, formalisées et impersonnelles. En fait, les lieux "ressources" où puiser informations et le soutien à sa recherche d'emploi ne manquent pas. Les anciens salariés de Moulinex ont bénéficié des structures déjà existantes mais également des dispositifs mis en place dans le cadre du plan social. Ce "zapping" entre institutions, services et associations est une donnée constante dans le parcours de recherche d'emploi des anciens Moulinex. Mais les sollicitations devenaient vite très nombreuses et se chevauchaient entre elles. Des réunions d'information pouvaient se juxtaposer avec des rendez-vous à l'ANPE. Souvent ces services ont fait double-emploi et ont pu se contredire.

"J'y suis encore allée à l'ANPE (...). Et puis donc on refait les lettres de motivation, les entretiens d'embauche. C'est la quatrième fois qu'on nous fait faire ça"

(N° 917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

"Souhaitiez-vous apprendre à faire un CV, une lettre de motivation ?

Oui, de toute façon, il fallait bien. Mais bon, il ne fallait pas nous bassiner pendant trois jours avec ça. C'était jamais bien. Alors, le problème, c'est que, si vous passiez par une personne pour savoir si c'était bien, elle disait : "Il faut encore modifier ça, mais ça va." Vous en aviez une autre une autre fois, vous passiez avec le mec de l'ANPE : "Ah, Monsieur, ce n'est pas comme ça qu'on les fait". Alors que moi, justement, j'avais la femme d'un collègue qui travaille à l'imprimerie Malherbe, elle m'a dit : "Vous savez, des CV, on en reçoit souvent. Il y en a, ils ne se cassent pas la tête et puis de toute façon ce n'est pas le CV qu'on regarde."³¹

La réalisation d'un CV a pu cristalliser les contradictions entre les différents acteurs du reclassement. A Bayeux, par exemple, la cellule de reclassement se tenait à l'étage supérieur du lieu de rassemblement des anciens salariés de Moulinex. Il n'était pas rare de voir des lettres de motivation fraîchement réalisées avec l'aide du consultant totalement remaniées et passées sous la plume d'un syndicaliste qui se

30. Cap'Emploi est une association émanant de l'AGEFIP, L'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.

31. N° 689, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.

trouvait dans le local situé à l'étage en-dessous de l'antenne-emploi. Le dossier Moulinex a été le cas exemplaire d'une mise en confrontation de différents points de vue et de pratiques professionnelles qui s'illustrent dans les divergences entre cabinets privés de reclassement et services publics pour l'emploi (ANPE, AFPA, ASSEDIC). Syndicats et cellules de reclassement sur certains sites ne faisaient pas bon ménage, les premiers étant vus par les seconds comme des dérangeurs. Les réunions syndicales étaient perçues comme freinant le processus de deuil que devaient réaliser les anciens salariés. Les militants syndicaux n'hésitaient pas, quant à eux, à dénoncer les mauvais résultats du reclassement et la politique de recherche de profit des cabinets privés de reclassement. Certains consultants à leur tour fustigeaient la campagne de déconstruction du travail des cellules de reclassement menée par certains leaders syndicaux. Toutefois, avec le temps, les deux parties pouvaient être amenées à se rencontrer pour le bien-fait des salariés. Un syndicaliste de Cormelles avait monté au sein de l'antenne-emploi, un module "entretien d'embauche", qui consistait en des mises en situation ou en des simulations de rencontres entre un candidat et un employeur, le syndicaliste jouant le rôle de l'employeur. Si le partenariat entre les différents intervenants du reclassement s'est amélioré au fil le temps, les animosités et les incohérences ont joué en la défaveur des salariés et a eu pour effet de semer la confusion dans les esprits. L'anecdote suivante montre également la grande relativité des techniques de recherche d'emploi. Il n'existe donc pas une manière et une seule de réaliser un CV ou une lettre de candidature.

"Quand j'étais en cellule de reclassement, mon épouse n'avait justement pas du tout le même formateur et il n'avait pas du tout la même opinion d'un CV ou d'une lettre de motivation(...). Ils n'étaient pas d'accord pour la lettre de motivation. Moi, ça m'est arrivé plusieurs fois, quand on a eu les fameuses réunions obligatoires, on a appris à faire une lettre de motivation etc ou même un CV. Après la réunion, on était chacun dans une salle, et quand on en reparlait : "moi (en parlant de son épouse), il ne m'a pas dit ça" et "moi, il m'a dit le contraire" (en parlant de lui). Je vais dire une bêtise, mais par exemple, le nom, ça devait être en haut à gauche, l'autre disait : non, ce n'est pas vrai, ça doit être en haut à droite. C'est pour schématiser, c'est une caricature, mais c'était ça en fait."

(N° 349, homme, 49 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, étudiant, élève de formation, en stage non rémunéré.)

Devant l'hétérogénéité des demandes et des situations face au reclassement, les cellules de reclassement ont eu un rôle d'accompagnateur dans les démarches de recherche d'emploi des anciens salariés de Moulinex. Bien souvent ces structures ont été pointées du doigt pour leur inefficacité mais il faut admettre à leur décharge l'immense travail qui leur incombait. Ceci est particulièrement vrai pour les cellules

de reclassement en charge des trois sites du Calvados. L'antenne-emploi d'Alençon a quant à elle pu bénéficier du soutien et de la coopération entre différents acteurs politiques et représentants du service pour l'emploi³². Si ces structures n'ont pas eu le rôle attendu de compensateur des inégalités et du dommage causé par le licenciement, elles ont pu remplir leur mission d'aide à la recherche d'emploi.

32. "Nous travaillons en parfaite synergie avec le sénateur-maire UDF d'Alençon, Alain Lambert" s'est félicité Michel Bove, délégué interministériel chargé du dossier Moulinex et responsable de la MIRE.

Chapitre 2

Les situations retrouvées deux ans après...

Un plan social ou plan de sauvegarde pour l'emploi édicte des règles qui implicitement placent tous les salariés licenciés concernés sur un pied d'égalité face à la recherche d'emploi. Les mesures de reclassement proposées (le congé de conversion entre autres), leur durée (quatre à dix mois) et les actions de soutien à la recherche d'emploi ou à la reconversion s'appliquent indistinctement aux personnes sans prise en compte de leurs caractéristiques personnelles ou de leur passé professionnel. Le nombre d'Offres Valables d'Emploi (OVE)¹ à proposer aux adhérents des antennes emploi est le même pour tous et le montant dévolu au reclassement de chaque personne licenciée est identique². La logique qui prévaut est donc celle d'un traitement uniforme et global du reclassement des salariés licenciés sans prise en compte de leurs caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles. Or, dans le processus de réinsertion, les chômeurs et tout particulièrement les licenciés économiques, ne sont pas placés sur une même ligne de départ. Qu'elle soit mesurée à l'aune des "projets d'emploi"³, de la "capacité à cibler sa recherche"⁴, des "degrés de flexibi-

1. Le plan social de Moulinex prévoyait que trois Offres Valables d'Emploi soient proposées à chacun des licenciés.

2. Le montant dévolu pour le reclassement d'une personne licenciée de Moulinex était de 9000 francs soit environ 1400 euros.

3. Jean-Luc Outin, "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", *op. cit.*

4. Hervé Huygues-Despointes (1991), "Etre disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi", *Economie et Statistique*, n° 249, pp. 67-74.

lité, de mobilisation et d'autonomie"⁵, de la "proximité au marché du travail"⁶, de "la distance sociale avec l'employeur"⁷ ou des liens et réseaux sociaux⁸, l'employabilité mobilise un matériau conceptuel aussi bien divers qu'évolutif dans le temps⁹. Entendu comme la probabilité de sortir d'une situation de chômage¹⁰, celle-ci peut aussi être comprise comme la capacité à se rendre employable¹¹. C'est cette première acception qui sera retenue ici, c'est-à-dire la mesure des probabilités différenciées de retour à l'emploi après la fermeture de Moulinex. Le second sens attribué au concept d'employabilité, à savoir les moyens mis en œuvre dans sa recherche d'emploi pour parvenir à se réinsérer, fera l'objet du chapitre suivant.

Le "passage"¹² du statut de salarié à celui de chômeur sera replacé dans une trajectoire professionnelle mais aussi dans toutes les dimensions d'une "carrière" au sens fourni par Howard S. Becker et Anselm L. Strauss¹³. Les auteurs s'intéressent aux parcours en termes professionnels mais aussi personnels, sociaux et symboliques : l'évolution du niveau de vie, la progressive indépendance obtenue par rapport aux liens familiaux et aux modèles de genre, le cycle de vie. Le retour à l'emploi des anciens salariés de Moulinex va être replacé relativement à une trajectoire conçue comme un continuum allant du passé professionnel jusqu'au moment de l'enquête par questionnaire c'est-à-dire en automne 2003. Les mécanismes de sélection sur le marché du travail vont être explorés au travers de l'expérience passée des salariés, de la dynamique temporelle du chômage et des formes objectives mais aussi subjectives de l'emploi retrouvé.

5. Odile Benoît-Guilbot (1990), "La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale", *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 491-506.

6. Didier Gélot et Nathalie Sitrès (1993), "Entre réinsertion et exclusion : logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée", *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 6-17.

7. Gilles Lazuech (2000), "Recruter, être recruté ; L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce", *Formation Emploi*, n° 69, pp. 5-19.

8. Catherine Marry (1984), "Origine sociale et réseau d'insertion des jeunes ouvriers", *Formation et Emploi*, n° 4, pp. 3-15.

9. Bernard Gazier (1997), "Tris et contrôles des salariés dans les organisations : Quelques chassés-croisés entre économie et sociologie", *Revue française de sociologie*, n° 28, pp. 525-552.

10. Raymond Ledrut (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, PUF.

11. Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, *op. cit.*

12. Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss, *Status passage*, *op. cit.*

13. Howard S. Becker et Anselm L. Strauss, "Careers, personality, and adult socialization", *op. cit.*

2.1 Les inégalités vers le réemploi

Cette partie est consacrée à l'étude des caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des anciens Moulinex qui peuvent être déterminantes pour le réemploi deux ans après le licenciement. Etudier les chances de réinsertion professionnelle sur le long cours est aussi une manière d'aborder la question de la vulnérabilité et des risques d'enlèvement dans le chômage durable¹⁴. Le repérage statistique des différentes variables discriminantes au réemploi sera accompagné des propos d'anciens salariés interrogés sur les difficultés perçues. La projection dans l'espace professionnel de Moulinex de modalités supplémentaires représentant les situations retrouvées par les salariés, vise à faire correspondre les places occupées à l'intérieur de l'emploi avec celles occupées en dehors de celui-ci (ces dernières sont entourées de parenthèses dans le plan factoriel, voir analyse factorielle). L'ACM représentant l'univers d'intégration à l'intérieur de l'entreprise a donc été réemployé ici comme trame de fond à notre investigation sur le devenir des anciens Moulinex. Les cinq modalités suivantes ont été retenues pour désigner le devenir des anciens salariés deux ans après le licenciement ("Emploi durée non limitée", "Emploi durée limitée", "Sans emploi", "Attente mesures d'âge", "En mesures d'âge"). Le statut de modalités illustratives qui leur a été attribué dans cette nouvelle analyse factorielle signifie que celles-ci viennent aider à interpréter la disposition des variables actives. En d'autres termes, celles-ci sont expliquées par les variables socio-démographiques et professionnelles de l'espace professionnel Moulinex. Ce choix méthodologique permet d'établir un premier lien de cause à effet entre des données du passé professionnel et du devenir des licenciés.

A droite du plan factoriel, c'est-à-dire dans le pôle de la conception du travail représenté par le personnel qualifié, diplômé et peu ancien dans l'emploi se situe la modalité de la réinsertion professionnelle rapide et stable. Dans le pôle de l'exécution du travail situé à gauche du plan factoriel, se regroupent les modalités des mesures d'âge, de l'attente d'entrée dans celles-ci, du chômage et de l'emploi temporaire. La grande proximité entre ces deux dernières situations invite à regarder les chances de retour à l'emploi mais aussi à examiner en détail le type de réinsertion professionnelle recouvré (durable ou limitée dans le temps) deux ans après la fermeture de Moulinex. En effet, "les emplois précaires sont devenus un *préalable à l'embauche* en même temps qu'un *prélude au chômage*"¹⁵.

14. Didier Demazière (1992), *Le chômage en crise? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, Presses Universitaires de Lille.

15. Margaret Maruani (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard, p. 83.

Analyse factorielle n° 3 : Les situations retrouvées deux ans après le licenciement

<p>Rapport +</p> <p>NR_Mx_a_fait_beaucoup_pour_moi" ■ "Pas_du_tout_satisfait_de_l'emploi_chez_Mx"</p> <p>NR_Je_serais_reste_chez_Mx" ○ Saint-Lô</p> <p>Agent de Production (AP)</p> <p>Femme ■ Seul + (Emploi_durée_limitée) 46_49_ans △ X</p> <p>Aucun_diplôme* ○ Falaise (Sans_emploi) Pas_d'affiliation_syndicale</p>	<p>à Moulinex</p> <p>Axe 2 ◇ "Pas_très_attaché_à_Mx"</p> <p>"Plutôt_pas_satisfait_de_l'emploi_chez_Mx" ○ Bayeux</p> <p>"Mx_n'a_pas_fait_beaucoup_pour_moi" ◇ "Je_ne_serais_pas_reste_chez_Mx"</p> <p>Cormelles ■ Plutôt_satisfait_de_l'emploi_chez_Mx" + Conjoint_N_Mx</p>	<p>Sexe. ■ Ancienneté chez Moulinex. ▲ Age au moment de l'enquête. X Diplôme. ○ Site. ✖ Vie maritale. ■ Catégorie professionnelle. ◇ Affiliation syndicale. ◇ Attachement à Moulinex. ■ Satisfaction dans l'emploi. △ Situation_retrouvée X <=45_ans</p> <p>▲ <=27_années_Mx ✖ BAC_et_plus</p> <p align="right">Conception</p>
<p>Exécution du travail</p> <p>(Attente_mesures_d'âge) AP_OQ ■</p> <p>>=28_années_Mx ▲ Employé △ Conjoint_Mx 50_<54_ans X</p> <p>"Je_serais_reste_chez_Mx" ◇ "Très_attaché_à_Mx" ◇ (En_mesures_d'âge) △ "Mx_a_fait_beaucoup_pour_moi" ◇</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Contributions partielles</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la 1ère dimension : 10,24% - à la 2ème dimension : 7,55% <p>Les modalités contribuant à plus de 5% à la formation des axes sont en italique. Les modalités illustratives ont été placées entre parenthèses.</p> </div>	<p>à Moulinex</p> <p>Affiliation_syndicale ■ Homme ■ CAP_BEP ✖ >=55_ans X Alen çon ○ "Très_satisfait_de_l'emploi_chez_Mx" ■ Ouvrier Qualifié (OQ)</p>	<p>du travail</p> <p>Axe1 ■ Cadre ■ Technicien ■ Agent Maîtrise</p>

FIG. 2.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi deux ans après la fermeture de Moulinex*

Population active :			
A retrouvé un emploi deux ans après la fermeture de Moulinex /			
N'a pas retrouvé un emploi deux ans après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Pop. Totale	Total Homme	Total Femme
Sexe			
Homme	1,704**		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf. (ns)	Réf. 0,246**	Réf. (ns)
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	0,313***	0,231***	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	0,632*	0,464*	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	Réf.	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [2]	(ns)		
ETAM (ETAM Cadre pour C et D)	(ns)	Réf.	Réf.
Cadre	(ns)		
Site			
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	0,211***	0,204***	0,171***
Cormelles (Caen)	0,327***	0,352**	0,243***
Falaise	0,392**	0,330*	0,348*
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint			
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	(ns)	(ns)
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	Réf.
Seul	Réf.	Réf.	(ns)
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,859**	(ns)	0,764***
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	2,488***	2,397**	3,182***
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	1,844***	(ns)	2,848
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	0,837***	0,839***	0,817**
Problèmes de transport			
Oui	0,216***	0,106**	0,279*
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Problèmes de santé			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	0,302***	0,218***	0,316**
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 555	N = 254	N = 301
Détails effectifs	296/259	158/96	138/163

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

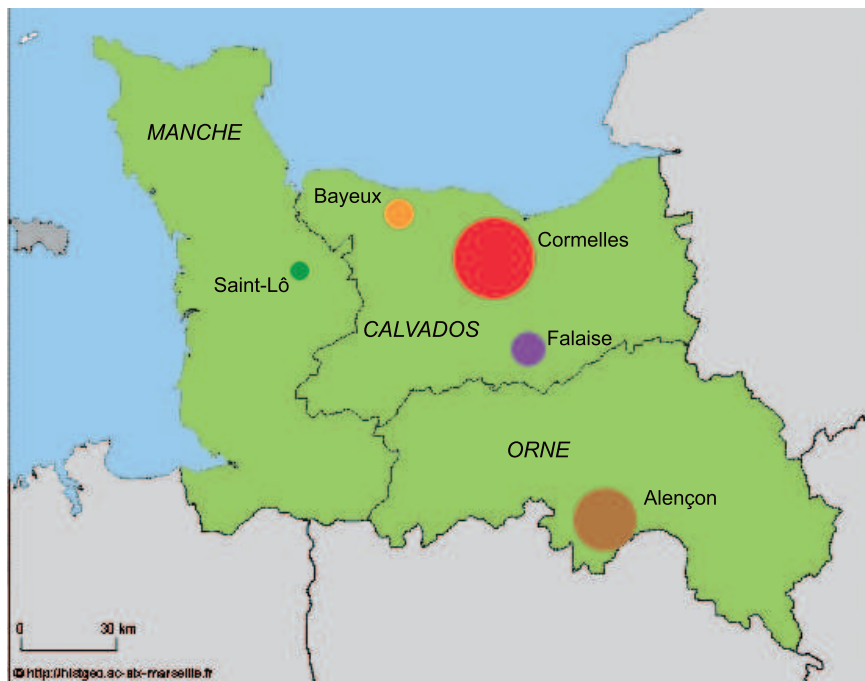
[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

Le choix d'avoir placé en variables actives des caractéristiques de type socio-démographique, afin de retracer l'espace d'intégration chez Moulinex, a permis de montrer la force de certains facteurs issus de la biographie personnelle et professionnelle des anciens salariés. Les chances de réinscription dans l'emploi stable sont distribuées de façons inégales selon l'origine professionnelle des licenciés. Les personnes qui occupaient des meilleures positions chez Moulinex ont les plus grandes chances de bénéficier d'une réinsertion professionnelle réussie et garantie. A l'inverse, les catégories les moins élevées dans la hiérarchie professionnelle chez Moulinex doivent composer avec les situations les plus précaires : chômage, emplois temporaires, attente de mesures sociales. Les chances de retour vers l'emploi suivent donc les divisions catégorielles et objectives qui traversent l'espace d'intégration de Moulinex.

Les inégalités dans l'espace professionnel chez Moulinex semblent se reproduire et s'accroître en dehors de celui-ci. Une analyse à partir d'une régression logistique a été réalisée sur la population concernée par un retour sur le marché de l'emploi afin de connaître les variables biographiques, sociales et professionnelles influant sur le retour à l'emploi des salariés licenciés deux ans après la fermeture de Moulinex (voir modèle 3.2). Des indicateurs relatifs aux démarches de recherche d'emploi et aux problèmes rencontrés¹⁶ ont également été introduits dans le modèle mais seront interprétés dans le chapitre suivant. La force de l'opposition entre homme et femme ainsi que l'effectif relativement proche de ces deux groupes invitent à effectuer deux modèles de régression distincts.

16. Variables relatives à la recherche d'emploi : Le moment du début de la recherche d'emploi, les concessions sur le salaire, la confiance perçue dans ses chances de retrouver un emploi, une note de recherche d'emploi, les difficultés de transport, les problèmes de santé, le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement, la prise d'anxiolytiques depuis celui-ci.

FIG. 2.3: Carte de la Basse-Normandie : La répartition géographique des licenciés selon l'usine d'appartenance



Répartition des licenciés par site de reclassement :

Alençon	: 221 (27 %)
Bayeux	: 89 (11,6 %)
Cormelles	: 379 (45 %)
Falaise	: 92 (11,1 %)
Saint-Lô	: 49 (5,3 %)

Dans le processus à long terme de réinsertion professionnelle, il faut relever la très grande influence venue du territoire d'emploi (voir modèle 3.2). "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés de Bayeux encourent cinq fois plus de risques que les employés d'Alençon d'être au chômage deux ans après la fermeture de leur usine¹⁷. L'influence du site est réelle pour les femmes comme pour les hommes. Les trois villes du Calvados s'opposent à Alençon et à Saint-Lô. L'explication bénéficie d'un éclairage géographique. Les villes de Bayeux, de Cormelles-le-Royal et de Falaise se situant dans un même département et à l'intérieur d'un périmètre restreint (moins de 50 kilomètres séparent les deux villes les plus éloignées), les offres d'emplois disponibles ont été trois fois plus rapidement épuisées dans et aux alentours de ces communes. Les salariés ornais (Alençon) ont pu étendre leur champ de prospection vers le sud, c'est-à-dire vers les départements limitrophes de la Sarthe ou de

17. Pour être juste, ce résultat devrait être énoncé de la manière suivante : "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés de Bayeux encourent cinq fois plus de risques que les employés d'Alençon d'être au chômage deux ans après la fermeture de leur usine plutôt que de ne pas l'être.

la Mayenne (Région des Pays de la Loire). La "géographie du chômage"¹⁸ est une dimension rarement prise en compte pour évaluer les chances de retour à l'emploi d'une population donnée. Or, celle-ci est apparue comme un facteur structurel de première importance dans notre étude. La concentration géographique du chômage dans un territoire donné a en effet de fortes implications sur l'accès aux offres de travail et donc sur les chances de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi¹⁹ (voir carte 2.3).

En appliquant le principe du "toutes choses égales par ailleurs" sur l'ensemble de la population, il apparaît très nettement que l'âge civil et l'âge dans l'emploi interviennent également pour expliquer le chômage des Moulinex deux années après la fin de leur emploi dans l'entreprise d'électroménager (voir modèle 3.2). Le temps passé dans une organisation joue en la défaveur de la réinsertion professionnelle des licenciés²⁰. Mais l'âge apparaît plus pénalisant encore en raison de l'opposition plus nette dans le groupe des moins anciens dans l'entreprise, entre jeunes et plus âgés. L'âge est reconnu pour être un facteur particulièrement déterminant de l'employabilité des individus²¹ et s'avère ici aussi influencer le type de réinsertion professionnelle, on le verra plus loin dans ce chapitre. De tous les freins perçus au ré-emploi, l'âge est le motif le plus souvent mis en avant par les répondants. Les portes se ferment progressivement en raison des critères restrictifs sanctionnant l'accès à certains postes et qui déjà constituent une forme de pré-sélection à l'embauche des "chômeurs vieillissants"²². Ce handicap de l'âge est aussi considéré par les personnes comme très discriminant pour leur embauche en raison de l'attrait des employeurs pour le personnel plus jeune, jugé mieux qualifié, plus flexible et moins revendicatif en termes d'avantages sociaux et de salaire. L'individu concerné par un âge avancé se trouve discrédité, en raison de la visibilité ou, devrait-on dire, de la "lisibilité" sur le CV de son stigmaté²³. Les représentations circulant sur le personnel "vieillissant" sont souvent accolées à d'autres caractéristiques négatives : mauvaise santé, moindre qualification, rigidité, absentéisme...

"Parce que dans bien des entreprises où j'ai été, on nous demande notre âge : non, vous êtes trop vieux ! Ou alors : on ne prend pas des gens de cet

18. Adrian Sinfield (1981), *What unemployment means*, Oxford, Martin Robertson, 167 p.

19. Enrico Pugliese a souligné l'importance des contextes régionaux dans un pays à l'économie contrastée comme l'Italie, Enrico Pugliese, *Socio-économie du chômage*, *op. cit.*, p. 168.

20. David N. Margolis, "Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi", *op. cit.*

21. Dominique Rouault-Galdo, "Sortir du chômage : un parcours à handicaps", *op. cit.*

22. Annie Jolivet (2001), "Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés", *Travail et Emploi*, n° 88, pp. 65-80.

23. Erving Goffman (1975), *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit.

âge-là parce qu'ils sont très souvent malades! Voilà, c'est ce qu'on nous dit. Alors que moi, j'ai la santé, je ne fume pas, je ne bois pas, mais bon... Voilà."

(N° 250, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

L'avancée en âge augmente les risques de basculer dans le chômage de longue durée: "la rapidité du retour à l'emploi est d'autant plus lente que l'on est âgé, le risque de chômage de longue durée d'autant plus grand"²⁴. L'âge n'est pas seulement un frein pour l'accès à l'emploi, il entrave également les possibilités de recourir à une formation. Nathalie Burnay avait également repéré que la baisse de l'estime de soi frappe tout particulièrement les chômeurs âgés²⁵. Certaines personnes interrogées ont des propos teintés de fatalisme: "Place aux jeunes". Les personnes elles-mêmes ont intégré cette "culture de la sortie précoce du marché de l'emploi" repéré par Anne-Marie Guillemard²⁶. Il est intéressant de noter que "pour les personnes qui ont passé la barre de la quarantaine", l'âge est bien plus souvent considéré comme un inconvénient aussi bien chez les non diplômés que pour les diplômés (voir tableau 2.1).

TAB. 2.1: *Adhésion à la proposition: "Pour votre recherche d'emploi, votre âge est plutôt un avantage ou plutôt un inconvénient" selon l'âge au moment de l'enquête couplé au niveau de diplôme atteint*

Population active	Votre âge			Effectif
	Un avantage %	Un inconvénient %	NR %	
Age et diplôme				
47 ans et moins sans diplôme	15,1	78,1	6,8	103
47 ans et moins avec diplôme	62,9	29,9	7,2	124
48 ans et plus sans diplôme	10,0	82,0	8,0	176
48 ans et plus avec diplôme	8,9	82,5	8,6	99
Total	24,1	68,2	7,7	502

Source: *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

En réalisant une analyse par sexe, en revanche, l'impact du temps passé (l'âge couplé à l'ancienneté chez Moulinex) ne joue plus que pour les hommes seulement.

24. Jean-François Colin et Dominique Welcomme (1981), "L'employabilité des demandeurs d'emploi. Une description à partir des statistiques de l'ANPE", *Travail et Emploi*, n° 9, juillet-septembre, pp. 31-46.

25. "Plus encore, l'âge apparaît même comme la variable explicative centrale qui permettrait d'appréhender cette fragilisation de l'estime de soi" in Nathalie Burnay (2000), *Chômeurs en fin de parcours professionnel*, Lausanne, Delachaux et Niestlé, p. 142.

26. Anne-Marie Guillemard, *L'âge de l'emploi*, *op. cit.*

Les problèmes rencontrés par les femmes atteignent celles-ci quelle que soit leur catégorie d'âge et d'ancienneté dans l'emploi. Celles-ci se trouvent tout particulièrement touchées par l'image négative des "femmes de Moulinex". Les travailleuses de la production souffrent d'être dépeintes sous le prisme de la mono-expérience et de la non-polyvalence : "elles ne connaissaient que leur poste de travail", "elles faisaient toujours la même chose".

"Aujourd'hui, êtes-vous fière d'être Moulinex : non, je ne l'ai jamais été ? Oui, toujours autant ? Oui, mais un peu moins ? Ou j'évite de le dire dans certaines circonstances ?

Oui, maintenant j'évite de le dire. Sur mes lettres de motivation, je le marquais, maintenant je ne le marque plus. C'est vrai. Je mets : licenciée d'une entreprise d'électroménager. Je ne mets plus le nom."

(N° 514, femme, 49 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Une explication supplémentaire peut être fournie à ce résultat en rappelant un élément propre à notre population : la distribution des âges est beaucoup plus concentrée chez les femmes autour de la cinquantaine d'années que chez les hommes. Pour ces derniers, les écarts d'âge sont très importants (de 23 à plus de 60 ans au moment de l'enquête) ce qui peut jouer sur la significativité de la variable âge dans le modèle de régression logistique. Pourtant, beaucoup des demandeurs d'emploi se sentent en capacité de retravailler et le souhaitent même très vivement. Le découragement vient moins d'un sentiment d'une dégradation des capacités physiques à tenir un poste de travail que de la perception d'une image dénigrée du personnel âgé. L'âge constitue bien une entrave à l'emploi fondée sur des ressorts avant tout sociaux.

De façon prévisible, le genre intervient sur le fait d'occuper ou non un emploi deux ans après le licenciement, dans le sens d'un désavantage pour les femmes. Celles-ci se disent plutôt pénalisées par le manque d'emplois "féminins" et avancent rarement l'explication d'un sexisme venu des employeurs ou d'une discrimination portée à leur encontre. La non-perception par les femmes elles-mêmes du handicap causé par leur sexe est sans doute due à l' "invisibilité sociale" qui entoure la sélectivité dont elles sont victimes sur le marché du travail²⁷. Les femmes plus que les hommes ressentent le poids du temps sur leur corps et sur leur visage. Le travail à l'usine les a façonnées, l'épreuve du chômage également. "J'ai l'air d'une ouvrière" me confia un jour une ancienne salariée.

Contrairement à l'hypothèse émise au départ, l'attachement à l'entreprise ne joue pas en défaveur de la réinsertion professionnelle des Moulinex. Le plan factoriel

27. Margaret Maruani, *Les mécomptes du chômage*, op. cit., p. 29.

portant sur les situations retrouvées des anciens salariés donne à voir que lien à l'entreprise passé et chances de retour à l'emploi sont déliés l'un de l'autre. Les modalités du chômage et du travail précaire se situent dans le pôle de la relation négative à l'entreprise alors que les situations de mesures d'âge se recrutent dans la sphère du rapport positif à Moulinex. La modalité de l'emploi stable se trouve à une position intermédiaire dans l'échelle du lien à l'entreprise. En revanche, la satisfaction à l'emploi passé a une influence. Plus le rapport à l'emploi chez Moulinex est jugé positivement, moins les chances de réinscription professionnelle deux ans après sont élevées (voir modèle 3.2). Cette conclusion vaut pour la population des femmes et non pour celles des hommes.

Prises séparément, ni la variable de la dernière position professionnelle occupée, ni celle du niveau de diplôme n'apparaissent comme significatives sur les chances de réintégration professionnelle des anciens Moulinex deux ans après leur licenciement économique. En d'autres termes, les agents de production n'ont ni plus ni moins de chances de retrouver un emploi que les ouvriers qualifiés ou le groupe des ETAM et des cadres. Un niveau scolaire trop élevé peut être perçu auprès des employeurs comme un facteur de rigidité puisqu'il est associé à une grille de salaire. Le capital humain ne se trouve pas seulement contenu dans les diplômes et les certifications. Celui-ci naît et se déploie aussi tout le long d'une carrière professionnelle au travers de l'expérience accumulée et des formations suivies au cours de celle-ci. Ce "bagage" professionnel peut également être défavorable au personnel qualifié. Il faut souligner également l'effet stigmatisant auprès des employeurs d'un éloignement prolongé de l'emploi ou des interruptions de carrière²⁸ qui touche les travailleurs quel que soit leur niveau de diplôme.

" (...) workers who interrupt their labour market careers do not suffer only from depreciation. Compared to workers who do not interrupt their careers they are even more disadvantaged because every year in which they do not participate, they miss further experience"²⁹

Doit-on lire ici l'expression des effets d'une obsolescence des qualifications, d'une érosion des compétences du personnel diplômé et qualifié de Moulinex? Ou bien celui-ci souffre-t-il d'une moindre attractivité en raison du niveau de rémunération appliqué chez le fabricant d'électroménager jugé comme trop élevé pour de futurs

28. Jacob Mincer et Haim Ofek (1982), "Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital", *The Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 1, pp. 3-24.

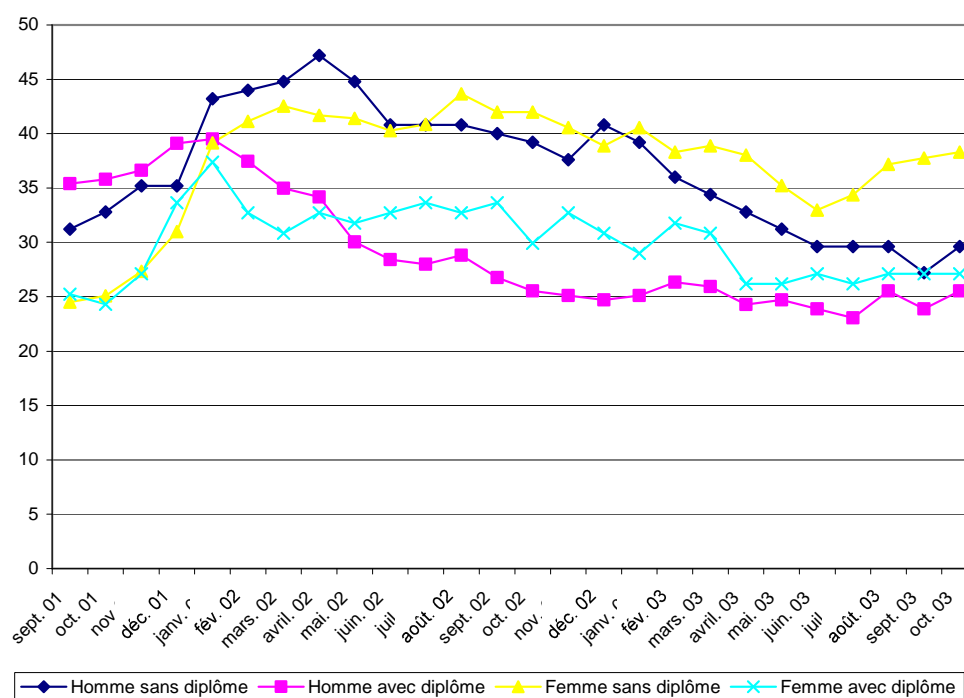
29. "(...) les travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle ne souffrent pas seulement de dépréciation. Comparés aux travailleurs qui n'interrompent pas leur carrière, ils sont encore plus désavantagés car chaque année non travaillée correspond à de l'expérience en moins" in Loek F. M. Groot *et al.* (1990), "The effect of unemployment, temporary withdrawals and part-time work on workers' wage rates", *European Sociological Review*, vol. 6, n° 3, p. 271.

employeurs? Ou bien encore la qualification fait-elle augmenter le niveau d'exigences en ce qui concerne le contenu et la forme de l'emploi recherché?

2.2 Le processus de retour à l'emploi

La mise au chômage n'est pas à un état définitif. Il est "un processus temporel, ayant une certaine dynamique, et obéissant à des rythmes propres"³⁰. En tant qu'épisode *a priori* transitoire, le chômage se doit d'être saisi dans sa temporalité. Un regard rétrospectif sur le processus de réinsertion professionnelle permettra de saisir les mutations au travers du temps et les facteurs qui sanctionnent l'accès à l'emploi.

FIG. 2.4: Graphique: L'évolution du taux de chômage selon le sexe croisé avec le diplôme



Enquête Moulinex 2003 – Population totale

Concernant les caractéristiques de la biographie personnelle, sociale et professionnelle des ex-Moulinex, les résultats précédents révèlent que le sexe, l'âge et le territoire constituent les plus importants facteurs de l'employabilité des licenciés

30. Didier Demazière (1995), *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, p. 26.

deux ans après la fin de leur emploi. Mais il n'en a pas toujours été ainsi. Une analyse de l'évolution des situations durant les mois qui se sont écoulés depuis la fermeture de Moulinex va permettre de démêler certaines interrogations restées en suspens, comme l'absence de rôle joué par le diplôme et par la position professionnelle sur les chances de retour dans l'emploi deux ans après. Ce qui fait division dans l'espace professionnel, c'est-à-dire la qualification professionnelle dans l'entreprise, ne semble pas compter dans l'analyse "toutes choses égales par ailleurs" des chances de réinsertion professionnelle deux ans après l'arrêt du travail chez Moulinex. Un détour longitudinal sur le devenir des salariés licenciés aidera à révéler de manière dynamique, la façon dont se mettent en place sur le marché du travail les effets de sélection des candidats à l'emploi, selon les caractéristiques individuelles, sociales et professionnelles de ces derniers.

Le graphique 2.4 présente l'évolution du taux de chômage par catégorie de sexe et de diplôme durant les deux années qui ont couru depuis la fermeture de Moulinex jusqu'au moment de la passation des questionnaires, c'est-à-dire sur la période allant de septembre 2001 à septembre 2003. En observant les quatre premiers mois de l'année 2002, on repère une évolution en double ciseau, c'est-à-dire qu'à partir de l'entrée dans les dispositifs de conversion (à partir de janvier 2002), l'évolution du chômage des non-diplômés (hommes et femmes) se détache de celle des diplômés. Ce schéma suggère un effet immédiat du diplôme sur les probabilités de réinscription dans l'emploi. La courbe du chômage des diplômés hommes et femmes opère une décroissance presque continue, malgré quelques redans en milieu de période d'observation. Pour ces derniers, à partir de l'année 2002, les taux de chômage n'atteignent pas 35%. Pour les personnes non diplômées, les courbes oscillent plutôt entre 40 et 45%, tout du moins jusqu'au début de l'année 2003. A partir de ce moment, tandis que pour les femmes de cette catégorie le taux de chômage se maintient à des niveaux élevés (à l'exception d'un creux au milieu de l'année 2003, il atteint même 47% en avril 2002), la courbe du chômage des hommes va diminuer jusqu'à rejoindre celle des femmes diplômées. Deux ans après le licenciement, l'absence de diplôme pour la sortie du chômage est un facteur qui ne dessert plus que les femmes, les hommes rattrapant nettement leur retard en fin de période.

FIG. 2.5: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi dix mois après la fermeture de Moulinex*

Population active :			
A retrouvé un emploi dix mois après la fermeture de Moulinex /			
N'a pas retrouvé un emploi dix mois après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Total	Homme	Femme
Sexe			
Homme	1,829**		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf.	Réf.	Réf.
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	0,245***	0,215**	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	0,469**	0,359**	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	0,500*	0,433*	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	0,385**	(ns)	0,408*
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM Cadre	Réf.	Réf.	Réf.
Site			
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	(ns)	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	0,383***	0,269***	(ns)
Falaise	(ns)	0,359*	(ns)
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint			
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	3,387*	0,386**
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	0,459**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	0,684**	(ns)
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	3,280***	5,693***	2,734**
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	2,108***	2,651**	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	0,799***	0,692***	(ns)
Problèmes de transport			
Oui	0,301*	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Problèmes de santé			
Oui	0,295**	0,120*	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 568	N = 279	N = 289
Détails effectifs	136/432	93/186	43/246

Odds ratios et degrés de significativité * : p < .1 ; ** : p < .05 ; *** : p < .001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

Ce résultat invite à opérer une analyse à rebours du processus de réinsertion professionnelle. Une analyse à partir d'un modèle de régression a été réalisée sur les chances d'avoir retrouvé un emploi au mois de juin 2002, date qui correspond environ aux 10 mois qui ont suivi la notification du licenciement collectif des anciens salariés des usines Moulinex (voir modèle 3.1). Dans les premiers temps de l'arrivée au chômage, la catégorie professionnelle et le diplôme apparaissent bien alors comme des facteurs explicatifs des chances de retour à l'emploi. "Toutes choses égales par ailleurs", les agents de production ont trois fois moins de chances d'avoir retrouvé un emploi dix mois après la fermeture de Moulinex que les cadres et le groupe des ETAM. Le fait de posséder un diplôme au moins égal au baccalauréat protège nettement du chômage à court terme. On observe peu de différence entre les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP et les non diplômés. Ceci est particulièrement vrai pour le groupe des hommes. En fin de période, les courbes du chômage se rejoignent pour les non-diplômés et les détenteurs d'un diplôme au moins égal au CAP ou au BEP (voir graphique 2.4). Les hommes, comme cela était le cas à Falaise, avaient acquis leur qualification "sur le tas", c'est-à-dire dans l'expérience du travail et au travers de formations "maison". Pour les femmes, l'absence de qualification est un handicap qui se maintient dans des proportions égales au travers des mois. Outre l'effet du diplôme et de la qualification, la prise en compte de la temporalité de la réinsertion professionnelle fait apparaître l'influence de la situation maritale dans les premiers mois qui ont suivi la notification du licenciement collectif (voir modèle 3.1)³¹. Alors que parmi le groupe des hommes, le fait de vivre seul est un facteur explicatif du chômage, pour les femmes, c'est au contraire la vie en couple qui expliquerait le non-emploi 10 mois après la fermeture de Moulinex. Le sexe apparaît une nouvelle fois comme un élément discriminant *en soi* puisque parmi le groupe des femmes, l'effet de l'âge, du diplôme, du site de reclassement n'intervient pas pour expliquer les chances de retour à l'emploi à court terme. Dix mois après la fermeture de Moulinex, l'affiliation syndicale et l'attachement à l'entreprise apparaissent comme desservant les hommes dans leurs chances de réinsertion professionnelle. Peut-être doit-on y voir ici un effet défavorable de l'investissement masculin dans la mobilisation collective. L'effet de ces deux variables sur le retour à l'emploi disparaît à long terme.

Le fait de se sentir affecté par le licenciement³² ainsi que la satisfaction vis-à-vis de l'emploi chez Moulinex sont deux variables qui apparaissent liées à de moindres chances de réinsertion professionnelle en automne 2003 mais qui n'interfèrent pas en

31. Cet effet disparaît ensuite dans la durée (voir modèle 3.2).

32. Jean-François Colin et Dominique Welcomme (1981), "L'employabilité des demandeurs d'emploi", *op. cit.*

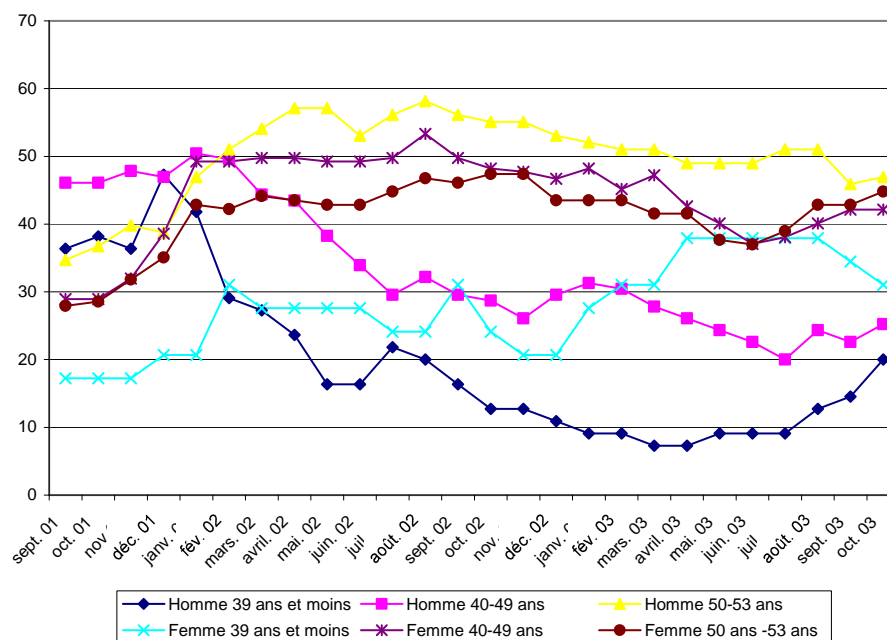
milieu d'observation (voir modèle 3.1). Ceci milite pour une interprétation prudente des variables subjectives. L'interrogation a été réalisée deux ans après la fermeture de l'entreprise, l'effet de reconstruction par les individus interrogés ne peut donc être négligé. Un lien de causalité entre la démoralisation et les chances de retour à l'emploi n'est pas très pertinent tant les deux éléments sont intriqués et s'alimentent l'un et l'autre. Plus les possibilités de retourner dans l'emploi s'éloignent, plus les risques de se sentir atteint par le licenciement s'accroissent. La prise d'anxiolytiques constitue un indicateur plus objectif du mal-être causé par la perte d'emploi mais ici le fait d'avoir recours à un traitement médical contre l'anxiété n'intervient pas sur les possibilités de retour à l'emploi.

Egalement, l'effet du territoire se fait moins sentir en début de période car les petits sites de Falaise et Bayeux ne sont ni plus ni moins désavantagés par rapport à Alençon. Seule l'opposition entre les deux "têtes" industrielles de Moulinex (Alençon et Cormelles)³³ apparaît nettement mais seulement parmi le groupe des hommes. Il est possible, là encore, de faire intervenir des facteurs géographiques. Les villes qui accueillaient des usines de petites dimensions ont pu absorber plus facilement l'afflux de demandeurs d'emploi. En revanche, pour les grandes structures comme Cormelles-le-Royal, l'arrivée des personnes au chômage a été plus massive que dans les autres sites. Si le poids des variables du sexe et du territoire se maintient voire se renforce au cours du temps, l'impact du diplôme, de la qualification professionnelle et de la situation maritale va diminuer jusqu'à disparaître en fin de période d'observation. L'effet de l'âge et de l'ancienneté dans l'emploi passé apparaît comme constamment actif dans le processus lors de la période. Il faut toutefois introduire ici une nuance en réalisant une observation plus approfondie des taux de chômage. Si la cinquantaine paraît tout autant problématique pour les deux sexes, la quarantaine l'est beaucoup moins pour les hommes que pour les femmes. Le graphique 2.6 montre très nettement la diminution du taux de chômage des hommes quadragénaires qui passe de 50% à 20% alors que pour la même tranche d'âge, celui des femmes parvient difficilement en-dessous des 40%. Si le taux de chômage des femmes de moins de 40 ans est relativement bas en comparaison des autres catégories féminines, l'écart se creuse tout de même au fil du temps pour les hommes de ce même groupe d'âge.

L'effet de la localisation géographique se renforce au cours des années. Alors que le sexe ainsi que l'âge croisé avec l'ancienneté ont un effet durable sur le processus de réinsertion professionnelle, la vie conjugale, la qualification et le diplôme ont une "efficacité" assez courte en terme de durée dans le temps. Le "signal" positif du capital

33. Michel Chesnais, "La société Moulinex", *op. cit.*

FIG. 2.6: Graphique : L'évolution du taux de chômage selon le sexe et le diplôme



Enquête Moulinex 2003 – Population totale

scolaire³⁴ en sortie d'emploi ne fonctionnerait plus avec l'avancée dans le chômage. La faible qualification n'apparaît pas comme un risque d'inscription durable dans le chômage. Le danger que les personnes diplômées encourent, est de voir une dégradation de leurs compétences en raison d'une inscription prolongée dans la non activité. Pour les personnes non qualifiées, ce risque est moindre mais leurs possibilités de réinsertion professionnelle sont aussi plus faibles en raison de la pénurie d'emplois industriels en Basse-Normandie. Les personnes possédant un certain bagage scolaire sont plus en mesure d'investir dans la recherche d'un emploi approprié à leur qualification et à leurs compétences. Il semble que l'effet du diplôme et de la position professionnelle sur l'employabilité des personnes soit bien réel mais que celui-ci s'exprime indirectement au travers des démarches en vue d'un retour à l'emploi. Est-ce qu'une part de l'employabilité des individus ne se trouve pas déjà contenue dans leur bagage scolaire et entretenue tout le long de leur carrière professionnelle chez Moulinex? Ce point sera développé dans le chapitre suivant. Auparavant on peut se demander si les personnes plus faiblement diplômées et moins qualifiées ne compensent pas leur désavantage sur le marché du travail en faisant preuve d'une plus

34. Gary S. Becker, *Human capital*, op. cit.

grande souplesse concernant la forme de leur réinsertion professionnelle. Aussi les caractéristiques des emplois retrouvés par les anciens Moulinex vont être à présent étudiées.

2.3 Une réinsertion professionnelle toute en nuance

Un retour rétrospectif sur les deux années qui se sont écoulées depuis la fermeture de Moulinex a permis de montrer comment les inégalités qui ponctuent l'accès à l'emploi se mettent en place, s'éclipsent ou s'inscrivent dans la durée. Il s'agit à présent de montrer que ces inégalités dans le processus de retour à l'emploi se doublent d'une inégalité dans le type d'emploi retrouvé. Pour approfondir le processus de réinsertion professionnelle des Moulinex, l'attention va se porter sur les formes de l'emploi. On va voir ainsi qu'en faisant l'expérience du chômage, des anciens Moulinex font aussi l'expérience de la précarité et de la flexibilité dans l'emploi.

Les inégalités de parcours vers le réemploi vont être présentées au travers de chronogrammes, sorte de résumé séquentiel du devenir des anciens salariés de Moulinex. Réalisé pour les hommes et pour les femmes, ce calendrier de situations³⁵ vise à retracer les différents états depuis la fermeture de l'entreprise jusqu'au moment de l'enquête. Ce nuancier permet de montrer comment l'inégalité homme/femme se développe et s'installe dans le temps (voir Chronogramme Femme et Chronogramme Homme).

35. 11 situations ont été repérées : En préretraite / A la recherche active d'un emploi / Au chômage sans rechercher un emploi / En formation ou stage de longue durée / En CDI à temps plein / En CDI à temps partiel / En CDD à temps plein / En CDD à temps partiel / En mission intérim ou petits boulots à temps plein / En mission intérim ou petits boulots à temps partiel / Autres.

La part des emplois à durée illimitée et à temps complet augmente au cours des mois pour les hommes et devient majoritaire à la fin de la période observée (29% contre 8% pour les femmes). A l'inverse, une grande partie des femmes ont un parcours depuis la fermeture de Moulinex cousu d'emplois à durée déterminée, de missions d'intérim et de stages en entreprise. Ces différentes strates augmentent de façon constante sur toute la période pour devenir chacune presque aussi répandue que l'emploi conventionnel. Les allers et retours dans l'emploi peuvent prendre une connotation positive et représenter une période de "transition professionnelle" quand le processus de réinsertion professionnelle peine à se mettre en place. Mais les femmes de Moulinex peuvent tout autant se trouver enfermées dans un chômage récurrent c'est-à-dire dans un 'phénomène d'engrenage dans la précarité' repéré par Marie-José Voisin³⁶. Cette instabilité dans l'emploi est plutôt mal vécue. La réinsertion temporaire a introduit de l'incertitude dans l'avenir et la peur de revivre un nouveau licenciement. L'embauche à durée limitée ne permet pas d'éliminer le spectre du chômage. En cela, comme le chômage, la précarité est une épreuve moralement difficile à vivre tout particulièrement pour un personnel âgé.

"Comment vous voyez-vous dans deux ans ?

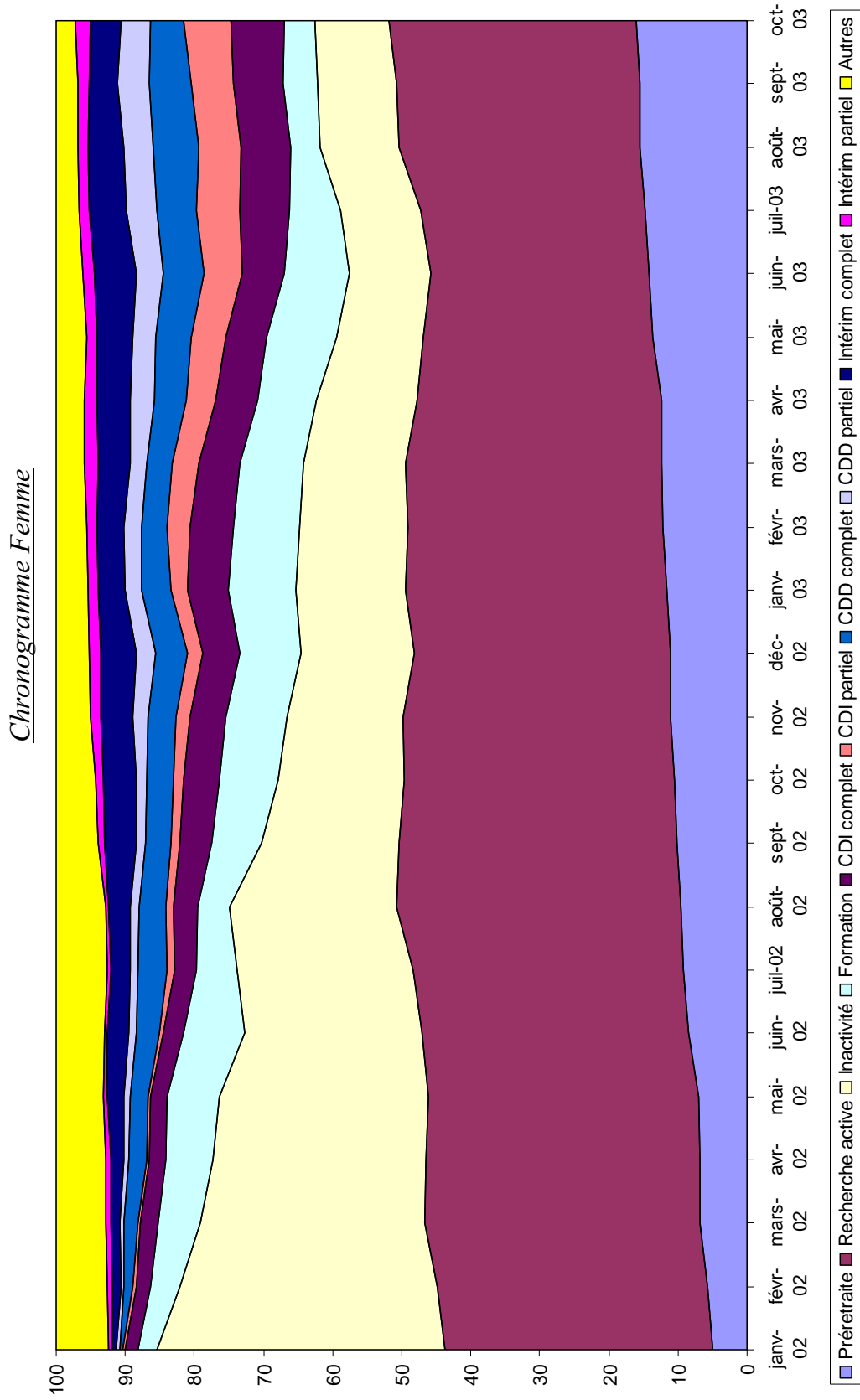
Avec un travail fixe, sinon je reste en intérim avec tous les jours une remise en question. L'intérim, c'est un "bouffe moral" "

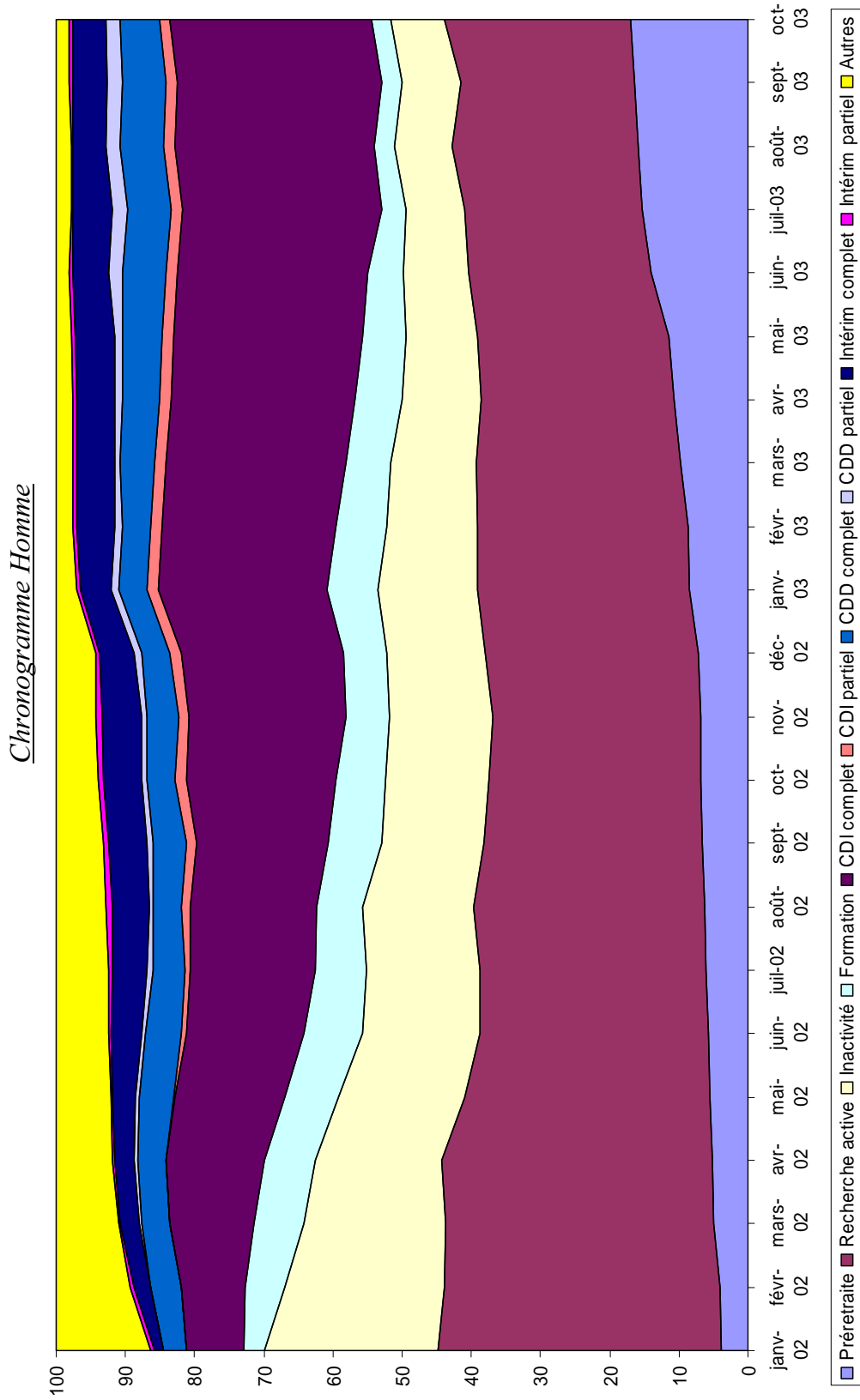
(N° 260, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, intérimaire.)

L'étude dans le temps des formes de l'emploi retrouvé permet de dresser un tableau différencié de la réinsertion professionnelle des Moulinex. Sur l'ensemble des personnes ayant renoué avec l'emploi deux ans après leur licenciement, près des deux tiers bénéficient d'une réinsertion à durée non limitée dans le temps. Mais la prise en compte des caractéristiques socio-démographiques des anciens salariés donne à voir une toute autre réalité. La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex fait apparaître de fortes disparités. En effet, parmi les agents de production, moins de la moitié (44%) ont pu retrouver un emploi stable. En comparaison, le taux est de 80% parmi les ouvriers qualifiés de formation. L'analyse du temps de travail donne des résultats très similaires. Si la majorité des personnes ont pu retrouver un emploi à temps plein (68%), ce n'est le cas que pour 46% des agents de production contre 89% des ouvriers qualifiés de formation.

Les agents de production sont plus fortement victimes de "l'effet escalier" ou "ladder effect" explicité de la manière suivante par Jérôme Gautié: "En période

36. Marie-José Voisin (1989), "Les difficultés d'insertion des chômeurs", *Economie et Statistique*, n° 220, pp. 23-31.





Enquête Moulinox 2003 – Population totale

TAB. 2.2: La situation retrouvée deux ans après le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex

Population en emploi	Situation lors de l'enquête				Effectif
	Durée non limitée et à temps complet	Durée non limitée et à temps partiel	Durée limitée et à temps complet	Durée limitée et à temps partiel	
Catégorie professionnelle					
Agent de Production	20,9	23,0	25,2	30,9	100
AP-Ouvrier Qualifié	53,8	8,8	24,4	13,0	66
Ouvrier Qualifié	79,5	7,9	9,7	2,9	33
Employé et Maîtrise	44,5	6,7	24,4	24,4	21
Agent de M., Tech. et Cadre	64,1	18,8	12,3	4,8	76
Total	47,7	14,8	20,0	16,5	296

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

de pénurie globale d'emploi, les employeurs choisissent en priorité les plus qualifiés pour pourvoir aux emplois y compris non qualifiés" ³⁷. Notons ensuite que le champ de prospection de l'emploi n'est pas le même entre les différentes catégories professionnelles. Alors que pour les techniciens, les agents de maîtrise, les contremaîtres et les cadres, le périmètre de la recherche d'emploi se situe au niveau de la France entière voire à l'échelle mondiale, il est beaucoup plus ramassé pour le reste des répondants. Un tiers des agents de production n'ayant pas évolué chez Moulinex ont déclaré accepter d'occuper un emploi à plus de 30 kms de leur domicile contre 80% du groupe des techniciens, agents de maîtrise et cadres. Enfin, le personnel peu qualifié souffre autant du manque d'offres d'emplois disponibles à un niveau local que de la concurrence entre les prétendants à l'emploi. L'absence de qualification ne permet pas de "sortir du lot", de se distinguer, de se démarquer des autres personnes au chômage. Beaucoup disent pâtir de la surenchère des prérequis nécessaires (diplômes, expérience) pour décrocher certaines offres d'emplois qui leur semblent pourtant à la portée de leurs compétences professionnelles.

"Maintenant, pour balayer, il faut avoir un CAP."

(N° 607, femme, 49 ans, seule, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

"Ils veulent des bac + 5 pour ramasser des pièces derrière une machine."

37. Jérôme Gautié, "Le chômage des non qualifiés en France : quelques pistes d'analyse", *op. cit.*

(N° 886, homme, 47 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Alençon, intérimaire.)

Les personnes souhaitent que soient pris en compte leur volonté de retravailler, leur expérience passée, leurs savoirs et leurs compétences professionnelles. Les travailleurs les moins qualifiés se décrivent souvent comme des "sans" : "sans bagages", "sans diplôme", "sans référence".

"Oui, parce que sinon, nous, on postulait dans des maisons de retraite ou autres, pour faire le ménage, ce n'est pas que je ne voulais pas faire le ménage mais même en postulant, c'est vrai que sans diplôme, on n'est pas pris facilement."

(N° 271, femme, 48 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDD de moins de 6 mois.)

Les analyses réalisées à partir de deux modèles de régression logistique portant l'un sur les chances de bénéficier d'une réinsertion professionnelle stable et l'autre sur les chances de retrouver un emploi à temps plein permettent de mettre en évidence l'influence de la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex sur le type de réinsertion professionnelle retrouvée. Outre l'accès à l'emploi, le genre et l'âge interviennent également "toutes choses égales par ailleurs", pour expliquer la durée et le temps de travail du nouvel emploi. Les femmes encourent pratiquement trois fois plus de risques que les hommes d'avoir retrouvé un emploi à temps partiel (voir modèle 2.11). Parmi les moins anciens dans l'emploi, les personnes de 46 ans et plus ont pratiquement 9 fois plus de risques que celles ayant 45 ans et moins d'être confrontées à l'emploi précaire (voir modèle 2.12). On peut y voir ici l'effet conjoint d'une flexibilité consentie et d'une précarité plus souvent admise "faute de mieux". L'emploi à temps partiel peut aussi être choisi et le recours à une insertion précaire peut se présenter comme une stratégie "en attendant" l'entrée en mesures d'âge. Également, le travail à temps partiel peut être assimilé à ce que Margaret Maruani appelle du "sous-emploi pour ne pas rester sans emploi"³⁸

Les problèmes de santé ne jouent pas sur les chances de retour à l'emploi mais en revanche, ils interviennent dans l'explication du type de réinsertion professionnelle et notamment le temps de travail. Ce phénomène n'est pas à négliger puisqu'il concerne 14% de la population active et un quart des agents de production (voir tableau 2.4). "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes présentant des troubles de santé ont quatre fois moins de chances de retrouver un emploi à temps plein que les autres. L'emploi à temps partiel peut être vu comme un bon moyen de concilier

38. Margaret Maruani, *Les mécomptes du chômage*, op. cit., p. 85.

FIG. 2.11: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi à temps plein deux ans après la fermeture de Moulinex*

Population en emploi :			
A retrouvé un emploi à temps plein deux ans après la fermeture de Moulinex /			
N'a pas retrouvé un emploi à temps plein deux ans après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Pop. Totale	Total Homme	Total Femme
Sexe			
Homme	2,590**		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf.	Réf.	Réf.
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	0,111**	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	(ns)	0,134**	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	0,416*	(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	Réf.	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié (Ouvrier qualifié pour colonne C)	2,294*	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	3,485*	(ns)	
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [2]	(ns)		
ETAM (ETAM et Cadre pour colonnes B et C)	(ns)	Réf.	Réf.
Cadre	(ns)		
Site			
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux -Saint-Lô (Bayeux, Falaise et Saint-Lô pour colonne B)	(ns)	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)	0,283*	(ns)
Falaise	(ns)		(ns)
Vie conjugale			
En couple	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	6,703***	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	1,305*
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	(ns)	(ns)	(ns)
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	(ns)	(ns)	0,288**
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	(ns)	(ns)	(ns)
Problèmes de santé			
Oui	0,248***	0,145*	0,256*
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	(ns)	0,221**	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 296	N = 158	N = 138
Détails effectifs	195/101	127/31	68/70

Odds ratios et degrés de significativité * : p < .1 ; ** : p < .05 ; *** : p < .001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

FIG. 2.12: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi à durée non limitée deux ans après la fermeture de Moulinex*

Population en emploi			
A retrouvé un emploi à durée non limitée deux ans après la fermeture de Moulinex / N'a pas retrouvé un emploi à durée limitée deux ans après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Pop. Totale	Total Homme	Total Femme
Sexe			
Homme	1,955*		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. 0,147**
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	0,115***	0,085**	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	(ns)	(ns)	0,213*
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	Réf. (ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié (Ouvrier qualifié pour colonne C)	(ns)	0,142*	(ns)
Ouvrier qualifié	3,744*	(ns)	
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [2]	(ns)		
ETAM (ETAM et Cadre pour colonne B et C)	(ns)	Réf.	Réf.
Cadre	(ns)		
Site			
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux -Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)
Cornelles (Caen)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise	(ns)	(ns)	(ns)
Vie conjugale			
En couple	2,238*	27,582***	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. (ns)
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	1,269*
Note d'attachement à Moulinex [5]	0,719*	(ns)	0,582**
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	(ns)	3,580*	(ns)
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	0,770***	0,555***	0,839**
Problèmes de santé			
Oui	(ns)	0,019***	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	(ns)	0,211**	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 296	N = 254	N = 138
Détails effectifs	187/109	158/96	66/72

Odds ratios et degrés de significativité * : p < .1 ; ** : p < .05 ; *** : p < .001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

TAB. 2.3: *Le temps de travail dans le nouvel emploi selon le genre*

Population en emploi	Temps de travail pour l'emploi retrouvé			Effectif
	Temps complet %	Temps partiel subi %	Temps partiel choisi %	
Sexe				
Homme	83,4	5,8	10,8	158
Femme	49,2	30,9	19,9	138
Total	68,1	17,0	14,9	296

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

santé précaire et réinsertion professionnelle. Travailler à temps réduit est un moyen de préserver ses forces physiques. Toutefois, le recours aux emplois à temps partiel par les personnes souffrant de problèmes de santé ne peut être seulement considéré comme un choix souhaité. Ces dernières présentent plus fréquemment le désir de travailler plus malgré la pénibilité des emplois retrouvés souvent néfastes pour leur santé.

TAB. 2.4: *Adhésion à la proposition : "Dans vos démarches de recherche d'emploi, avez-vous des difficultés en raison de vos problèmes de santé" selon la catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population active	Problèmes de santé			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de production	23,9	72,9	3,2	224
AP-Ouvrier de production	12,9	81,6	5,5	120
Ouvrier de production	5,5	90,7	3,8	51
Employé et maîtrise	9,2	88,6	2,2	43
Technicien, Agent de M. et Cadre	0,9	89,6	9,5	117
Total	13,8	81,2	5,0	555

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Les résultats précédents n'avaient pas permis non plus d'attester d'une relation entre l'attachement et des difficultés de réinsertion professionnelle à long terme. Le fait de manifester un lien fort à Moulinex n'hypothèque pas durablement les chances de retrouver un emploi. Ce résultat vient contrecarrer la thèse selon laquelle il existerait une inemployabilité provoquée par l'attachement excessif à l'entreprise. ("les Moulinex on pourra pas les reclasser s'ils ne coupent pas le cordon"). En

regardant de plus près la forme de l'emploi parmi les actifs occupés, on s'aperçoit que "toutes choses égales par ailleurs", plus la note d'attachement croît moins les chances de retrouver un emploi stable sont importantes. Au travers de l'attachement à l'entreprise se manifeste un attachement à la valeur travail, qu'elle qu'en soit sa forme.

La localisation géographique en revanche ne joue plus pour expliquer la durée du temps de travail ou le type de contrat retrouvé³⁹. Ce résultat peut indiquer que les marchés locaux du travail ne diffèrent pas fondamentalement les uns des autres en termes de forme d'emploi. Alors que la variable de l'usine de reclassement n'intervient pas, on voit alors apparaître l'influence assez légère de la vie maritale, de la catégorie professionnelle et de l'adhésion syndicale sur les chances de retrouver un emploi à durée non limitée. Les personnes vivant seules encourent deux fois plus de risques que celles vivant en couple d'avoir une insertion précaire. La nécessité de retrouver un emploi "coûte que coûte" est certainement à l'origine de la plus grande instabilité professionnelle qui touche les personnes sans conjoint, c'est-à-dire sans autre pourvoyeur de revenu dans le ménage. Si, sur le long terme, le diplôme n'influence pas les chances de réinsertion, il intervient sur la durée du contrat et du temps de travail. Les ouvriers qualifiés de formation présentent quatre fois plus de chances que les agents de production, d'avoir retrouvé un emploi à durée non limitée dans le temps. De même, les hommes qui possèdent au moins une affiliation syndicale ont plus de chances que les autres de bénéficier d'un emploi à temps complet.

Une des conséquences immédiates du recours à l'emploi partiel est la diminution du niveau de rémunération par rapport à celui de Moulinex. Le phénomène est loin d'être marginal parmi la population des actifs puisque 40% d'entre elle est concernée par l'ATD (l'Allocation Temporaire Dégressive). Cette mesure vise à compenser pendant une certaine durée, la perte de salaire entre l'emploi passé et le nouveau. L'inégalité entre les femmes et les hommes est là aussi importante (55% des actives en sont bénéficiaires contre 28% des actifs). Le recours massif à cette aide compensatoire révèle un grand mouvement de flexibilité au niveau des salaires. Retour à l'emploi peut donc signifier pauvreté laborieuse⁴⁰ à venir. En lien avec le propos précédent, on peut penser que les personnes seules sont plus exposées, à terme, à une diminution de leur revenu.

La flexibilité de l'emploi ne se limite pas seulement à la durée du temps et du contrat de travail. La flexibilité se lit également au travers des horaires du nouvel

39. Toutefois, "toutes choses égales par ailleurs", les hommes de Cormelles présentent plus de risques de retrouver un emploi à temps partiel que les hommes d'Alençon.

40. Margaret Maruani, *Les mécomptes du chômage*, *op. cit.*

TAB. 2.5: Les horaires de l'emploi retrouvé selon le genre et le dernier diplôme obtenu

Population en emploi	Horaires de l'emploi retrouvé					Effectif
	Les mêmes	Alternants	Variable d'un	Autres	NR	
	tous les jours %	2x8 3x8 %	jour à l'autre %	%	%	
Genre						
Homme	65,4	17,7	14,4	2,5	0,0	158
Femme	47,3	14,2	34,8	2,1	1,6	138
Catégorie prof.						
AP	44,7	16,8	37,5	1,0	0,0	100
AP-OQ	54,7	21,3	17,8	6,2	0,0	66
OQ	54,5	26,8	12,7	2,9	3,1	33
EM	55,7	15,5	23,8	0,0	5,0	21
AMTC	78,1	5,8	15,0	1,1	0,0	76
Total	57,3	16,1	23,5	2,4	0,7	296

Source : Enquête Moulinex 2003

 χ^2 sig. .0002

emploi. Si les personnes interrogées ont en général des horaires identiques tous les jours, la majorité des femmes occupe des emplois dont les horaires sont irréguliers. 35% de celles qui ont retrouvé un emploi ont des horaires variables d'un jour sur l'autre et 14% d'entre elles ont des horaires alternants (voir tableau 2.5). Le travail de nuit concerne un peu plus fréquemment les ouvriers qualifiés et les hommes. En raison des primes de nuit, ces types d'horaires sont plus attractifs et sont plutôt choisis par ces derniers. Le travail le soir et le dimanche concerne plutôt les femmes, les personnes plus âgées et le personnel moins qualifié. Ces contraintes horaires correspondent à des emplois dans les services comme les métiers d'auxiliaires de vie ou de techniciennes de surface. La flexibilité horaire a donc des implications sur la vie personnelle et sociale des personnes. Elle amène une fatigue accrue par l'avancée en âge qui concerne une large partie de la population à l'étude.

Le statut de l'employeur des personnes réembauchées représente une autre forme de flexibilité dans l'emploi. Si la réinsertion professionnelle des anciens salariés de Moulinex a été plus souvent réalisée en entreprise privée et dans des structures de taille importante (61% contre 41% des femmes)⁴¹, ceci est surtout vrai pour les hommes (les trois quarts d'entre eux, voir tableau 2.6). Pour les femmes en emploi, la gamme des types d'employeurs est très étendue : collectivité locale, association,

41. Rares sont les personnes qui ont été embauchées par la suite par le Groupe Seb-Moulinex ou par une entreprise sous-traitante de GSM (7%).

TAB. 2.6: Le statut de l'employeur selon le type d'emploi retrouvé et le genre

Population en emploi	Type d'employeur pour l'emploi retrouvé									Effectif
	Entreprise privée	Entreprise publique	Administration	Collectivité locale	Intérim	Association	chez un particulier	A son compte - Fam.	NR	
Emploi retrouvé										
Durée illim. temps plein	80,3	2,2	4,0	6,0	0,0	1,6	0,7	4,5	0,7	137
Durée illim. temps part.	60,0	0,0	2,1	8,3	0,0	8,4	12,6	6,3	2,3	50
Durée lim. temps plein	41,7	0,0	6,0	8,1	35,6	3,2	3,2	2,2	0,0	58
Durée lim. temps part.	26,9	4,1	24,0	17,8	4,1	5,6	17,5	0,0	0,0	51
Genre										
Homme	76,2	1,7	3,1	6,5	5,5	1,8	0,6	3,9	0,6	158
Femme	41,0	1,5	12,9	11,5	10,7	6,0	12,4	3,2	0,8	138
Total	60,5	1,7	7,4	8,7	7,8	3,7	5,9	3,6	0,7	296

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

administration, particuliers (chèques emploi service) et la taille de ces établissements est en moyenne plus petite, ce qui sous-entend que l'octroi d'avantages sociaux ou la représentation par des syndicats y sont moins importants voire inexistantes. Surtout les opportunités de faire carrière sont beaucoup plus faibles que dans les structures de plus grande dimension. Les possibilités d'obtenir une formation ou de bénéficier des gains que confère l'ancienneté dans un emploi donné sont des plus réduites.

Notons, en outre, que ces structures sont pourvoyeuses d'un grand nombre d'emplois aidés à durée limitée. Un quart des embauches en emploi temporaire et à temps partiel s'est réalisé dans une administration et dans 18% des cas dans une collectivité locale (voir tableau 2.6). Ceci nous amène à parler d'un autre aspect de la flexibilité dans l'emploi. Outre qu'elles se concentrent sur un certain type de travailleur, ces formes atypiques de l'emploi se cumulent entre elles. La flexibilité du temps de travail s'ajoute assez souvent à une flexibilité en termes de durée d'emploi. En effet, l'embauche en contrat à durée déterminée et à temps partiel concerne 31% des agents de production et un quart des employés et maîtrises (contre 17% en moyenne). En outre, 50% des emplois, dont les horaires sont variables d'un jour à l'autre, sont des contrats à durée limitée.

Après avoir examiné les différentes formes objectives de l'emploi, abordons la réinsertion professionnelle au travers de la subjectivité des personnes. La forme de l'emploi recouvré est-elle liée à la satisfaction envers celui-ci? En somme est-ce que retrouver un emploi atypique conduit à une insatisfaction ou est-ce que le fait de bénéficier d'une réinsertion professionnelle quelque soit sa forme, constitue déjà en soi un motif de satisfaction? Si l'on considère uniquement les personnes en emploi au moment de l'enquête, la majorité considère plutôt positivement son insertion (39% se disent très satisfaits et 52% se déclarent assez satisfaits) et ce, quelque soit les catégories de personnes interrogées. Il n'existe pas de lien entre la forme de l'emploi retrouvé et le jugement porté sur celui-ci: les personnes qui bénéficient d'une insertion stable et à temps complet présentent le même taux de satisfaction envers l'emploi que celles en contrat à durée limitée et/ou à temps partiel. Ce jugement positif et général porté à l'égard de la réinsertion professionnelle suggère que c'est bien le fait de bénéficier d'une réinsertion professionnelle qui est évalué comme satisfaisant et non l'emploi pour ce qu'il est et la forme qu'il recouvre. Beaucoup des personnes réinsérées se disent chanceuses d'avoir pu retrouver une activité professionnelle malgré un marché du travail offrant peu d'opportunités d'emploi. Egalement au regard des anciens collègues "restés sur le carreau", bénéficier d'une réinsertion professionnelle est souvent perçu comme un privilège. Les motifs d'insatisfaction et les problèmes rencontrés dans le travail et avec les nouveaux collègues sont tus ou minorés. Quand le nouvel emploi est en industrie, les cadences de production et la polyvalence entre les postes sont souvent jugées plus élevées par rapport au travail chez Moulinex. Mais le changement d'environnement professionnel, les conditions de travail, les nouvelles sociabilités mais surtout le fait d'avoir retrouvé un emploi participent de ce sentiment général de satisfaction. Celui-ci est considéré pour les deux tiers des personnes et pour 80% des agents de production comme le seul trouvé. La peur de ne pouvoir s'extraire du chômage, l'urgence de la réinsertion professionnelle, le manque de qualification amènent les personnes à accepter le premier emploi venu.

Analyser la réinsertion professionnelle des anciens Moulinex dans sa temporalité et de manière différenciée fournit une représentation très éloignée du tableau global du reclassement élaboré par la Mission Interministérielle chargée du suivi du dossier des 3000 licenciés de Moulinex. Ce travail "tout en nuance" a permis de mettre en lumière l'accès inégal à l'emploi conventionnel. Les emplois aux formes atypiques se concentrent sur un type de population puisqu'elles concernent plus souvent les femmes, les travailleurs âgés, le personnel peu qualifié et les personnes vivant seules.

TAB. 2.7: Adhésion à la proposition: "Le nouvel emploi correspond au seul trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex

Population en emploi	Le nouvel emploi est le seul trouvé			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de production	80,1	18,8	1,1	100
AP-Ouvrier qualifié	69,8	27,3	2,9	66
Ouvrier qualifié	63,4	33,6	3,0	33
Employé, maîtrise	64,2	35,8	0,0	21
Agent de M., Technicien, Cadre	47,1	51,8	1,1	76
Total	66,4	32,0	1,6	296

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0014

La flexibilité de l'emploi oblige à des adaptations temporelles, financières qui rejaillissent sur l'équilibre psychologique, la vie familiale et le niveau de ressources de ces travailleurs. Mais la flexibilité de l'emploi n'est pas obligatoirement synonyme d'insatisfaction. Cela ne signifie pas non plus que l'instabilité dans l'emploi soit bien acceptée par les anciens Moulinex.

Chapitre 3

L'activité de recherche d'emploi

Pour qualifier la démarche de recherche d'emploi, le concept d'activité a été mobilisé et ce pour trois raisons principalement. Hannah Arendt avait d'ailleurs relevé la polysémie d'un tel concept¹. D'abord, la recherche d'un emploi se décline en différentes procédures et tâches à accomplir. Selon les définitions officielles, un chômeur 'actif' se caractérise par "l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi"². Du fait de la multiplicité des démarches et des services à consulter, préparer sa réinsertion professionnelle constitue un véritable travail à temps plein qui réclame une énergie toujours renouvelée. En outre, le terme d'activité sous-entend l'idée d'une aptitude, d'un savoir-faire, de connaissances acquises préalablement ou qui s'acquièrent dans la durée. L'activité de recherche d'emploi nécessite en effet de maîtriser un certain nombre de compétences issues des règles de l'employabilité : écrire un CV, rédiger un courrier d'embauche, passer un entretien de motivation... Enfin, toute activité humaine est une activité orientée, dirigée, mue par des buts, des intérêts et une certaine rationalité³. La personne au chômage exerce sa capacité d'analyse sur son activité de recherche d'emploi en ce qu'elle va juger les opportunités qui s'offrent à elle et va opérer des choix en fonction de celles-ci. Ces trois facettes de l'activité de recherche d'emploi seront tour à tour explorées ici : les modes de la recherche d'emploi, les savoirs de l'employabilité, les concessions faites pour sa réinsertion professionnelle. L'exploration de ces différentes facettes vise à révéler les mécanismes qui sont aussi à l'œuvre dans le processus de recherche d'emploi.

1. Hannah Arendt (1983), *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Levy, coll. Agora.

2. Cf. articles R. 351-27 et R. 351-28 du code du travail

3. Max Weber, *Economie et société*, *op. cit.*

3.1 Les modes de l'emploi

Il s'agit à présent de mettre en lumière les modes de l'emploi, c'est-à-dire les comportements, les types de démarches effectuées et le réseau relationnel mobilisé dans l'activité de recherche d'un nouvel emploi. Après s'être attaché dans le chapitre précédent à montrer les facteurs socio-démographiques et structurels qui commandent le retour à l'emploi, l'attention va se porter désormais sur les actions déployées par les anciens salariés de Moulinex en vue de leur réinsertion professionnelle.

L'investissement placé dans les démarches de recherche d'emploi participent pour une part importante à expliquer les chances de réinscription professionnelle. Il faut relever la célérité avec laquelle une grande partie des personnes interviewées s'adonne à une telle activité. Deux enjeux s'y confondent. D'un point de vue personnel, l'investissement dans la recherche d'emploi est un moyen pour les personnes au chômage de garder un certain niveau d'activité. Celles-ci se sont souvent imposé une véritable discipline de travail et un rythme particulièrement soutenu, voire quasi usinier. En parlant de leurs démarches, des personnes réactivent des réflexes issus du travail. Le terme "bouger" revient fréquemment dans le discours des répondants.

"Il fallait que je fonce"

(N° 666, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié, Cormelles, en CDI.).

D'un point de vue administratif, le statut de demandeur d'emploi exige de pouvoir "faire preuve de sa recherche", de sa volonté à retravailler, à faire partie des "bons chômeurs"⁴. Le contrôle social porté sur leur activité de recherche est souvent mal vécu. Les rencontres avec les conseillers emploi de l'ANPE ou les agents de reclassement sont généralement redoutées car elles obligent à exposer et justifier de l'état d'avancement de ces démarches. Les personnes se sentent alors jugées, évaluées et mises à nu. Ces rendez-vous sont perçus comme des incursions dans un domaine considéré comme relevant de la sphère personnelle.

"De toute façon, j'en avais marre d'aller là-bas (à l'ANPE), ils me convoquaient pour cinq minutes, la dernière fois, ça allait pas du tout, j'ai fait une déprime à côté, il m'a pris tellement de haut, M. (conseiller emploi ANPE), il était avec une autre nana, (...) j'ai foutu le camp, (...) il m'a dit que je cherchais pas, que je cherchais pas, c'est pas à nous de chercher, c'est à eux de nous en trouver."

(Mme G., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

4. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

Beaucoup de personnes interrogées disent aussi buter contre l'incompréhension et le rejet des autres demandeurs d'emploi à leur égard.

"Vous, les Moulinex, vous n'êtes pas à plaindre, vous avez une prime."

(N° 514, femme, 49 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Les documents certifiant des différentes démarches réalisées sont conservés précieusement pour faire foi de son acte de recherche. Ils servent en somme de véritables pièces à conviction pour attester de sa bonne volonté à retrouver un emploi, de sa motivation à retravailler. L'efficacité de la recherche est jugée par sa productivité, c'est-à-dire par la quantité de démarches effectuées ou le nombre de candidatures posées qui sont des manières tangibles de prouver de son volontarisme et de sa bonne implication dans la recherche de son futur emploi.

"J'en ai envoyé pas mal de CV, parce que si on compte les 100... Plus de 100 (...) On a quand même appelé chaque employeur et on les a relancés pour savoir s'ils avaient reçu notre courrier (...) On avait fait des petites plaquettes comme ça, on avait fait des mini-CV. On était un petit groupe. Cela fait même plus de 100, parce que 60 par pages, ça fait 250, là."

(N° 266, femme, 51 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

TAB. 3.1: Adhésion à la proposition "Dans vos démarches de recherche d'emploi, vous avez des difficultés à comprendre certains documents" selon la situation retrouvée

Population active	Difficulté à comprendre certains documents			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation retrouvée				
Agent de production	41,6	54,7	3,7	224
AP-Ouvrier de production	24,0	70,5	5,5	120
Ouvrier de production	22,1	74,1	3,8	51
Employé et maîtrise	6,7	91,1	2,2	43
Technicien, Agent de M et Cadre	5,3	85,2	9,5	117
Total	25,7	69,1	5,2	555

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Le moment du démarrage de la recherche d'emploi et le nombre de démarches entreprises sont des éléments déterminants dans le processus de retour à l'emploi. "Toutes choses égales par ailleurs", le fait de débiter rapidement des démarches

FIG. 3.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi 10 mois après la fermeture de Moulinex*

Population active :			
A retrouvé un emploi dix mois après la fermeture de Moulinex /			
N'a pas retrouvé un emploi dix mois après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Total	Homme	Femme
Sexe			
Homme	1,829**		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. (ns)
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	0,245***	0,215**	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	0,469**	0,359**	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	0,500*	0,433*	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	0,385**	(ns)	0,408*
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM Cadre	Réf.	Réf.	Réf.
Site			
Alençon	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. (ns)
Bayeux	(ns)	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	0,383***	0,269***	(ns)
Falaise	(ns)	0,359*	(ns)
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint			
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	3,387*	0,386**
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	0,459**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	0,684**	(ns)
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	3,280***	5,693***	2,734**
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	2,108***	2,651**	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	0,799***	0,692***	(ns)
Problèmes de transport			
Oui	0,301*	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Problèmes de santé			
Oui	0,295**	0,120*	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 568	N = 279	N = 289
Détails effectifs	136/432	93/186	43/246

Odds ratios et degrés de significativité * : p < .1 ; ** : p < .05 ; *** : p < .001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

FIG. 3.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi deux ans après la fermeture de Moulinex*

Population active :			
A retrouvé un emploi deux ans après la fermeture de Moulinex /			
N'a pas retrouvé un emploi deux ans après la fermeture de Moulinex.			
Variable	A	B	C
Modalités	Pop. Totale	Total Homme	Total Femme
Sexe			
Homme	1,704**		
Femme	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Moulinex			
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf. (ns)	Réf. 0,246**	Réf. (ns)
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	0,313***	0,231***	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	0,632*	0,464*	(ns)
Dernier diplôme obtenu			
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex			
Agent de production	Réf.	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [2]	(ns)		
ETAM (ETAM Cadre pour C et D)	(ns)	Réf.	Réf.
Cadre	(ns)		
Site			
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	0,211***	0,204***	0,171***
Cornelles (Caen)	0,327***	0,352**	0,243***
Falaise	0,392**	0,330*	0,348*
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint			
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	(ns)	(ns)
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	Réf.
Seul	Réf.	Réf.	(ns)
Adhésion - mandat syndical			
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,859**	(ns)	0,764***
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)
Début de la recherche d'emploi			
Avant ou juste après le licenciement	2,488***	2,397**	3,182***
Après quelques mois de réflexion	Réf.	Réf.	Réf.
Accepterait un salaire inférieur			
Oui	1,844***	(ns)	2,848
Non	Réf.	Réf.	Réf.
A confiance dans ses chances de retrouver un emploi			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Note de recherche d'emploi	0,837***	0,839***	0,817**
Problèmes de transport			
Oui	0,216***	0,106**	0,279*
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Problèmes de santé			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Se sent affecté par le licenciement			
Oui	0,302***	0,218***	0,316**
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement			
Oui	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Effectifs	N = 555	N = 254	N = 301
Détails effectifs	296/259	158/96	138/163

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] Agent de production ou Ouvrier qualifié devenu ETAM (Employé, Technicien, Agent de Maîtrise) ou Cadre (Ingénieur et Cadre).

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

est très significativement lié aux chances de réinsertion professionnelle à court (voir tableau 3.1) et à long terme (voir tableau 3.2). Ce résultat n'est pas nouveau. "The earlier workers begin to look for new jobs, the more effective is their job search"⁵. Les hommes mobilisés rapidement dans la recherche d'un nouvel emploi ont pratiquement six fois plus de chances d'être en emploi dix mois après la fermeture de Moulinex que ceux qui ont débuté plus tardivement leurs démarches. Les femmes, quant à elles, ont trois fois plus de chances de retrouver un emploi dix mois après leur licenciement quand celles-ci ont commencé rapidement leur recherche d'emploi que lorsqu'elles ont attendu quelques mois. Ce résultat doit être étayé au regard des caractéristiques professionnelles des individus. La mobilisation dans la recherche d'emploi est fonction de la prévisibilité de la mise au chômage mais surtout de la familiarité avec le marché du travail. Les catégories professionnelles les plus élevées ont en général débuté plus rapidement leurs démarches voire même les avaient anticipées avant le dépôt de bilan. Au moment des rumeurs de fermeture, une bonne partie des cadres avaient établi des contacts avec des agences de recrutement spécialisées ou avaient entamé leurs prospections de leur propre chef. Le démarrage de la recherche d'emploi a été en général plus tardif pour le personnel moins qualifié, en raison surtout du choc de la perte d'emploi mais aussi de leur faible connaissance des démarches à effectuer en cas d'entrée au chômage.

Le nombre de démarches différentes réalisées est inversement lié aux chances de retour à l'emploi et notamment à l'emploi stable (voir tableau 3.3). Une variable-score a été réalisée pour évaluer la mobilisation dans la recherche d'emploi. Celle-ci a été construite à partir des items des questions relatives aux démarches réalisées par les personnes concernées par le marché du travail (voir tableau 3.2). Sur les vingt items, le score moyen obtenu est de cinq démarches pour l'ensemble des personnes concernées par la recherche d'emploi. Des différences apparaissent entre les catégories d'individus. On va voir que la distribution de ces modalités de recherche d'emploi n'est pas identique à l'intérieur du groupe des anciens Moulinex à la fois en termes de nature et de quantité de démarches différentes.

Un premier constat à formuler est que le plus grand nombre de démarches est effectué par les personnes en réinsertion professionnelle précaire alors que le score est le plus faible parmi les personnes ayant retrouvé un emploi à durée non limitée dans le temps. On peut expliquer ce résultat de plusieurs manières. La réinsertion professionnelle temporaire est le résultat d'un processus de recherche qui s'est révélé

5. "Plus les travailleurs se mettent rapidement à rechercher un nouvel emploi, plus leur recherche sera efficace" in Graham L. Reid (1972), "Job search and the effectiveness of job-finding methods", *Industrial and labor relations review*, vol. 25, n° 4, p. 480.

TAB. 3.2: Les démarches réalisées par les personnes actives

Population active	Démarches réalisées		
	Oui	Non	NR
Une démarche directe : candidature spontanée	72,8	19,6	7,6
Une inscription dans une agence emploi temporaire	47,0	45,4	7,6
A cherché par les syndicats	4,9	87,6	7,5
A cherché par des relations personnelles	54,4	38,0	7,6
A passé ou préparé un concours ou un examen	15,3	77,1	7,6
A passé un test, un entretien, une sélection pour un emploi	49,9	42,5	7,6
A répondu à une annonce	58,6	33,9	7,5
A fait passer une annonce	5,4	87,0	7,6
Démarches auprès de ANPE ou de APEC	66,9	25,6	7,5
Démarches auprès d'un centre de formation	44,5	47,9	7,6
Démarches auprès de la mairie	34,9	57,3	7,8
Démarches auprès un organisme d'aide à la recherche emploi	14,4	74,8	10,8
Contact avec le groupe SEB-Moulinex	16,9	78,9	4,2
Contact avec un travailleur social du CCAS, du conseil général	9,9	85,8	4,3
Contact avec un groupement de chefs entreprise	3,4	4,3	92,3
Contact avec organisme économie solidaire	2,0	93,7	4,3
Contact avec le maire de votre commune	27,0	68,8	4,2
Contact avec le député de la circonscription	8,7	87,2	4,1
Contact avec un représentant du département	10,3	85,4	4,3
Contact avec un représentant la région	8,1	87,6	4,3

Source : Enquête Moulinex 2003

infructueux malgré les efforts et les tentatives répétées. Les emplois en contrat à durée indéterminée vont aux plus employables qui bénéficient d'une réembauche plus rapide. Les chômeurs, quant à eux, présentent un indice relativement moyen concernant ce score de recherche d'emploi.

Ce constat en amène un autre. Outre la quantité des démarches différentes réalisées, la nature de celles-ci varie selon les types d'individus concernés. Tous les modes de recherche en effet ne se valent pas entre eux en termes d' "efficacité" pour retrouver un emploi. A mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle et des diplômes, les démarches sont moins nombreuses mais aussi plus spécialisées. Les démarches fermées et ciblées, c'est-à-dire les démarches directes auprès d'un employeur ou du Groupe Seb-Moulinex (GSM) sont plutôt le lot des agents de maîtrise, des techniciens, des cadres, des personnes ayant retrouvé un emploi stable. Les envois de CV sont plus importants et le nombre d'entretiens d'embauche passés est nettement plus élevé pour ces catégories professionnelles (près de huit en moyenne pour les

TAB. 3.3: Score moyen des différentes démarches d'emploi et des entretiens d'embauche passés selon le sexe, le diplôme le plus élevé, la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex et la situation retrouvée

Population concernée	Score moyen		Effectif
	démarches réalisées	entretiens effectués	
Sexe			
Homme	5,09	4,06	232
Femme	5,13	1,90	287
Diplôme			
Aucun	5,04	1,78	282
CAP BEP	5,30	3,18	164
Bac et plus	4,95	6,36	73
Catégorie professionnelle			
Agent de production	5,02	2,03	215
Agent de production - Ouvrier qualifié	5,19	1,89	108
Ouvrier qualifié	5,43	2,96	47
Employé	5,82	4,03	39
AMT	5,02	4,53	90
Cadre	3,85	7,59	20
Situation retrouvée			
Emploi à durée non limitée et à temps plein	4,47	4,10	118
Emploi à durée non limitée et à temps partiel	4,04	2,44	45
Emploi à durée limitée et à temps plein	5,88	3,05	58
Emploi à durée limitée et à temps partiel	4,82	1,98	51
Chômage	5,61	2,32	211
Congés et formation	4,78	3,53	36
Total	5,11	2,86	519

Source : Enquête Moulinex 2003

cadres contre deux pour les agents de production). Ce groupe bénéficie de moyens "efficaces" et mieux calibrés : la possibilité de diffuser des CV par Internet, l'accès à des offres d'emplois publiées dans les associations d'anciens élèves de grandes écoles, un réseau d'interconnaissances étendu. . . .

Les démarches ouvertes et extensives (auprès de l'ANPE, de la mairie, du CCAS ou d'un représentant politique local) sont plutôt le fait des moins diplômés, des personnes au chômage ou en emploi précaire, des femmes et des plus anciens dans l'emploi. Les agents de production ayant évolué au cours de leur carrière chez Moulinex vers des métiers d'ouvriers qualifiés ont plus souvent réalisé des démarches auprès des agences d'Intérim pour occuper des postes de cariste ou de conducteur

de chariots élévateurs. On retrouve la distinction émise par Christine Lagarenne et Emmanuelle Marchal⁶ entre ce que les auteures appellent un recrutement "à distance" (par annonces d'offres d'emploi, curriculum vitae, lettres de candidature, agences de placement...) renvoyant à un type de démarches formelles, et un recrutement dit "de proximité" (par lien professionnel antérieur ou par réseaux de relation) correspondant plutôt à des relations informelles.

TAB. 3.4: *Adhésion à la proposition: "A pris contact avec le député de la circonscription" selon la situation du conjoint au moment de l'enquête*

Population active en couple	A pris contact avec le député			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation du conjoint				
En emploi	9,6	88,9	1,5	333
Au chômage	22,6	73,6	3,8	50
En mesure d'âge	9,9	80,1	10,0	53
Total	11,2	86,0	2,8	436

Source: *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig..0004

Le rôle joué par les représentants politiques locaux mérite une attention particulière. Pour les couples conjointement concernés par la recherche d'emploi, le recours à l'aide du maire, du représentant du département ou de la région semble être plus répandu. Les personnes dont le conjoint est au chômage déclarent plus souvent avoir fait appel au soutien de leur maire ou de leur député (voir tableau 3.4). Tout se passe comme si le fait de vivre en couple le chômage jouait comme un argument de poids auprès des représentants politiques locaux. Ces interlocuteurs politiques sont privilégiés à d'autres, comme les travailleurs sociaux, en raison de leur pouvoir d'influence, de leur accessibilité et de leur plus grande légitimité sociale.

Quelle est la place de la formation dans le processus de recherche d'emploi? Notons qu'au moment de l'enquête la part des personnes en formation ou stage de longue durée est très faible (moins de 2% de l'ensemble des répondants). Pourtant, parmi les chômeurs, un quart y a eu recours pendant les deux années qui ont suivi le licenciement économique (c'est le cas pour un tiers des hommes sans emploi contre 22% des femmes). La formation bénéficie d'une image en demi-teinte. Elle est considérée positivement pour les bénéfices qu'elle octroie en termes de connaissances nouvelles ou de remise à niveau mais elle est perçue comme inutile pour une

6. Christine Lagarenne et Emmanuelle Marchal (1995), "Recrutements et recherche d'emploi", *La lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 38, pp. 1-12.

insertion professionnelle rapide. L'investissement financier et en temps est considéré comme trop important et trop risqué, surtout pour les personnes les plus âgées qui opèrent le plus souvent une stratégie de décompte par rapport à la date de leur entrée en préretraite. Souvent, les personnes se situent dans une logique de réinsertion professionnelle à court terme. Les propos recueillis par un journaliste du quotidien *Le Monde* auprès d'un ancien salarié de Moulinex, semblent bien exprimer les motifs conduisant à rejeter la formation.

"On me propose des formations qui ne correspondent pas à ce que j'attends : par exemple, une formation de deux ans pour devenir aide-soignante. Mais moi, je veux travailler tout de suite, je ne peux pas me permettre de recevoir 610 euros par mois." ⁷

La formation ne vaut que si celle-ci se trouve arrimée à un accès rapide et assuré à l'emploi. Or très souvent, les personnes font part de leur scepticisme à l'égard de l'efficience de la formation sur leurs chances de réinsertion professionnelle.

"Avez-vous déjà refusé une formation ?"

S'il n'y a pas de débouché, ça m'intéresse pas. Si c'est pour avoir un emploi au bout, je ne vois aucun inconvénient, je ne vois pas l'intérêt d'aller faire une formation si ça sert à rien."

(N° 642, homme, 41 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, élève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

Pour justifier de leur refus de la formation, beaucoup ont recours à l'auto-dénigrement : "On n'est plus capable de retenir les choses comme avant". "Je n'ai jamais été bon élève".

"On a le cerveau vide"

(N° 650, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.)

On a vu que la formation chez Moulinex bénéficiait d'une image plutôt négative parmi le personnel moins qualifié. "Je ne veux pas retourner sur les bancs de l'école" ⁸. Surtout, la formation est critiquée pour les prérequis qu'elle exige et que les personnes ne possèdent pas. En racontant ses rencontres au sein de l'AFPA, l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Mme C., ancienne agent de production chez Moulinex, démontre que la formation ne peut constituer une véritable solution pour un personnel peu qualifié.

"Moi je voulais faire de l'accueil standard mais il (agent de l'AFPA) me lançait sur une formation de comptabilité. Qui dit comptable dit concentration sur ce que vous faites, donc vous ne causez pas, vous n'avez pas de contact,

7. *Le Monde*, 1er mars 2003.

8. Expression très fréquemment prononcée par les personnes rencontrées.

donc moi non, je ne vais pas faire ça, alors j'ai fait un bilan (...). Il me dit vous allez participer à une plate-forme, je dis : "c'est quoi"? Il me dit : "ben vous verrez". Sans explication. Et puis je reçois le programme de la plate-forme et qu'est-ce que c'était le programme de la plate-forme? On me demandait mon niveau d'anglais (rire), ce que je connaissais au niveau de mon outil de travail, que je montre toutes mes expériences professionnelles en bureau, j'ai dit : "c'est bon, je laisse tomber."

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Quand les portes de l'emploi se ferment, faisant de plus en plus préfigurer de sérieux problèmes pour le futur, les personnes enclenchent un certain nombre de stratégies pour échapper "à tout prix" au chômage. La formation n'est plus un moyen de promouvoir son employabilité future mais une façon de pas tomber dans une situation d'inactivité professionnelle ou de la faire se prolonger.

"Vous avez suivi une formation avant votre emploi actuel. C'était juste avant? Est-ce qu'elle vous a permis de décrocher votre emploi actuel?"

Non, non. Je n'aurais pas eu la formation, je l'aurais décroché quand même. Disons que la formation, je l'ai faite pour ne pas rester à ne rien faire."

(N° 266, femme, 51 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

A mesure que l'on avance dans le chômage, les stages de soutien à la recherche d'emploi comme les Objectifs Emploi Groupe (OEG), les Essais en Milieu de Travail (EMT), les bilans de Compétences Approfondis (BCA) peuvent constituer des moyens d'échapper pour un moment au chômage et de gagner du temps sur l'entrée en mesure d'âge. Ces dispositifs ont rencontré un certain succès auprès de la population des anciens Moulinex. Parmi le groupe des actifs, 29% déclarent avoir réalisé un bilan de compétences depuis le licenciement, 25% un stage en entreprise ou un OEG. Avec le temps, le recours à ces dispositifs devient de plus en plus l'apanage des femmes et des agents de production, c'est-à-dire des populations les plus exposées au chômage. 36 personnes ont déclaré avoir suivi un plan d'égalité des chances (PEC) mis en place à l'adresse des femmes pour soutenir leurs chances de réinsertion professionnelle. Cette mesure se compose d'une aide personnalisée à la recherche d'emploi couplée d'un stage professionnel. Souvent, le contenu et les objectifs poursuivis par ses dispositifs échappent aux personnes concernées.

"Aller à R. (association d'aide à la recherche d'emploi), rester sur la chaise, écouter, faire des petits dessins, des dessins de logique, c'est ça?"

(N° 396, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, se débrouille avec des petits boulots.)

Les stages en entreprise sont de courtes durées et se finalisent très rarement

par une embauche. Ces périodes d'immersion dans un nouvel univers professionnel sont pourtant des expériences perçues positivement par les personnes. On a vu précédemment que le souhait de réorientation professionnelle est bien partagé par le personnel moins qualifié. Mais beaucoup confient leurs désillusions devant l'absence de perspectives d'insertion professionnelle au terme de ce qui devrait constituer une sorte de période d'essai ou un marche-pied pour l'emploi. Beaucoup dénoncent l'exploitation faite par les chefs d'entreprise de ces stages non ou peu rémunérés et s'interrogent sur l'utilité réelle de tels dispositifs pour les demandeurs d'emploi. Le moral, la motivation des personnes s'en trouvent fortement entamés et l'espoir de retrouver un emploi diminue tandis que s'accroît le risque d'inscription prolongée dans le chômage. Les opportunités de travail sont minces du fait non seulement d'une conjoncture en récession mais également d'une saturation du marché de l'emploi en raison de l'arrivée massive et simultanée de personnes à la recherche d'un emploi. Suivre un stage dans une entreprise ou bien des séances de recherche d'emploi, à défaut de garantir une réinsertion professionnelle, peuvent pour le moins procurer une activité. Les petits boulots sont parfois choisis dans le seul but de faire preuve de sa bonne volonté à vouloir retravailler. Mais ceux-ci fournissent rarement l'occasion de pouvoir quitter définitivement la situation de chômage. Ces "solutions" choisies par défaut, suivent une logique occupationnelle plus qu'une logique de réinscription dans l'emploi. Formation, stages, petits boulots ne s'opposent pas au chômage.

L'accès à la formation et aux modes "efficaces" de la recherche d'emploi n'est pas distribué de manière identique parmi les prétendants à la réinsertion professionnelle. Devant les démarches à accomplir pour retrouver un emploi, les salariés licenciés de Moulinex sont placés sur un pied d'inégalité. Il s'agit à présent de voir comment une partie de ces inégalités sont héritées du passé professionnel chez Moulinex.

3.2 Les savoir-faire de l'employabilité

Il faut noter que la moitié des personnes interrogées n'avait pas 20 ans au moment de l'arrivée chez Moulinex. L'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'enquête est d'ailleurs élevée (26 années en moyenne et 28 années pour les femmes). Un tiers des personnes interrogées a une expérience professionnelle entièrement réalisée chez Moulinex. Pour ces individus, la rencontre avec le marché du travail est inédite et la réalisation d'outils de la recherche d'emploi constitue une expérience nouvelle. L'apprentissage de ces méthodes procède d'un véritable mouvement de socialisation à l'employabilité. Des éléments de la culture ouvrière vont être mobilisés afin de

mieux appréhender la manière dont est conduite l'activité de recherche d'emploi des anciens salariés.

Trois quarts des individus concernés par le marché du travail déclarent avoir réalisé une candidature spontanée pour un emploi (voir tableau 3.2). Un peu plus de la moitié des personnes concernées par le retour vers l'emploi (56%) juge difficile la rédaction d'un courrier d'embauche (35% considèrent comme difficile la réalisation d'un CV). Le temps passé dans l'emploi a-t-il eu pour effet d'éloigner les personnes des méthodes de la recherche d'emploi ou bien faut-il faire intervenir un effet du niveau de diplôme et de la position professionnelle occupée chez Moulinex pour comprendre les difficultés ressenties dans la réalisation des outils de recherche d'emploi? En d'autres termes, doit-on lire ici un effet de génération ou bien un effet du bagage scolaire et/ou professionnel des candidats à l'embauche? L'employabilité dans l'emploi passé rejailit-elle sur l'employabilité hors de celui-ci? Pour répondre à ces questions, une analyse à l'aide de modèles de régression logistique a été menée afin de connaître quels sont les facteurs explicatifs des difficultés perçues dans la réalisation des techniques de la recherche d'emploi. La perception des outils "scripturaux" (CV, lettre de motivation) de la recherche d'emploi va être traitée distinctement de celle de l'exercice "oral" de l'entretien d'embauche.

Pour la réalisation d'un CV ou d'une lettre de motivation, l'âge associé à l'ancienneté dans l'emploi constitue bien un facteur explicatif des difficultés perçues (voir tableau 3.3). Mais la catégorie socio-professionnelle a un pouvoir explicatif également fort. La facilité pour écrire un CV, une lettre de motivation ou pour comprendre certains documents est bien expliquée par la position occupée dans la hiérarchie professionnelle chez Moulinex. Bien sûr ce résultat ne doit pas occulter le fait qu'au travers de l'influence de la catégorie professionnelle se trouve en filigrane celle du diplôme. En confrontant l'effet générationnel à l'effet de la catégorie professionnelle, le second paraît beaucoup plus déterminant. La maîtrise des outils scripturaux de l'employabilité est très dépendante des capitaux professionnels des personnes. D'autres variables interviennent aussi dans l'explication de ce phénomène mais dans une bien moindre mesure. C'est le cas de la satisfaction dans l'emploi passé. Plus le regard porté sur son expérience professionnelle antérieure est positif, plus la perception de difficultés pour réaliser un CV diminue. La satisfaction dans l'emploi est fortement corrélée à la perception de valorisations reçues tout au long de sa carrière chez Moulinex (telle que la promotion professionnelle par exemple). L'attachement à l'entreprise intervient également, mais à l'inverse de la variable précédente, ce sentiment constitue un facteur explicatif des difficultés perçues pour la

FIG. 3.3: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de considérer comme difficile la réalisation d'un CV*

Population active :	
Adhésion à la proposition : "il est difficile de réaliser un CV"/	
Adhésion à la proposition : "il n'est pas difficile de réaliser un CV"	
Variable	
Modalités	Total [6]
Sexe	
Homme	(ns)
Femme	Réf.
Ancienneté chez Moulinex et âge au moment de l'enquête	
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	2,174**
Dernier diplôme obtenu	
Aucun [1]	Réf.
CAP BEP	0,596*
BAC et plus	(ns)
Dernière position professionnelle chez Moulinex	
Agent de production	Réf.
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)
ETAM Cadre [2]	0,343***
Site	
Alençon	Réf.
Bayeux	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)
Falaise	(ns)
Saint-Lô	(ns)
Situation retrouvée	
En emploi à durée non limitée	Réf.
En emploi à durée limitée	(ns)
Sans emploi	0,611*
Vie conjugale et situation du conjoint	
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)
Seul	(ns)
Adhésion - mandat syndical	
Aucune	(ns)
Au moins une [3]	Réf.
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,890*
Note détaillée d'attachement à Moulinex [5]	
0	Réf.
1	(ns)
2	(ns)
3	2,121*
Effectifs	550
Détails des effectifs	188 / 362

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items portant sur le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

[6] Hormis le groupe ayant au-delà de 28 années d'ancienneté chez Moulinex et plus de 55 ans. Retrait des non réponses.

réalisation d'un CV. Le chômage a pu conduire les personnes liées à l'entreprise à une auto-dévaluation qui rend plus difficile l'élaboration d'outils destinés à "vendre" ses compétences⁹.

Il faut enfin relever l'avantage que remportent des personnes au chômage par rapport à celles en emploi car elles présentent moins de chances de considérer comme difficile la réalisation d'un support comme le CV. Il faut faire intervenir pour l'interprétation de ce résultat le rôle joué par les cellules de reclassement dont l'une des fonctions considérées comme les mieux honorées est le soutien à l'élaboration des outils de la recherche d'emploi. Contrairement à la réalisation d'un CV ou d'une lettre de motivation, la difficulté à passer un entretien d'embauche est partagée pour toutes les catégories d'individus (51% de l'ensemble des répondants concernés). Aucune des variables mises en lumière précédemment à propos de la réalisation d'un CV n'apparaît comme pouvant expliquer la difficulté de l'entretien de motivation. Trois autres facteurs interviennent en revanche fortement comme influençant la perception : le sexe, l'affiliation syndicale et le site (voir tableau 3.4).

La moitié des individus concernés par le marché de l'emploi disent avoir passé une sélection en vue d'une embauche (voir tableau 3.2). L'exercice de l'entretien de motivation fait appel à des compétences appartenant au domaine de l'oralité et de l'expressivité. Ces aptitudes peuvent passer pour des habiletés ou des facilités individuelles si elles ne se trouvaient pas si fortement partagées par certains groupes sociaux : les hommes et les syndicalistes. Là encore, un détour sur les rôles et sur la place octroyée par ces deux groupes au sein de l'entreprise fournit un éclairage important. De par leur mandat, les responsables syndicaux avaient cette fonction de "porte-voix", de représentation des salariés auprès de la direction de l'entreprise. La ligne de démarcation qui sépare les hommes des femmes peut paraître surprenante. En effet, les trois quarts de ces dernières se disent en difficulté par rapport à cet exercice et en proie à beaucoup de timidité et d'anxiété. Parler de soi, se mettre en valeur, s'exposer sont des attitudes décrites comme anormales voire même réprouvées. Nicole Magloire, ancienne ouvrière de Moulinex, explique : "Le plus difficile pour les gens comme moi a toujours été de laisser les mots sortir..."¹⁰. Faire parler son individualité était une attitude très mal considérée dans l'entreprise. Des phénomènes d'acculturation profondément incorporés tout le long de sa vie professionnelle permettent de décoder certains comportements dans la recherche d'em-

9. Michel Villette (2001), "Vendre et se vendre. Notes sur une attitude 'libérale' devant la vie", *Regards sociologiques*, n° 21, pp. 87-98.

10. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*, p. 9

FIG. 3.4: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de considérer comme difficile la réalisation d'un entretien de motivation*

Population active :	
Adhésion à la proposition : "il est difficile de passer un entretien"/	
Adhésion à la proposition : "il n'est pas difficile de passer un entretien"	
Variable	
Modalités	Total [6]
Sexe	
Homme	Réf.
Femme	1,939**
Ancienneté chez Moulinex et âge au moment de l'enquête	
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	(ns)
Dernier diplôme obtenu	
Aucun [1]	Réf.
CAP BEP	(ns)
BAC et plus	(ns)
Dernière position professionnelle chez Moulinex	
Agent de production	Réf.
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)
ETAM Cadre [2]	(ns)
Site	
Alençon	Réf.
Bayeux	(ns)
Cormelles (Caen)	1,864**
Falaise	(ns)
Saint-Lô	(ns)
Situation retrouvée	
En emploi à durée non limitée	Réf.
En emploi à durée limitée	(ns)
Sans emploi	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint	
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)
Seul	(ns)
Adhésion - mandat syndical	
Aucune	1,866**
Au moins une [3]	Réf.
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)
Note détaillée d'attachement à Moulinex [5]	
0	Réf.
1	(ns)
2	(ns)
3	(ns)
Effectifs	550 [6]
Détails effectifs	275 / 275

Odds ratios et degrés de significativité * : p. <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEP).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items portant sur le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

[6] Hormis le groupe ayant au-delà de 28 années d'ancienneté chez Moulinex et plus de 55 ans. Retrait des non réponses.

ploi¹¹. La parole est un instrument de promotion dans l'emploi. On peut voir ici que l'expérience professionnelle passée des individus est un important facteur d'explication des difficultés ressenties dans le parcours vers la réinsertion professionnelle et qu'elle imprime même certains types de comportements dans l'activité de recherche d'emploi. De quelle nature sont les savoirs détenus par le personnel peu qualifié ? Les savoirs détenus par les agents de la production s'écartent des savoirs de l'employabilité et ce à plusieurs niveaux. D'abord la connaissance est une connaissance concrète, "en acte"¹², "en geste". La représentation des compétences possédées est une description "in situ". Ensuite, la culture ouvrière est une culture de l'oralité dont le langage est arrimé à une connaissance pragmatique des tâches à effectuer. Le langage est ancré dans l'expérience de la matière et des machines. En somme, le dire est ancré dans le faire. Jacques Frémontier constate que le "discours ouvrier parle des choses"¹³. Les propos des répondants révèlent que les personnes ont plutôt une conception "matérialisée" de leur expérience professionnelle chez Moulinex au travers de l'évocation des différents ateliers de production, des produits sur lesquels les personnes sont intervenues et des tâches réalisées. L'élaboration de certains outils de la recherche d'emploi oblige au contraire à une formalisation et à une abstraction de ses compétences et des expériences accumulées de manière pragmatique, dans l'acte de travail.

"Ils mettent des termes à eux maintenant, mais moi je les connais sous un autre terme. Je connais ma pièce, mais je connais pas le terme."

(N° 642, homme, 41 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, élève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

Il faut rappeler l'aspect fortement contraignant d'un outil comme le Curriculum Vitae qui admet très mal le vide¹⁴. La conception d'un CV est dirigée par l'obligation d'exhaustivité. La difficulté pour le personnel d'exécution est de faire ressortir la variété d'une carrière professionnelle qui pourrait se résumer en une ligne sur un CV ("Monteuse d'appareils électroménagers sur une chaîne de production"). L'imposition des normes de l'employabilité, représentées par les consignes qui président à l'élaboration d'outils graphiques tels que le CV ou la lettre de motivation a toute l'apparence d'une violence symbolique exercée à l'endroit d'une population ayant évolué principalement dans le mode de l'oralité et du geste. La maîtrise de ces supports écrits est typiquement le fait d'une classe instruite aux codes de l'employabilité

11. Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, op. cit.

12. Michel Verret, *La culture ouvrière*, op. cit.

13. Jacques Frémontier, *La Vie en bleu*, op. cit..

14. Jack Goody (1979), *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Paris, Les Editions de minuit, coll. "Le sens commun".

et qui se trouve en capacité de les actionner de manière autonome.

"J'ai fait plein de choses, au départ, on était sur un convoyeur, on faisait les moteurs, hein, après je faisais des sous-ensembles, c'était bien parce qu'avant on faisait des appareils bi-tension et mono, alors y avait du 110 et du 220 (...). Je me suis occupée du service après-vente, pendant je ne sais pas, 7-8 ans à peu près, je ne sais plus trop le nombre d'années, après j'ai remplacé des secrétaires, au pointeau, dans les bureaux, j'ai fait des formations, et puis je me suis retrouvée sur le convoyeur (rire), au final, voilà!"

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Quel est le rôle joué par les relations sociales "proches"? Depuis les travaux de Mark Granovetter¹⁵, l'attention portée sur les liens sociaux et leur nature éclairent très nettement le dénouement d'un processus de recherche d'emploi. Il apparaît clairement dans les enquêtes menées par Alain Degenne, Irène Fournier, Catherine Marry et Lise Mounier¹⁶, que l'accès à l'emploi des jeunes peu qualifiés est fortement corrélé à un réseau qualifié par Catherine Marry de "personnalisé" et est constitué de relations sociales dépendantes de l'individu (famille, relations personnelles) plutôt qu'à un réseau de type 'universel'¹⁷, en principe accessible à tous.

Dans le cas d'une grande entreprise comme Moulinex, l'entremêlement des liens sociaux et familiaux est une donnée importante à prendre en compte pour saisir à la fois l'impact du licenciement sur une communauté d'individus et les répercussions sur la réinsertion sociale et professionnelle des licenciés¹⁸. Etre "conjointement" touché la perte d'emploi n'a pas les mêmes conséquences que le chômage d'un seul membre du couple aussi bien sur le plan des ressources financières du foyer que de l'appui moral que le conjoint peut dispenser dans le processus de recherche d'emploi. Parmi nos répondants, l'aide du mari ou de l'épouse est très souvent mobilisée et à différents niveaux mais de façon différenciée selon les catégories d'individus. L'aide sollicitée auprès du conjoint concernant l'élaboration d'un CV est un peu plus souvent le fait des hommes et des ouvriers qualifiés (38% de ces derniers contre 24%

15. Mark S. Granovetter (1973), "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, pp. 1360-1380; Mark S. Granovetter (1974), *Getting a job*, Cambridge, Harvard University Press.

16. Alain Degenne, Irène Fournier, Catherine Marry et Lise Mounier (1991), "Les relations sociales au cœur du marché du travail", *Sociétés Contemporaines*, n° 5, mars, pp. 75-97.

17. Catherine Marry (1984), "Origine sociale et réseau d'insertion des jeunes ouvriers", *Formation et Emploi*, n° 4, pp. 3-15.

18. Rappelons que chez le personnel de la production, l'emploi se transmettait beaucoup au travers des liens familiaux ou matrimoniaux. Parmi les personnes en couple, 35% ont travaillé conjointement chez Moulinex. Parmi ce groupe, la moitié des répondants appartient à un couple "bi-licencié".

en moyenne). On retrouve ici une certaine division sexuée de la recherche d'emploi, les hommes se consacraient un peu plus à la prospection directe d'offres d'emploi et les femmes à la réalisation des CV et de lettres de motivation. Dans les représentations tout du moins, celles-ci sont dépeintes comme plus habiles que les hommes dans l'exécution de tâches administratives ou de "bureaux". Les catégories les plus diplômées déclarent un peu plus souvent que les autres avoir recours à l'avis du conjoint à propos d'une offre d'emploi. Cet avis est surtout mobilisé en ce qui concerne les possibles implications d'un nouvel emploi sur la vie personnelle et familiale : un déménagement, des déplacements domicile/ travail longs, etc...

Il existe une répartition distincte du réseau social en fonction des catégories d'individus. Le personnel qualifié, les hommes, les catégories professionnelles élevées mobilisent plus souvent leurs amis pour leur avis à propos d'une offre d'emploi ou d'une aide pour rentrer dans une entreprise (voir tableau 3.5). Ces relations sociales peuvent être d'anciens collègues de Moulinex mais pas seulement. Le réseau de connaissances est étendu et comprend aussi des relations tissées dans d'autres emplois ou dans des formations suivies antérieurement. Les catégories professionnelles supérieures sont impliquées dans un système d'échange, d'entraides réciproques au niveau professionnel, qui renvoient tout à fait au concept de liens faibles émis par Mark Granovetter. Les relations professionnelles, syndicales et amicales jouent également en faveur de la réinsertion professionnelle de ce type de personnel. Le mécanisme du bouche-à-oreille marche à plein et montre beaucoup d'efficacité pour la recherche d'un emploi.

"J'ai fait des recherches par Internet et par des relations internes, aussi des collègues qui cherchaient et puis j'ai trouvé par l'intermédiaire d'un responsable."

(N° 616, homme, 34 ans, seul, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, en CDI.)

"Et en tant que CGC, je suis intervenu dans les boutiques que je connaissais où les DRH avaient besoin de renforcer l'organisation syndicale face à d'autres. Ça m'a permis d'en mettre quand même un paquet chez Renault, Citroën, Peugeot. On en a placé quand même, des types bien, qui étaient compétents, qui avaient 35 ans. J'en ai placé quand même une bonne cinquantaine."

(N° 603, homme, 54 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.)

Ce système d'interconnaissances professionnelles n'a pas d'équivalent chez les autres salariés. En revanche, les femmes, le personnel moins qualifié, les plus anciens dans l'emploi et les personnes sans emploi ou en insertion précaire, mobilisent

TAB. 3.5: Adhésion à la proposition : "A déjà demandé à des amis de Moulinex, un avis à propos d'une offre d'emploi" selon la catégorie professionnelle

Population concernée	Avis d'anciens collègues pour une offre d'emploi			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie prof.				
Agent de production	27,0	72,0	1,0	211
AP-Ouvrier Qualifié	23,2	74,7	2,1	107
Ouvrier Qualifié	42,2	57,8	0,0	47
Employé, Maîtrise	51,4	48,6	0,0	38
ETAM, Tech.	33,8	61,8	4,4	90
Cadre	42,3	41,7	16,0	20
Total	31,1	66,7	2,2	512

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

TAB. 3.6: Adhésion à la proposition : "A déjà demandé à ses enfants, une aide pour faire un CV" selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex

Population concernée	Aide des enfants pour faire un CV			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie prof.				
Agent de production	41,2	57,7	1,1	190
AP-Ouvrier Qualifié	28,9	68,8	2,3	99
Ouvrier Qualifié	18,9	81,1	0,0	46
Employé, Maîtrise	30,2	69,8	0,0	35
ETAM, Cadre	8,3	83,5	8,2	94
Total	28,9	68,5	2,6	464

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

plus souvent l'aide des membres de leur famille proche pour leur recherche d'emploi. Pour réaliser un CV, pour obtenir un avis à propos d'une offre d'emploi ou bien même un soutien pour rentrer dans une entreprise, les enfants sont nettement mis à contribution (voir tableau 3.6). Les enfants des anciens Moulinex sont souvent de jeunes adultes ayant déjà été confrontés à la recherche d'emploi et qui sont déjà familiarisés aux techniques de l'employabilité. La "génération du plein emploi" bénéficie en quelque sorte du savoir-faire de "la génération chômage" mieux initiée aux instruments de la recherche d'emploi, notamment aux outils tels que le traitement

de texte sur ordinateur.

"Une aide pour faire un CV : à qui avez-vous déjà demandé, à quelqu'un, dans votre famille, vos filles?"

Oui, c'est même mes filles qui me le faisaient à l'ordinateur, mais je les écrivais à la main. Oui, beaucoup avec ma fille aînée, d'ailleurs, qui était à l'époque militaire et à l'époque où moi j'ai été licenciée.

Quelqu'un d'autre?

Oui, mon neveu par exemple. Je lui avais demandé des conseils, il me disait : " Tu n'as qu'à tourner ça comme ça. " Parce que, lui, il est bien plus jeune que moi et des CV, il en avait fait bien avant moi. Donc, j'allais le voir."

(N° 607, femme, 49 ans, seule, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI)

Pourquoi des anciennes relations professionnelles sont-elles alors si peu mobilisées par le personnel moins diplômé ou issu de la production? Le réseau des anciens collègues est constitué de personnes très proches du point de vue de leur origine sociale et professionnelle et donc susceptibles de se retrouver dans des situations identiques de chômage, d'emplois précaires ou menacés. Pour le personnel peu qualifié, le réseau social est un réseau composé de semblables. Ce réseau social est aussi un réseau de concurrents. Notons au passage que le licenciement a généré un climat de suspicion entre les anciens salariés. Dans un contexte d'emplois raréfiés et où des individus assez semblables convoitent les mêmes postes, on peut repérer des phénomènes de rétention d'informations. A la différence des catégories élevées, les relations professionnelles ne sont pas perçues par le personnel moins qualifié comme une aide potentielle pour retrouver un emploi.

"Et les amis, connaissances hors Moulinex, vous leur demandez leur avis aussi? Ça dépend. Des fois, on évite de trop le dire parce qu'après (...) On peut des fois se faire chouraver la place."

(N° 917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

Pour étudier l'accès à l'emploi, il est nécessaire de prendre en compte la distribution inégale entre les candidats à l'embauche des moyens de la recherche d'emploi. L'acquisition des savoir-faire de l'employabilité, la constitution d'un réseau social se réalisent tout au long d'une carrière professionnelle. Dans l'activité de recherche d'emploi, les candidats à l'embauche sont confrontés à un véritable processus de socialisation qui oblige à assimiler des dispositions personnelles et des connaissances nouvelles. Le retour à l'emploi implique aussi un certain nombre d'adaptations à celui-ci.

3.3 En quête d'emploi

Le licenciement économique oblige de nombreux salariés en fin de carrière professionnelle à un redémarrage "à partir de zéro".

"En fait, c'est une carrière qui est coupée nette, donc on n'a pas été jusqu'au bout des choses. Mais on savait très bien qu'il fallait recommencer à zéro, reprouver tout ce qu'on avait fait. Et puis, quelque part, un gros coup de fatigue aussi parce qu'on n'a plus envie, après avoir fait partie de ceux qui ont donné quand même à la société. . . "

(N° 589, homme, 55 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, pré-retraité.)

Il annihile les projets de promotions professionnelles et met les compteurs des années d'ancienneté au point mort. Le "n'importe quoisisme"¹⁹ est un néologisme élaboré par Serge Moscovici en 1961 pour qualifier l'attitude des personnes au chômage qui, devant l'urgence de retrouver un emploi, sont contraintes d'accepter tout type de poste qui s'offre à elles. Un contexte de pénurie d'emploi oblige à réviser à la baisse certaines prétentions en termes de salaire, de contenu et de forme d'emploi et amène à envisager une possible mobilité géographique. Quelles sont alors les concessions faites par les candidats à l'embauche? Comment est envisagé le départ de sa région pour des raisons professionnelles?

"Le salaire est l'élément le plus décisif de leur comportement et le travail est souvent réduit à ce qu'il rapporte. Il semble être au principe de leur attitude et de leurs arbitrages, le principal facteur de refus des offres d'emploi affichées et proposées."²⁰

Ce constat d'Olivier Mazade, à propos des licenciés de Metaleurop, ne semble s'appliquer que partiellement à la population des anciens Moulinex. Dans les dix premiers mois de la recherche d'emploi, ceci se confirme pour les hommes. Sur une période assez courte, ces derniers ont trois fois plus de chances d'avoir retrouvé un emploi en acceptant un salaire inférieur qu'en refusant ce type de concession. Pour les femmes, ce résultat ne vaut que sur une période plus longue. Celles-ci ont trois fois plus de chances d'être en emploi deux ans après Moulinex quand les prétentions salariales sont revues à la baisse. Cette distinction entre hommes et femmes met en lumière deux réalités très différentes. Pour les hommes, accepter un emploi moins rémunéré est un moyen de se rendre attractif sur le marché du marché. Ce type de déclassement professionnel est d'autant mieux accepté par ces derniers que les

19. Serge Moscovici, *Reconversion industrielle et changements sociaux*, op. cit..

20. Olivier Mazade (2005), "Cellules de reclassement et individualisation du traitement du chômage. Le cas de Metaleurop et des houillères du Nord", *Revue de l'Ires*, n°47, 1, p. 209

possibilités de promotion dans l'emploi et donc de progression salariale sont plus fortes pour les postes masculins. Pour les femmes, la concession sur le salaire se présente comme le moyen ultime de retour à l'emploi, quelle qu'en soit la forme. Accepter d'être moins rémunéré dans son futur emploi, cela signifie souvent pour celles-ci accepter un emploi à temps réduit.

Si l'on se penche sur le type de poste prospecté, le souhait de retrouver un emploi similaire à celui de Moulinex est plus souvent le fait des hommes, des détenteurs d'un CAP BEP, des ouvriers qualifiés et le groupe des ETAM. On retrouve chez ce type de personnel la volonté de maintenir un niveau d'emploi au moins égal à celui perdu.

"S'ils me proposent un boulot où je suis payé 5000 balles c'est pas motivant, (...) des boulots à la ramasse, avec un salaire à la ramasse, j'ai pas envie de travailler à coup de trique"

(M. A., homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Certaines résistances au déclassement professionnel s'expliquent dans le cas français par la volonté de "ne pas déchoir"²¹, de ne pas perdre leur statut professionnel. Cette attitude est attribuée aux employés diplômés ou du moins aux travailleurs possédant une qualification et occupant une position dans la hiérarchie du pouvoir ou des métiers. Notons que 81% des cadres et plus de 70% des ouvriers qualifiés, des agents de maîtrise et des techniciens privilégient l'emploi en entreprise privée dans leur projet professionnel. Cet attachement à une réinscription professionnelle dans le monde de l'entreprise explique pourquoi accepter un emploi éloigné de son domicile est la concession la mieux admise par ce type de personnel. Accepter un emploi distant de plus de 30 km du lieu de son domicile et dont les horaires sont contraignants représentent les modalités d'ajustement à l'emploi les mieux admises pour les catégories professionnelles les plus diplômées car la recherche d'un emploi en entreprise oblige à étendre son champ de prospection géographique.

Mais le projet d'un retour en usine est loin de faire l'unanimité parmi le personnel d'exécution. Ce n'est le cas que pour un tiers des agents de production. De manière générale, les femmes, les agents de production, les employés et maîtrises des services administratifs, les plus anciens dans l'emploi et les plus âgés sont plus prompts à accepter une dévaluation professionnelle de leur emploi futur. Surtout, ces derniers admettent plus souvent de faire des concessions sur le contenu du travail (pas de responsabilité, compétences non valorisées, absence de perspectives de carrière...). En revanche, les concessions sur la forme de l'emploi (éloignement, horaires) sont

21. Philippe D'Iribarne, *Le chômage paradoxal*, op. cit.

plus fréquemment rejetées par les personnes peu qualifiées. Accepter un emploi dont la garantie de l'emploi n'est pas assurée est le plus souvent consenti, même si ce choix est souvent par dépit.

"Vous accepteriez sinon un CDD ou un contrat à durée limitée?"

Ça va durer combien de temps? Après, rebelote après, il faut réattendre. De toute façon, s'il n'y avait que ça, je n'aurais pas le choix, je le prendrais quand même."

(N° 250, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

En somme, le personnel moins diplômé, qui est aussi le plus âgé et le plus féminisé en moyenne, se déclare plus fréquemment prêt à opérer des concessions sur la forme de l'emploi sous la condition que celui-ci n'interfère pas sur le temps hors travail. En effet, les emplois éloignés du domicile et aux horaires atypiques sont rejetés pour leurs aspects contraignants. Le souci de préserver sa santé et ses équilibres de vie personnels, familiaux et conjugaux est régulièrement exprimé par ce personnel en fin de carrière professionnelle. Souvent distants de plusieurs dizaines de kilomètres, les emplois à pourvoir obligent donc à des trajets plus longs rendant les horaires d'usine plus difficiles à supporter.

"Qui serait à plus de 30 kilomètres de votre domicile?"

Je suis à 50 par jour, 25 et 25. Mais c'était la limite.

Au-delà de 30?"

Je n'irai plus. C'est trop fatigant. Se lever à 4 heures, c'est bien, mais 3 heures et demie. Non. C'est fini ça. Fresnay ferme, ils nous mutent à Mayenne, je n'y vais pas. La santé, ça n'a pas de prix."

(N° 267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.)

Les désavantages des emplois en horaires décalés et éloignés du lieu d'habitation vont de pair et s'accroissent mutuellement. Qu'en est-il de ce fameux "désir d'usine" que l'on prête facilement aux travailleurs licenciés et notamment aux ouvrières?

Des motifs d'insatisfaction dans l'emploi chez Moulinex étaient largement partagés par les travailleurs de la production. Ceux-ci sont d'ailleurs liés au souhait de recouvrer un poste différent de celui occupé dans l'entreprise d'électroménager. La fin de Moulinex peut se présenter comme un moyen pour les licenciés de positiver l'expérience de la perte d'emploi et le licenciement fait resurgir des projets professionnels délaissés très jeunes, après l'entrée à l'usine.

"Je me dis que ça peut être une porte ouverte pour recommencer autre chose. Pour moi c'est ça, ce qui est arrivé, ça peut être négatif, comme ça peut être positif."

(Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

TAB. 3.7: Le type d'employeur projeté selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex

Population concernée	Type d'employeur projeté									Effectif
	Entreprise privée	Entreprise publique	Administration	Collectivité locale	Intérim	Association	chez un particulier	A son compte	NR	
Dernière catégorie prof.										
Agent de Production	34,8	5,0	5,9	12,8	1,6	6,1	7,5	1,8	24,5	118
AP-Ouvrier Qualifié	71,3	4,7	6,8	5,6	0,0	2,6	0,0	2,9	6,1	66
Ouvrier Qualifié	74,6	0,0	6,4	3,1	0,0	0,0	0,0	3,7	12,1	30
Employé, Maîtrise	43,1	7,3	9,1	0,0	3,9	3,4	0,0	6,5	26,7	28
Agent de M., Tech., Cadre	81,7	3,6	3,3	0,0	0,0	2,2	0,0	2,9	6,3	86
Total	58,7	4,3	5,8	6,1	0,9	3,6	2,7	2,9	15,0	328

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

Au niveau des femmes agents de production qui n'ont pas évolué chez Moulinex, il est tout à fait remarquable de constater que les emplois retrouvés sont en majorité en dehors des postes d'usine (pour les trois quarts d'entre elles). Une issue professionnelle largement envisagée par ces anciennes travailleuses de la production est le métier d'assistante maternelle. Celui-ci présente plusieurs avantages et sur différents plans. En dehors des procédures administratives qu'il implique, il permet aux prétendantes de se dispenser d'un certain nombre de démarches de recherche d'emploi qui sont souvent angoissantes. Les femmes peuvent faire prévaloir leur expérience de mère, expérience valorisante et valorisée. Ce type d'emploi à domicile permet en outre de faire l'économie en temps et en argent de trajets quotidiens et de s'épargner également une intégration dans un nouveau milieu professionnel. Il est aussi une occasion de se réappropriier son lieu de vie tout en n'en étant pas prisonnier. Typiquement, ce projet professionnel rejoint le souhait souvent énoncé par les répondants d'une meilleure conciliation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle.

La fin de Moulinex n'a pas abouti à un exode massif ou à une hémorragie des forces vives d'un territoire comme ce fut le cas au Creusot ou à Montceau-les-

FIG. 3.5: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances d'envisager une mobilité géographique pour raison professionnelle ou de formation*

Population active :	
A envisagé de quitter la région pour des raisons professionnelles ou de formation /	
N'a pas envisagé de quitter la région pour des raisons professionnelles ou de formation.	
Variable	
Modalités	Total [6]
Sexe	
Homme	1,635*
Femme	Réf.
Ancienneté chez Moulinex et âge au moment de l'enquête	
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	0,508**
Dernier diplôme obtenu	
Aucun [1]	0,316**
CAP BEP	(ns)
BAC et plus	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex	
Agent de production	Réf.
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)
ETAM Cadre [2]	(ns)
Site	
Alençon	Réf.
Bayeux	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)
Falaise	(ns)
Saint-Lô	(ns)
Situation retrouvée	
En emploi à durée non limitée	Réf.
En emploi à durée limitée	(ns)
Sans emploi	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint	
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	2,355**
Seul	(ns)
Adhésion - mandat syndical	
Aucune	(ns)
Au moins une [3]	Réf.
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)
Effectifs	550 [6]
Détails des effectifs	195 / 355

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items portant sur le dernier emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

[6] Hormis le groupe ayant au-delà de 28 années d'ancienneté chez Moulinex et plus de 55 ans.

mines²². La mobilité géographique est un projet assez peu envisagé par les personnes interrogées : moins de 30% des répondants déclarent avoir songé à quitter la région seul ou accompagné. Une analyse, effectuée à partir d'un modèle de régression logistique, a permis d'établir les facteurs pesant sur le fait d'envisager un départ pour motifs professionnels ou de formation par rapport au fait de souhaiter demeurer dans sa région. Il apparaît nettement, "toutes choses égales par ailleurs", que la mobilité pour raison professionnelle reste avant tout une mobilité de main-d'œuvre jeune, diplômée et qualifiée. Ces derniers sont très souvent d'anciens mobiles qui ont quitté une autre région pour venir s'installer en Basse-Normandie en raison des opportunités professionnelles offertes par Moulinex. Les plus jeunes ont aussi moins d'attaches familiales dans la région, élément qui rend moins rétif au départ. La mobilité résidentielle (déménagement) ou professionnelle (déplacement emploi/maison) est bien acceptée par les positions hiérarchiques élevées qui la conçoivent comme faisant partie intégrante d'une carrière professionnelle. Envisager de quitter sa région ne réside pas dans un choix rationnel et automatique : aller chercher l'emploi là où il se trouve quand celui-ci vient à manquer. Le fait d'être au chômage n'est pas en soi déclencheur d'une décision de mobilité géographique pour retrouver un emploi. Le changement de résidence représente pour les personnes au chômage un double risque : un possible nouvel échec professionnel et un déracinement qui implique une coupure avec ses relations sociales et familiales existantes sans l'assurance de pouvoir se recréer un autre réseau de sociabilité.

"Pour des raisons professionnelles de formation, envisageriez-vous de vous installer ailleurs que dans votre région? Non. Je ne l'ai pas envisagé du tout. Me déraciner à 50 ans, non. Ce serait terrible pour moi. Je n'ai qu'un fils et... Non, ce ne serait pas bien."

(N° 267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.).

La décision de mobilité ne peut s'expliquer uniquement en termes de "gain" professionnel. Elle est fonction du souhait de conserver son réseau social et familial. "Toutes choses égales par ailleurs", les femmes ont deux fois plus de chances de montrer des réticences à la mobilité professionnelle que les hommes (voir tableau 3.5). Du fait de la moyenne d'âge relativement élevée de la population, bon nombre d'entre elles ont un statut d'aidant envers leurs parents notamment ou des membres de leur famille (tante, sœur...). Elles sont aussi très souvent grand-mères et remplissent ainsi

22. Jean-Luc Outin et Frédéric Perrier-Cornet, *Longues durées de chômage et sites en reconversion*, *op. cit.*

des fonctions de gardiennage.

(...) je préfère rester par-là. (...) Parce que ma mère, des fois, elle a besoin de moi pour les courses, tout ça, parce qu'elle a pas de voiture. Je reste par-là, je suis habituée par-là."

(N° 371, femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

La différence de point de vue entre hommes et femmes se trouve bien représentée dans le discours que Mme C. tient à propos du projet de son mari de quitter la région. Alors que M. C. envisage positivement les opportunités que lui offrirait un départ, sa conjointe elle, y voit le coût engendré sur le plan de ses relations familiales.

"Tu partirai bien toi C. (son mari) Oui, oui quand il y avait des possibilités en Vendée, il m'a harcelé avec ça (rire). Non non moi je ne peux pas partir, j'ai un contrat moral, moi je n'ai plus ma mère, j'ai une sœur handicapée qui revient tous les vendredis soir chez nous, et puis que je lui lave son linge, je m'occupe d'elle, elle n'est pas toute seule à son foyer, elle n'est pas abandonnée, des fois mon frère la prend, ma sœur de Ouistreham aussi mais si je pars, qui va s'en occuper? Et vous croyez que je vais partir moi avec l'esprit tranquille, l'esprit à l'aise?"

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

La vie maritale n'est pas en soi une variable explicative de la décision de migration professionnelle. En revanche, "toutes choses égales par ailleurs", les aléas biographiques tels que le chômage du conjoint apparaît comme un élément important influençant la décision de changement résidentiel pour motif professionnel ou de formation. Parmi la population concernée par le marché de l'emploi, la moitié des personnes dont le mari ou la femme est sans emploi se dit prête à engager une mobilité géographique pour des raisons relatives à l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, les personnes considèrent différemment leur départ et sont même amenées à le relativiser. "Les enfants sont grands, on peut partir". Pour le personnel moins qualifié, la mobilité pour des raisons d'emploi ou de formation est moins fonction de la nécessité de recouvrer un emploi que du souci de préserver ses relations sociales et familiales.

Les changements de statuts comme la reprise d'un emploi doivent être appréhendés à l'aune d'un cycle de vie et ramenés à la situation des personnes dans une carrière aussi bien professionnelle, personnelle que sociale. Les choix de vie (décision de mobilité géographique, reprise d'un emploi précaire) sont évalués, moins au regard des gains à obtenir (emploi, formation), que des risques encourus sur le plan psychologique et social (pertes de ses liens familiaux et amicaux, retour possible à la

case chômage, ...). Le processus de retour à l'emploi des salariés licenciés doit être compris comme partie intégrante d'une "carrière", c'est-à-dire d'une trajectoire qui englobe aussi bien les dimensions professionnelles que sociales ou personnelles de la réinsertion.

Chapitre 4

Des carrières de licenciés

L'étude des licenciements de masse dépasse la seule problématique de l'emploi et des démarches à accomplir pour réussir sa réinsertion professionnelle. La fermeture d'une entreprise fournit en effet une tragique occasion de pouvoir saisir les conséquences matérielles, sociales et identitaires provoquées par la rupture avec l'emploi¹. Le chômage, en privant les personnes de leur principale source de revenu, provoque un déséquilibre dans le budget des ménages qui peut conduire au risque d'un appauvrissement. Les angoisses causées par l'avenir professionnel et financier, conjuguées à l'humiliation ressentie par un statut peu valorisé socialement², peuvent entraîner de profondes perturbations sur le plan psychologique et moral des chômeurs. Le retour à la maison bouleverse le rythme de vie et s'accompagne souvent d'un isolement social sanctionné par la fin des repères socio-temporels et des sociabilités que fournissait le travail³. La perte de l'emploi est aussi la perte de la participation à la vie collective et citoyenne⁴. En somme l'étude des effets du licenciement de masse mobilise : "tout un énorme ensemble de faits. Et ils sont eux-mêmes très complexes. Tout s'y mêle (...)" explique Marcel Mauss⁵. Le chômage collectif s'apparente donc bien à un "phénomène social total" en ce qu'il embrasse une pluralité et une variété d'aspects de la vie sociale fortement intriqués les uns aux autres.

Ce dernier chapitre sert de point de jonction entre la présente partie consacrée à l'étude des situations retrouvées par les Moulinex et le second volet de cette recherche portant sur les effets sociaux de la perte d'emploi. Dans le présent chapitre, on cherchera à connaître la manière dont ces deux domaines se rejoignent et se

1. Mirra Komarovsky, *The unemployed man and his family*, *op. cit.*

2. Raymond Ledrut, *Sociologie du chômage*, *op. cit.*

3. Marie Jahoda, "The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s", *op. cit.*

4. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, *op. cit.*

5. Marcel Mauss (1993), *Sociologie et anthropologie*, 1ère édition 1950, p. 147.

répondent entre eux. La fin de l'emploi peut être à l'origine des profondes perturbations sur le plan psychologique, social, économique et identitaire. La sortie de Moulinex intervient aussi dans une trame biographique et professionnelle qui de par sa constitution oriente la manière de vivre l'entrée au chômage. L'objectif visé ici est de mettre en correspondance le passé professionnel des anciens salariés avec les répercussions du chômage sur différentes dimensions de leur existence.

4.1 Des carrières de licenciés

La continuité entre le passé professionnel et le devenir sur le marché du travail des anciens Moulinex a été établie au regard de l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) présentée dans le chapitre portant sur la section à l'emploi des anciens Moulinex ("*Les inégalités vers le réemploi...*"). Très nettement, on a pu constater que les modalités relatives aux situations retrouvées par les anciens salariés deux ans après leur licenciement se surimpriment à la dimension représentant la division du travail, des sexes et des âges dans l'espace professionnel de Moulinex. Est-ce que les conséquences individuelles, sociales, matérielles et symboliques du chômage peuvent être expliquées ou du moins reliées au passé professionnel des anciens Moulinex ? Pour tenter de répondre à cette question, l'analyse factorielle, portant sur l'espace professionnel Moulinex (voir la section intitulée "*Un travail divisé*") et élaborée à partir des variables actives renvoyant aux caractéristiques socio-démographiques des licenciés de Moulinex, va être réemployée ici. Celle-ci servira de toile de fond sur laquelle un certain nombre de variables relatives au devenir personnel, social, économique et identitaire des licenciés ont été projetées en tant que variables supplémentaires c'est-à-dire ne servant qu'à interpréter le nuage de points formé par les modalités actives. Ce procédé est un moyen d'interroger une possible relation de cause à effet entre le passé professionnel et les effets produits par la rupture avec l'emploi sur la vie des anciens salariés. Ces variables illustratives représentent différentes facettes du devenir des licenciés à savoir la situation retrouvée⁶, le ressenti du licenciement⁷, le vécu par le conjoint du licenciement⁸, le recours à une médication contre l'anxiété⁹, la perception de sa situation économique¹⁰ et la fierté d'avoir été Moulinex¹¹. Ces variables ont été choisies comme représentatives des domaines où les effets du chômage seront examinés : la santé, les relations sociales, le mode de vie et le rapport à la citoyenneté. Les prochains chapitres seront consacrés à l'étude de chacune de ces rubriques.

Quatre "types" d'expériences rebaptisées *carrières de licenciés* se dégagent très

6. "Emploi à durée limitée", "Sans emploi", "Attente de mesures d'âge", "En mesures d'âge", "Emploi à durée non limitée".

7. "Pas vraiment affecté", "Affecté mais va mieux", "Affecté mais ne va pas mieux", "Moral en dents de scie".

8. "Conjoint affecté", "Conjoint non affecté".

9. "Anxiolytiques ni avant ni après le licenciement", "Anxiolytiques depuis le licenciement", "Anxiolytiques avant et après le licenciement", "Arrêt d'anxiolytiques depuis le licenciement".

10. "A l'aise financièrement", "Attentif", "Préoccupé pour l'avenir", "Ne s'en sort pas".

11. "Toujours fier", "Moins fier", "Evite de le dire", "N'a jamais été fier".

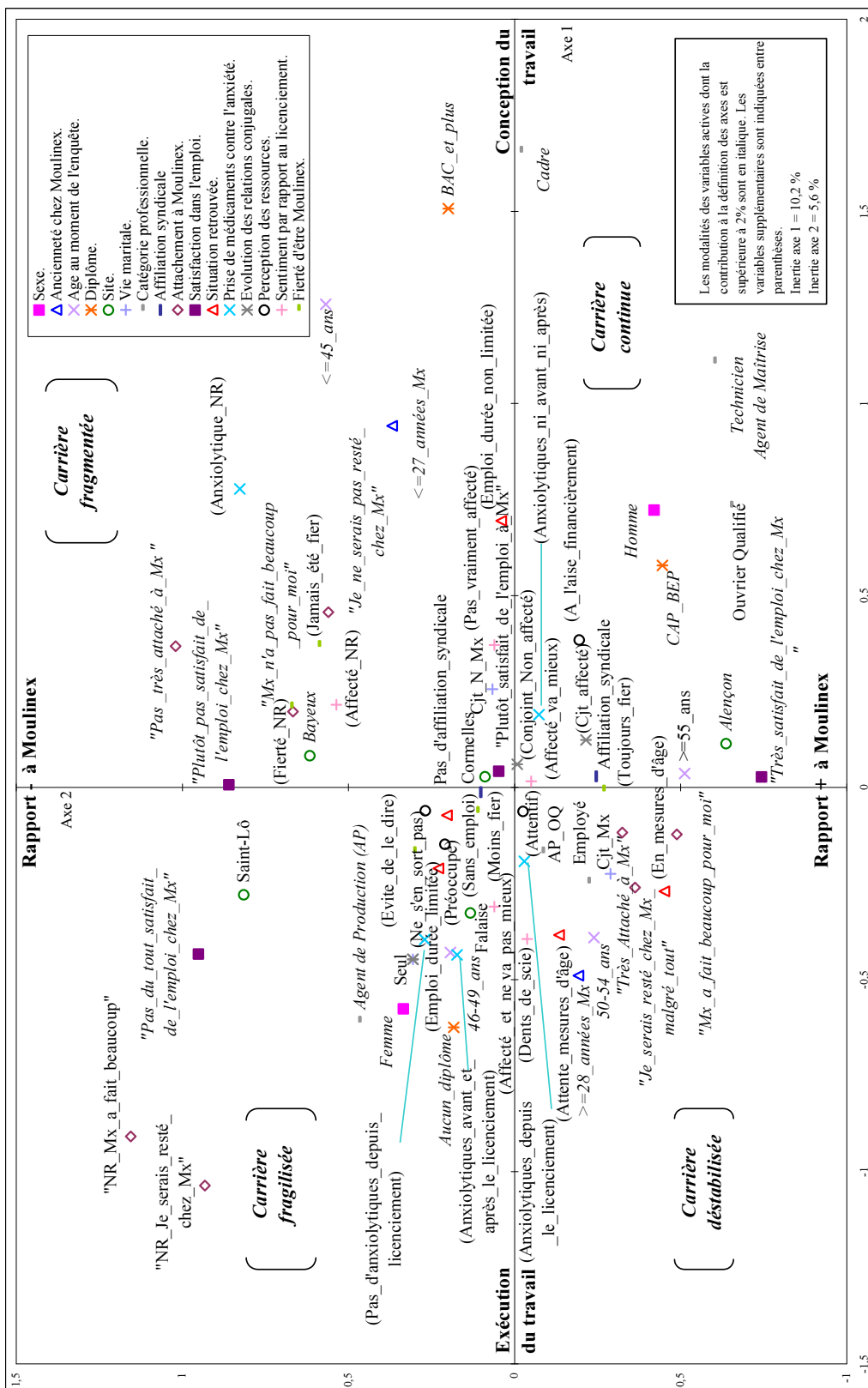
nettement. Le concept de "carrière"¹² a été privilégié ici à d'autres comme celui de parcours ou de trajectoire car il permet d'introduire dans l'analyse à la fois des données relatives à l'expérience professionnelle passée des licenciés mais aussi des éléments de leur devenir d'un point de vue objectif et subjectif. Les non-réponses ont également été projetées et les modalités situées dans les zones intermédiaires, c'est-à-dire aux intersections de deux carrières-types, feront également l'objet d'une exploration.

Le but recherché est le même que celui poursuivi dans l'analyse typologique des expériences vécues à savoir : "de permettre d'analyser les relations entre les caractéristiques structurelles d'un milieu social particulier ou même d'une société et les manières dont les individus intériorisent les contraintes objectives de ce milieu ou de cette société tout en les réinterprétant"¹³. Il s'agit bien, en effet, de mettre en correspondance les variables objectives relatives à l'origine sociale et professionnelle des anciens salariés avec l'interprétation subjective que ces derniers donnent à leur situation retrouvée et aux effets causés par la perte d'emploi sur leur vie. Pour cela, les propos des personnes rencontrées dans le cadre d'entretiens semi-directifs seront mobilisés afin de donner de la chair à ces figures abstraites.

12. Howard S. Becker et Anselm L. Strauss, "Careers, personality, and adult socialization", *op. cit.*

13. Dominique Schnapper (2005), *La compréhension sociologique : Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, p. 119.

Analyse factorielle n° 4 : Les carrières de licenciés



Enquête Moulinox 2003 - Population totale

a Les carrières fragilisées

La portion située au nord-ouest du graphique regroupe des modalités caractérisant la trajectoire professionnelle du personnel peu diplômé, féminin, vivant seul et n'ayant pas évolué chez Moulinex. Les agents de production ("AP") qui ont conservé durant toute leur carrière chez Moulinex cette position en sont les meilleurs représentants.

Ces carrières types appelées *Carrières fragilisées* se trouvent à la rencontre entre le pôle "Exécution du travail" et celui du lien faible à Moulinex. Il se caractérise par une relation à l'entreprise d'électroménager jugée négativement ("Pas du tout satisfait de l'emploi chez Mx"). Généralement, les relations avec le chef d'équipe chez Moulinex sont dépeintes comme distantes. Concernant l'ambiance de travail, l'évocation de bons petits moments succède vite aux souvenirs des plus tumultueux avec les anciens collègues. La diversité des postes occupés était souvent mal vécue en raison des changements constants que cela impliquait. Les travailleurs proches de ce type de carrière ont assez peu bénéficié de formations visant à promouvoir leurs compétences. La présence de la modalité "non-réponse" relative à l'attachement à Moulinex amène à penser que l'intégration professionnelle dans l'entreprise d'électroménager était ici plutôt subie. Ceci explique pourquoi la prise de médicaments contre l'anxiété est déclarée comme antérieure au licenciement ("Anxiolytiques avant et après le licenciement" et "Arrêt d'Anxiolytiques depuis le licenciement"). La fin de Moulinex signifie une libération par rapport au passé ou au contraire le maintien dans un certain mal-être.

"A la fin j'en avais marre, une fois ils m'avaient mise toute seule sur la ligne, avec cinq filles sur le convoyeur, j'ai dit non c'est pas possible, avec deux ou trois filles, ça irait mais là les cadences, je pouvais pas suivre (...) ils n'en avaient rien à foutre. On est des robots."

(Mme G., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

Cette situation d'insatisfaction professionnelle mariée à un rapport incertain avec l'emploi n'est pas sans rappeler l'*intégration disqualifiante* repérée par Serge Paugam¹⁴ dans son ouvrage *Le salarié de la précarité*. Quelques années avant la fermeture définitive de l'entreprise, le personnel de production subissait les tensions de l'intensification des rythmes de travail ainsi que les récurrents chantages à la fermeture. Le regard porté sur sa carrière est négatif en raison des conditions et de l'ambiance de travail qui s'étaient dégradées sous l'action conjuguée des annonces de

14. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

suppressions d'emploi et de la demande croissante de productivité faite aux ouvriers de la production. Ce type de carrière se trouve mieux illustré parmi les salariés de Falaise et de Saint-Lô, les petites et les plus menacées des usines .

Dans le cas de ces carrières fragilisées, le licenciement a eu pour effet de rendre plus vulnérable une population dont les caractéristiques professionnelles et personnelles laissent présager d'un retour difficile à l'emploi. Contrairement à une idée reçue, le personnel de production possédait généralement une idée sur le métier qui pourrait succéder à celui des Moulinex. Le licenciement libère des projets personnels et professionnels.

"Moi c'est l'hôpital, qui m'intéressait."

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

"Je voulais être ambulancière."

(Mme V., femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, inscrite à l'ANPE.)

Mais les espoirs de réinsertion professionnelle sont souvent bridés par des questions d'âge, de manque de qualification ou d'expérience professionnelle. L'élaboration d'un projet professionnel se trouve aussi contingenté par de nombreux obstacles : passage par une formation longue ou un concours d'accès. Notons que ces freins à l'embauche se trouvent souvent relayés par les professionnels de l'emploi qui anticipent les problèmes d'accès à l'emploi ou à la formation de leurs adhérents.

"Moi je voulais faire du standard, de l'accueil (...) mais quand je suis allée voir le psychologue de l'AFPA, vous savez ce qu'il m'a dit ? Qu'un patron préférera prendre une jeune de 20 ans qui sait faire des choses"

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Madame V. souhaite quitter le monde de l'industrie et retrouver un métier relatif à la conduite de véhicules petits ou gros. Elle explique sa situation d'impasse entre son souhait de réorientation professionnelle et l'urgence de devoir retrouver un travail.

"Je sais que je veux reprendre mais je ne sais pas dans quel domaine. Je sais que je veux retravailler, ça dépend des opportunités qui se présentent je sais que je voudrais être moniteur d'auto-école et disons que s'il y a un poste de cariste demain, je me présente pour être cariste, je ne suis pas bornée sur un truc, j'aimerais mieux aller vers un truc qui me plaît plus. Moi je ne veux plus retourner en usine (...) ils proposent dans les petites annonces (...): "Tiens ils cherchent une coiffeuse", ça ne m'intéresse pas."

(Mme V., femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, inscrite à l'ANPE.)

Un âge assez élevé ("46-49 ans") compromet les chances de retour à l'emploi tandis que les perspectives d'entrée dans une mesure d'âge sont encore éloignées. Outre cette situation en étaiu, ce groupe souffre également d'être un groupe homogène socialement et professionnellement parlant. Etant en moyenne faiblement qualifiés et non diplômés ("Aucun diplôme"), ces prétendants à l'emploi ont peu d'éléments de distinction qui leur permettent de se différencier des autres concurrents au chômage. La recherche d'emploi se réalise de façon "tous azimuts".

Quand il y a réinsertion professionnelle, l'emploi est précaire voire ultra précaire. Madame G. raconte avoir trouvé un emploi de 30 heures de ménages dans le mois rémunéré par le biais de chèques emploi-service. Pour elle, "c'est le dernier recours". Retrouver un emploi devient une quête obsédante et entraîne un stress ravivé par les rencontres avec les agents de l'antenne-emploi ou de l'ANPE. La proximité de la modalité de l'emploi instable ("Emploi à durée limitée") avec celle du chômage ("Sans emploi") illustre bien une position de vulnérabilité face à la précarité professionnelle. En réalité, ces deux situations fonctionnent de concert. Les stages en entreprise, les petits contrats, les formations de remise à niveau sont vus plus souvent comme des palliatifs pour échapper "coûte que coûte" au chômage que comme des moyens d'accéder à un emploi assuré.

"Oh j'aimerais bien changer, mais je dis, oh il me reste encore trois ans, quatre ans."

(Mme G., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

Le chemin vers le réemploi se trouve en outre entravé par une discrimination à l'embauche directement ressentie du fait de leur identité Moulinex. L'image des salariés du groupe d'électroménager a été noircie par les mouvements sociaux qui ont suivi la disparition de Moulinex. Mais surtout, le personnel d'une grande entreprise pâtit des représentations négatives qui circulent à son sujet : "salariés protégés", "nantis"... La fierté d'avoir appartenu à Moulinex se trouve donc mise en berne ("moins fier") et des participants à l'enquête confient même dissimuler à leur potentiel employeur leur ancienne identité professionnelle ("Evite de le dire"). Dans le cas de ces anciens salariés, le licenciement économique a eu pour effet de rendre plus vulnérables des trajectoires professionnelles déjà fragiles chez Moulinex. Les problèmes rencontrés pour se réinscrire dans l'emploi sont vecteurs d'une angoisse au quotidien et de préoccupations pour l'avenir. Les difficultés de réinsertion professionnelle placent les personnes dans une situation économique jugée préoccupante voire problématique ("Ne s'en sort pas"). Ce type de carrière a en commun avec

celui des *carrières déstabilisées* qui va être présenté ensuite, le mal-être causé par le licenciement ("Affecté ne va pas mieux"). Mais dans le cas des *carrières fragilisées*, la difficulté à dépasser l'événement du licenciement résulte moins de la rupture avec un passé professionnel jugé plutôt négativement que des problèmes rencontrés pour retrouver une nouvelle place sur le marché du travail ou du moins pour bénéficier d'une mesure qui dispenserait d'un retour à la case "chômage".

b Les carrières déstabilisées

Le secteur situé au sud-ouest du graphique regroupe les modalités illustrant un itinéraire marqué par une progression professionnelle chez Moulinex et un mouvement de "sortie de la chaîne". Ce schéma ascensionnel de carrière a surtout été le cas des salariés ayant accédé à des postes d'ouvrier qualifié après avoir débuté dans l'entreprise en tant qu'agent de production ("AP-OQ"). Egalement, ce type de carrière concerne les salariés qui occupaient au moment du licenciement des fonctions d'employé ou de maîtrise des services administratifs ("Employé"). Ces derniers ont commencé leur travail dans les ateliers en production, puis possédant un diplôme tel que le BEPC, ont pu ensuite évoluer pour rejoindre les services administratifs (comptabilité, commercial, achats...). Le licenciement a eu un effet fortement déstabilisateur sur ces carrières en raison justement de la forme et de l'importance que celles-ci occupaient dans la vie des salariés.

A l'intérieur de Moulinex, les personnes ont pu former leurs compétences mais aussi assez fréquemment leurs couples. Le lieu de travail était aussi un lieu de rencontres d'où sont nées des unions conjugales ("Cjt Mx"). Le fait d'avoir un conjoint chez Moulinex alimente le sentiment d'attachement à l'entreprise. Ce second type de carrière se situe à la croisée entre le pôle "Exécution du travail" et celui du rapport positif à Moulinex. La fierté d'avoir travaillé chez le célèbre fabricant d'électroménager demeure toujours intacte ("Toujours fier") ou du moins déclarée comme telle. Du fait de leur carrière, beaucoup se sentent redevables à Moulinex mais aussi à leurs efforts personnels déployés au travers de la formation professionnelle et de leur implication dans le travail. L'histoire de Madame L. illustre bien ce type de trajet ascendant dans l'emploi. Celle-ci a débuté chez Moulinex en tant qu'agent de production puis est devenue monitrice et enfin chef d'équipe (terme qui a remplacé celui de monitrice). "J'ai grandi avec l'entreprise" explique-t-elle. Sa carrière professionnelle occupait une place importante dans sa vie. Elle explique comment son

cheminement à l'intérieur de Moulinex a suivi le développement de l'entreprise.

"J'ai grandi avec l'électronique parce que je ne savais pas ce qu'était un condensateur, je ne savais pas ce qu'était un service intégré, tout ce qu'était la technologie des pièces. Parce que j'ai grandi quand même quelque part et je suis la première personne qui a démarré l'électronique à Saint-Lô. J'ai appris à lire les résistances, j'ai appris à lire les condensateurs, donc j'ai fait une formation, j'allais deux fois par semaine à Marie Curie"

(Mme L., femme, 55 ans, seule, ouvrière qualifiée chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.)

A la différence des ouvriers qualifiés "de métier", les représentants de ce type de carrière ont été formés en situation de travail, au travers de la formation interne : "Ils nous formaient sur le tas"¹⁵. Les personnes devaient concilier travail et apprentissage. La formation s'étalait sur une période assez longue et s'effectuait dans un domaine d'activité spécifique (électronique, sérigraphie...). L'expérience professionnelle de ces salariés promus s'est donc réalisée dans des ateliers spécialisés, sur des appareils précis ou certains types de machine. La promotion des compétences des salariés accompagnait les besoins de l'entreprise dans des secteurs en développement. La contrepartie est une forte spécialisation de ces salariés dans certains champs d'activité liés à l'électroménager. Le transfert de compétences est donc rendu plus difficile au moment d'envisager une réinsertion professionnelle. Ce type de carrière se distingue de la précédente par sa forme ascensionnelle. Ces trajectoires de "sortie de la chaîne" sont très individuelles et isolées. Ses représentants avaient quitté le monde des agents de production sans jamais avoir pu réellement s'intégrer à celui des ouvriers qualifiés. Contrairement aux *carrières continues*, les relations de travail chez Moulinex étaient moins nombreuses et plus faibles, les personnes proches de ce groupe ont dû mener de façon assez solitaire leurs démarches de recherche d'emploi.

Du fait d'une ancienneté élevée chez Moulinex (" ≥ 28 années chez Moulinex"), ces salariés promus se retrouvent plus souvent concernés par les dispositifs de mesure d'âge. Pourtant la fin de l'emploi chez Moulinex ne les a pas épargnés sur le plan de leur bien-être psychologique ("Moral en dents de scie"). Ces derniers partagent avec le groupe précédent le recours depuis l'arrêt du travail chez Moulinex à un traitement médical contre l'anxiété. Alors que les *carrières fragilisées* pâtissent surtout des conséquences économiques et professionnelles de la perte de l'emploi chez Moulinex, les *carrières déstabilisées* souffrent de la perte d'emploi pour elle-même. Pour ces types de carrière, il existait une véritable imbrication de la vie personnelle

15. Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.

avec la vie professionnelle. Le travail chez Moulinex étant constitutif de l'identité personnelle, la rupture avec l'emploi est une rupture avec soi-même. Dans le cas des *carrières déstabilisées*, le licenciement va causer un décrochage, une coupure dans la biographie des personnes. Il marque un avant et un après. Le travail occupait une place prépondérante dans la vie des personnes qui trouvent alors plus difficilement les moyens de combler le vide laissé par son absence. Le licenciement a amené des sentiments de dénigrement, de dévalorisation de soi et de nombreuses remises en question.

"Quand j'ai été licenciée, on se sent nulle quoi, à l'âge qu'on a c'est fini et puis on a jamais fait des études, on ne va jamais s'en sortir"

(Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.)

Les situations de détresse morale ont atteint plus spécifiquement les personnes pour qui le travail constitue une valeur forte, structurante, hissée au plus haut rang des priorités personnelles. Il est question ici de *carrière déstabilisée* afin de signifier la rupture introduite par le licenciement dans une trajectoire professionnelle vue comme ininterrompue et assurée¹⁶. L'attachement à Moulinex cristallisait une certaine dépendance à l'égard de l'entreprise et une certaine fragilité professionnelle. Dans le cas des *carrières déstabilisées*, l'identité personnelle, les relations familiales et les compétences étaient accolées à l'expérience à l'intérieur de l'entreprise. Contrairement au type précédent, la perte d'emploi est vécue en soi, pour ses effets sur le plan identitaire, personnel et social. Il apparaît donc, avec les *carrières déstabilisées*, qu'un lien fort à l'entreprise n'est pas synonyme de chômage ou de précarité comme c'est le cas des *carrières fragilisées*.

c Les carrières continues

Le secteur sud-est se situe à la rencontre entre le pôle "Conception du travail" et celui du rapport positif à l'entreprise. Ce type de *carrière continue* correspond à un personnel plutôt masculin, qualifié et syndiqué. A la différence des *carrières déstabilisées*, les diplômes ont généralement été obtenus en dehors de Moulinex, en formation initiale. Très souvent la profession d'ouvrier qualifié a constitué une étape vers le métier de technicien, d'agent de maîtrise, de contremaître voire d'ingénieur. Pour ces *carrières continues*, l'entreprise fournissait un cadre favorable à l'épanouissement professionnel et à la satisfaction dans le travail. Ses représentants peuvent

16. Ce terme s'inspire du titre de Danièle Linhart et de Margaret Maruani: "Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses", *op. cit.*

s'apparenter aux salariés bénéficiant de ce que Serge Paugam¹⁷ appelle une *intégration assurée*. A la différence du type de carrière précédent dont les savoir-faire et les connaissances étaient arrimés à un produit et à un secteur d'activité, les employés de ce groupe possèdent des compétences plus abstraites et donc plus facilement transférables dans d'autres univers industriels que celui de l'électroménager. L'emploi est défini sous les traits d'une fonction, d'un métier ou de missions transversales à différents services : améliorer la performance d'un produit, travailler à accroître la fiabilité des appareils... M. Y. était technicien au bureau d'études des friteuses à Cormelles.

"Quand il fallait augmenter la rentab', on tirait sur les prix, on tirait sur les méthodes de fabrication, pour utiliser un minimum de matière et trouver des matières moins chères, jouer sur les épaisseurs de tôle (...)"

(M. Y., homme, 54 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, pré-retraité.)

Dôté d'un diplôme et d'une qualification obtenus en formation initiale ("CAP BEP"), ces salariés possèdent aussi une spécialisation plus facilement monnayable sur le marché du travail. L'ancienneté chez Moulinex est la moins élevée et la réinsertion professionnelle est plus souvent stable et à temps complet. L'avenir professionnel étant plus assuré, le niveau des ressources économiques n'est pas vraiment source de préoccupation ("A l'aise financièrement"). La nouvelle réinsertion professionnelle a même pu aboutir à une progression en termes salarial ou hiérarchique. En cas de chômage, les personnes présentent des réticences au déclasserement professionnel. La recherche d'emploi est une recherche très ciblée.

"C'est vrai que s'ils me proposent un boulot où je suis payé 5000 balles c'est pas motivant, (...) les tarifs c'est 6,83 euros, ça fait 44 balles à l'heure, c'est pas des boulots intéressants, des boulots à la ramasse, avec un salaire à la ramasse, j'ai pas envie de travailler à coup de trique."

(M. A., homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Plus élevés dans la hiérarchie professionnelle de Moulinex, les représentants de ces carrières étaient aussi plus proches des instances décisionnelles et syndicales et mieux au fait des problèmes rencontrés par l'entreprise. Au moment où la survie du groupe industriel était des plus menacées, de nombreux cadres, ingénieurs ou techniciens avaient anticipé leur recherche pour un nouvel emploi. Plus prévisible, le licenciement a certainement constitué une étape moins traumatisante que pour

17. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit., 437 p.

les deux autres types de carrière (*carrières déstabilisées* et *fragilisées*). Dans ce type de carrière particulièrement masculin, si les personnes se disent plutôt peu atteintes par les méfaits du licenciement ("Affecté va mieux"), le couple a pu néanmoins être touché ("Conjoint affecté"). Dans le cas des *carrières continues*, le licenciement n'a pas représenté de coupure ou de bouleversements dans leur vie professionnelle comme cela a été le cas pour les *carrières déstabilisées*. L'emploi chez Moulinex était considéré comme épanouissant et offrant des opportunités de carrière ("Très satisfait de l'emploi chez Moulinex"). A la différence des *carrières fragilisées*, l'image de Moulinex n'est pas considérée comme pénalisante pour le retour à l'emploi, la fierté d'avoir appartenu à Moulinex est d'ailleurs restée intacte. Les anciennes relations de travail, et l'esprit de camaraderie qui s'était développé dans les ateliers spécialisés ou les bureaux, ont été peu entamés depuis la fin de l'emploi chez le fabricant d'électroménager.

Contrairement aux deux autres types de carrières, les représentants des *carrières continues* sortent plutôt gagnants du licenciement. Leur niveau de qualification et de spécialisation leur assure de grandes chances de pouvoir retrouver un nouvel emploi avec des garanties professionnelles et salariales relativement proches de celles de Moulinex. Contrairement aux *carrières déstabilisées* où l'obtention d'une diplomation et d'une compétence spécifique a été tardive dans sa trajectoire professionnelle et entièrement à l'intérieur de l'entreprise, dans le cas des *carrières continues*, les salariés ont acquis leur diplôme très tôt et en dehors de Moulinex, et ont pu développer et entretenir leurs compétences tout le long de leur parcours professionnel dans l'entreprise. L'expérience possédée par ces salariés est plus longue, plus riche et plus diversifiée. Alors que pour les *carrières fragilisées*, le retour à l'emploi est jonché d'obstacles, dans le cas des *carrières continues*, la réinsertion professionnelle est soutenue par différents leviers hérités du passé scolaire et professionnel des travailleurs. Le diplôme est un facteur de valorisation des compétences mais aussi de distinction sur le marché du travail, contrairement au personnel non diplômé qui souffre de ne pouvoir se différencier des autres candidats à l'embauche. Egalement, les représentants de ces *carrières continues* bénéficient d'un réseau social, professionnel ou syndical plus étendu et plus varié qui s'avère efficace dans la recherche d'emploi. Dans le cas de ces carrières, le licenciement a pu constituer une étape douloureuse mais les plus grandes chances et opportunités de réinsertion professionnelle ont certainement beaucoup aidé ces salariés à tourner la page Moulinex.

d Les carrières fragmentées

Dans le quadrant nord-est se recensent les modalités désignant un groupe minoritaire et atypique dans la population des licenciés de Moulinex. Les caractéristiques de ce quatrième type de carrière vont être définies en creux. Aucune variable socio-démographique ne particularise plus spécifiquement ce groupe à l'exception de leur âge (" ≤ 45 ans") et de leur ancienneté (" ≤ 27 années Mx"). La durée du travail chez Moulinex est la plus faible. Les modalités "Bac et plus" et "Cadre" se situent très en marge sur le plan factoriel¹⁸.

Les salariés proches de ce type de carrière possèdent toutes les caractéristiques des nouveaux arrivants chez Moulinex qui ont bénéficié d'une faible intégration professionnelle se traduisant par un lien distendu à l'entreprise. Le détachement à l'égard de l'entreprise y est le plus prononcé car leur faible ancienneté dans l'entreprise ne leur a permis ni d'imprimer une identité professionnelle positive, ni de cultiver la fierté d'avoir appartenu à Moulinex ("Jamais été fier"). Ce type de carrière se caractérise par un nombre relativement limité de relations sociales nouées au sein de l'entreprise. Les liens matrimoniaux contractés avec un autre Moulinex sont rares voire inexistantes ("Cjt N Mx"). La force et la longévité des relations qui unissaient entre eux les salariés de Moulinex avaient aussi pour conséquence d'exclure des réseaux de sociabilité ces derniers arrivants. "Moulinex, c'est une grande famille vous savez" explique ironiquement M. C., licencié de la SMN¹⁹. L'identité professionnelle passée de ces nouveaux embauchés se transformait vite en stigmat. "J'étais marqué au rouge" explique ce dernier, reclassé dans l'entreprise d'électroménager à la fin des années 1990. Certains ont le goût amer d'avoir été doublement laissés pour compte. Leur reclassement professionnel chez Moulinex se solde finalement par un échec. En outre, ces derniers ont été financièrement désavantagés par rapport à la moyenne des licenciés, la prime additionnelle de licenciement étant indexée sur l'ancienneté dans l'entreprise.

Les *carrières fragmentées* correspondent aussi à celles réalisées par un personnel très diplômé arrivé tardivement chez Moulinex. L'embauche de ces salariés, lors des dernières années, correspondait à la volonté de la direction de redresser la situation financière et d'impulser une nouvelle dynamique à l'entreprise. Ces équipes, formées

18. La modalité 'cadre' (qui comprend également les ingénieurs) occupe une position excentrée dans le plan en raison à la fois du faible effectif qu'elle représente mais aussi de l'hétérogénéité des profils qu'elle contient. Elle regroupe en effet aussi bien des salariés âgés, autodidactes et donc moins diplômés que de jeunes recrues sortant de grandes écoles et initiées aux nouvelles sciences du management et des ressources humaines.

19. Société de Métallurgie de Normandie (SMN).

aux sciences du management et des ressources humaines, avaient pour mission de faire accroître la productivité des opérateurs et d'améliorer le fonctionnement du travail. Ces salariés constituaient un groupe à part puisque ses représentants sont jeunes, dotés d'un haut niveau d'étude et venus plus souvent d'une région extérieure à la Basse-Normandie. Pour ces derniers, le licenciement est peut-être venu contrarier des projets de carrière chez Moulinex mais il n'a pas constitué de rupture dans leur parcours personnel et professionnel comme cela a été le cas pour les *carrières déstabilisées*. Ce changement de trajectoire professionnelle peut même être plutôt bien accueilli.

"De changer d'entreprise, c'est motivant"

(M. I., homme, 53 ans, seul, ingénieur chez Moulinex, Saint-Lô, pré-traité.)

Ce type de carrière concerne aussi des salariés employés de façon intermittente et qui ont finalement bénéficié d'une embauche définitive chez Moulinex. L'entreprise d'électroménager a eu longtemps recours à une main-d'œuvre temporaire pour pallier aux variations de son activité très dépendante de la saisonnalité des ventes (Fête des mères, Noël...). Du fait de leur assez faible ancienneté dans l'emploi, le licenciement a constitué une épreuve plus facile à surmonter. "Le deuil est plus facile à faire" analyse Mme O. qui se dépeint volontiers comme une sorte d' "électron libre". Cette dernière assume bien sa faible intégration dans les différents groupes de travail et même le revendique comme un moyen de garder une forme d'indépendance. Toutefois la précarité est pesante surtout avec les années qui passent. Ce type de carrière partage avec les *carrières fragilisées* le risque de se trouver au chômage au moment de l'enquête mais aussi un faible investissement dans l'action syndicale chez Moulinex. La faible intégration au sein de l'entreprise ne favorise pas l'investissement dans les organisations de défense du personnel ("Pas d'affiliation syndicale"). Dans le cas des *carrières fragmentées*, la perte d'emploi chez Moulinex vient s'ajouter aux expériences antérieures de chômage ou de licenciement économique. Le cheminement professionnel des licenciés proches de ce type de carrière devient un parcours en pointillé.

Cette Analyse des Correspondances Multiples a fait apparaître clairement la pluralité des expériences vécues du licenciement et de ses conséquences sur l'équilibre moral, les relations conjugales, l'identité Moulinex et la réinsertion professionnelle des individus. Quatre carrières typiques ont pu être mises en évidence (les *carrières fragilisées, déstabilisées, continues, fragmentées*). Le choix d'avoir placé en variables actives des caractéristiques socio-démographiques a permis de montrer la force de

certaines caractéristiques issues de la biographie personnelle et professionnelle des salariés. Les chances de réinscription dans l'emploi stable sont distribuées de façon inégale selon la place occupée dans l'univers professionnel des licenciés. Les personnes, qui occupaient les positions les plus élevées chez Moulinex, ont les plus grandes chances de bénéficier d'une réinsertion professionnelle réussie et garantie. A l'inverse, les catégories les moins élevées dans la hiérarchie professionnelle chez Moulinex doivent composer avec les situations les moins avantageuses : chômage, emplois précaires, attente de mesures sociales.

4.2 L'enchaînement des méfaits du chômage

Les modalités relatives aux effets négatifs du chômage sont concentrées dans la partie occidentale du plan factoriel où se trouvent les carrières *fragilisées* et *déstabilisées*. De par les caractéristiques socio-démographiques et la forte exposition aux méfaits du chômage de leurs représentants, ces deux carrières-types de licenciés peuvent être apparentées à celles du chômage de masse²⁰. Pour tenter de comprendre comment les conséquences de la perte l'emploi s'articulent et se répondent entre elles, la loupe va être posée sur cette partie du graphique. L'analyse factorielle permet de saisir communément des variables afin d'étudier les relations de proximité ou au contraire de répulsion entre leurs modalités. Mais l'effet d'entraînement entre ces différentes variables se dérobent alors à la vue du chercheur. Les séquences biographiques des licenciés aident à saisir le processus cumulatif et en spirale du chômage. On gardera à l'esprit les défauts de cette méthodologie que Pierre Bourdieu présente sous le terme d'*illusion biographique*.

"On est sans doute en droit de supposer que le récit autobiographique s'inspire toujours, au moins pour une part, du souci de donner sens, de rendre raison, de dégager une logique à la fois rétrospective et prospective, une consistance et une constance, en établissant des relations intelligibles, comme celle de l'effet à la cause efficiente ou finale, entre les états successifs, ainsi constitués en *étapes* d'un développement nécessaire."²¹.

Malgré les inconvénients des enquêtes rétrospectives s'appuyant sur une reconstruction de récits de vie, l'apport d'une telle approche est de pouvoir éclairer les mécanismes d'enchaînement des effets négatifs produits par la perte d'emploi. On va donc s'attacher à mettre en évidence la manière dont les différentes ruptures

20. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

21. Pierre Bourdieu (1986), "L'illusion biographique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 62, n° 1, p. 69.

(sociales, économiques, identitaires) s'enclenchent entre elles et comment cet effet d'entraînement augmente les risques de vulnérabilité des individus concernés.

Les personnes rencontrées au travers d'entretiens semi-directifs partagent des caractéristiques individuelles, professionnelles, sociales et économiques qui les placent dans une situation de fragilité morale. Chacune d'entre elles dit avoir vécu douloureusement le licenciement économique. La plupart de ces interviewés rencontre, depuis la fin de l'emploi chez Moulinex, des difficultés financières et des difficultés dans leur parcours vers le réemploi en raison principalement de problèmes de santé handicapants, de leur ancienneté relativement élevée dans l'emploi et de leur faible qualification. Ces personnes souffrent également d'un isolement familial, conjugal ou amical et du fait des difficultés rencontrées sur le marché du travail, en arrivent à perdre confiance en elles et en la possibilité d'un avenir meilleur. Elles savent que le temps joue contre leur réinsertion professionnelle en raison des "blancs" dans le CV, du découragement qui les guette, de l'effritement des contacts sociaux... Ces séquences biographiques recueillies par entretiens rapportent les différentes ruptures qui ont émaillé leur parcours depuis la fin de l'emploi chez Moulinex.

Si on ne peut écarter un certain effet d'embellissement du passé professionnel, la rupture avec l'emploi est décrite par les interviewés comme très durement vécue en raison du grand rapport de proximité qu'elles entretenaient avec l'entreprise. Mme T. était très active chez Moulinex. Elle s'occupait de la ludothèque qui était gérée par le comité d'entreprise. Madame R. est une ancienne collègue de Madame T. et tout comme elle, elle travaillait en tant qu'agent de production dans l'entreprise d'électroménager. Militantes, elles disent toutes deux avoir toujours été solidaires dans les diverses manifestations auxquelles elles ont participé activement tout au long de leur carrière chez Moulinex. Mme R. explique qu'elle trouvait dans son travail une grande satisfaction. Elle se dit particulièrement fière d'être intervenue dans différents ateliers et sur différents produits mais regrette toutefois que, dans les derniers temps de l'entreprise, les mauvaises relations de travail aient entaché les relations de camaraderies entre les salariés. M. M. explique être resté à "l'heure Moulinex". Le travail de nuit dans l'entreprise d'électroménager a laissé une empreinte forte sur son rythme de vie et lui provoque même des réveils nocturnes. Il berce à présent dans une forme de nostalgie duquel il ne sort pas réellement. Il aimait son emploi chez Moulinex et plus que tout se réjouissait de retrouver l'ambiance chaleureuse qui régnait dans son atelier. Monsieur M. cultive un souvenir impérissable du "conflit" mis en place par les salariés lors de l'annonce du dépôt de bilan de Moulinex. Il en

tire la fierté de s'être battu jusqu'au bout et pour une cause collective et juste.

"La Banque de France à Paris c'était bien aussi (...). On est parti à cinq heures du matin de chez Leclerc, on est arrivé à Paris. On a pris le métro (...). D'abord, on est arrivé à la CGT à Paris. Après, on a pris le métro et puis on est descendu à une porte qui nous donnait juste, presque en face de la porte de la Banque de France. Et après, on est rentré là-dedans on était, je ne sais pas combien, 120, 130! "

(M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

En plus de son attachement à Moulinex, Mme J. présente un attachement fort à la valeur travail. Elle aimait plus que tout l'occupation que lui fournissait un travail intense mais varié.

"C'était une habitude, moi j'aime bien tout ce qui remue, tout ce qui ah oui, j'aimais bien mon travail, on avait beau dire, c'était l'usine, c'était Moulinex, moi j'aimais bien"

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Les conséquences de la privation d'emploi et des repères sociaux et spatio-temporels qu'il procurait rejaillissent sur la santé et le bien-être des individus. L'effet de déstructuration de la perte de son activité professionnelle conduit à un grand désarroi et à un fort sentiment d'inutilité pour ces travailleurs de toujours. La recherche d'un nouvel emploi place les personnes devant des remises en cause, des doutes et un grand nombre d'angoisses. Depuis la fin de Moulinex, Mme S. souffre dans sa vie de l'absence de buts et d'objectifs comme ceux que lui procurait le travail : retrouver ses collègues le matin, se réveiller pour aller au travail. En quittant Moulinex, Mme S. explique qu'elle a perdu ses repères. La fin de son emploi l'a placée devant l'incertitude et l'inconnu. La perspective d'affronter des situations nouvelles ou de se retrouver en position d'être jugée, la rend nerveuse.

"Parce qu'on est quand même 28 ans dans une boîte, je ne sais pas, on connaît du monde, on connaît notre travail. Que là, si on retrouve un autre travail, déjà, il faut savoir si on va y arriver, que là, le matin on se levait, même ils nous mettaient à d'autres places, on savait plus ou moins qu'on allait y arriver. Que, trouver un autre travail, comme là, quand j'ai été à la cantine, je suis arrivée, j'étais toute tremblante parce que je me disais : "Est-ce que je vais arriver à faire ma journée, qu'est-ce qu'ils vont me demander?". Qu'à l'usine, plus ou moins, même si on allait à d'autres places, c'était toujours à peu près le même travail. Donc, on savait qu'on allait y arriver."

(Mme S., femme, 52 ans, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

La rupture avec une activité structurante telle que son activité professionnelle mais aussi la diminution des ressources économiques qui en découle agissent négativement sur la santé morale des individus. Mme T. a travaillé 31 ans chez Moulinex, en tant qu'agent de production. Avant la fermeture de l'entreprise, son mari et elle avaient contracté plusieurs crédits à la consommation. Deux mois après le dépôt de bilan de Moulinex, son conjoint la quitte en la laissant avec des sommes importantes à rembourser chaque mois.

"Les crédits que j'ai, j'ai encore plus de 5 millions (de francs) à donner. Je donne tous les mois. Si vous voulez, ils me prennent ça sur mon compte. Quand mes ASSEDIC arrivent, ils me prennent tout.

Relance : Il vous reste le loyer à payer ?

Ben là, j'ai des loyers de retard. Je ne m'en sors plus."

(Mme T., femme, 55 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, ACA.)

Ponctuellement son fils et son ex-mari lui fournissent des colis alimentaires ou un peu d'argent pour elle et ses deux enfants de 13 et 15 ans qui sont à sa charge. Mais bénéficiant de l'Allocation Chômeur Agé, Mme T. souffre de ne pouvoir faire reconnaître ses droits pour bénéficier d'une aide de subsistance auprès des services sociaux. Chez Moulinex, elle avait fait l'acquisition d'actions qui l'empêchent de mener à bien sa procédure de mise en surendettement. Sa situation est tout à fait caractéristique d'une situation que l'on peut qualifier d' "impasse statutaire". En tant que bénéficiaire de l'ACA, Mme T. est contrainte à l'inactivité professionnelle et ne peut accroître ses revenus actuels qui ne suffisent pas à la faire vivre et à sortir de la spirale infernale de l'endettement. La perte de son emploi couplée à sa séparation conjugale ont porté un coup sévère à son moral. Pourtant Mme T. a remonté la pente en se nourrissant de la présence de ses enfants et petits enfants ainsi que des contacts réguliers avec ses anciennes collègues. Pleinement investie chez Moulinex dans les activités du comité d'entreprise, elle continue à se rendre aux associations hebdomadaires des ex-salariés. Ses responsabilités familiales et son rôle d'aidant auprès de sa tante lui sont salutaires d'un point de vue moral.

"Bon là, je travaille tous les mardis, je vais faire le ménage chez ma tante, mais elle a 82 ans, je lui fais son ménage, et comme ça, ça me fait un petit plus, elle me donne, elle me paye, elle me donne des sous (...) ça m'occupe. C'est vrai qu'on s'ennuie."

(Mme T.)

Pour pouvoir rembourser la totalité des prêts immobiliers, Mme R. a versé l'ensemble de sa prime de licenciement à sa banque. Il lui reste encore plusieurs années

avant de devenir définitivement propriétaire de sa maison. Elle envisage à contre-cœur l'éventualité d'avoir à la vendre et se retrouve alors devant le problème de la recherche d'un logement à loyer modéré. Mais déménager pour vivre en appartement la priverait d'un certain nombre d'activités domestiques, de bricolage ou de jardinage, ce qui s'avérerait néfaste pour son bien-être personnel. Mme R. décrit une situation "d'entre-deux statutaire" : propriétaire de sa maison elle ne peut demander l'assistance et se dessaisir de son bien immobilier ne pourrait faire qu'aggraver sa détresse morale. Mme R. vit très mal la perspective de se trouver sans ressources et avec des dettes à rembourser. Maintenir son budget à flot est devenu obsédant et lui provoque un stress permanent.

"Et puis d'aller à ma boîte aux lettres, chercher le courrier, j'me dis : qu'est-ce que je vais encore avoir à payer ? Ah ça me rend malade tout ça. Ma sœur, elle voit quand j'suis pas bien, elle me dit : "Oh toi, t'as reçu une mauvaise nouvelle!?". Je lui dis que oui."

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Au moment de l'enquête, Madame A. expliquait recevoir pour la première fois un revenu inférieur à 500 €²² au titre de l'Allocation Spécifique de Solidarité. Elle est en vie maritale et son compagnon a un emploi fixe dans une entreprise publique. Malgré le soutien financier de son conjoint, Mme A. vit durement la sanction financière que représente la sortie du dispositif de droit commun du chômage. Le salaire versé chez Moulinex était faible par son montant, mais constituait pour elle une assurance sur l'avenir et une indépendance financière. Elle dit ne plus oser désormais se projeter dans le futur même proche et a diminué la pratique de ses loisirs.

L'affaiblissement des ressources financières causé par le chômage produit des effets à deux niveaux. La première conséquence de la rupture avec un emploi rémunéré est, bien sûr, la baisse du niveau de vie qui conduit à un risque d'appauvrissement du ménage. La diminution du revenu a eu pour effet de faire grandir la part que représente dans le budget le montant du remboursement des traites immobilières, des dettes en cours ou des achats de consommation de base. La seconde conséquence se situe à un niveau symbolique. La restriction des ressources conduit à la perte de son indépendance économique et signifie alors une allégeance plus grande à son conjoint pourvoyeur de revenus ou aux institutions bancaires ou sociétés de crédits. Le salaire gagné même durement était la marque d'une maîtrise de sa destinée. Ce dessaisissement est tout particulièrement mal vécu pour ces travailleurs de toujours, habitués dès leur plus jeune âge à "ramener de l'argent à la maison".

22. 2700 francs soit environ 412 euros

Le licenciement amène à un rétrécissement du monde social et à une dilution des relations aux autres qui alimente et entretient la détresse psychologique des individus. Mme A. sait que le danger de l'isolement social la guette. "On a l'impression qu'on est coupé du monde" explique-t-elle. Les restrictions budgétaires imposées par la fin de l'emploi et l'absence de but précis lui font renoncer à sortir de chez elle pour aller faire les boutiques ou "rencontrer du monde".

"On se renferme un petit peu. Non, on n'a pas envie de sortir".

(Mme A., femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inactive, à la recherche d'un emploi.)

Mme A. dit tourner en rond dans sa maison et s'aide de médicaments pour chasser son angoisse et les "mauvaises idées". Mme S. est mariée et son conjoint, qui est en invalidité, perçoit moins qu'un salaire. Sachant le malaise causé par le licenciement, les époux évitent de parler de Moulinex, ce qui limite leur conversation. Elle se trouve alors "enfermée" dans un rôle de soignante et recluse encore un peu plus dans sa maison. Depuis la fermeture de Moulinex, Mme. S. prend des sous-antidépresseurs pour pouvoir calmer ses crises de larmes qui reprennent systématiquement en cas d'arrêt de son traitement.

Le divorce de M. M. est bien antérieur à la fermeture de Moulinex. Ce dernier entretient toujours des rapports conflictuels avec son ex-femme. Il vit maintenant seul avec son second fils qui alterne des périodes de chômage et d'intérim. M. M. aimerait refaire sa vie mais ses projets personnels et affectifs sont suspendus à sa future opération du cœur et à ses problèmes d'emploi.

"Et puis, je ne sais pas, peut-être que j'aurais fait en sorte que je refasse ma vie, que là je ne veux emmener personne dans cette galère. Dans la galère d'un mec qui est handicapé, d'un mec qui n'a pas de boulot, d'un mec à charge."

(M. M.)

Sa vie sociale est partagée entre visites médicales et réunions organisées par les syndicalistes, le jeudi. En dehors du cercle des anciens salariés et de quelques voisins, son fils et la petite amie de celui-ci sont ses seuls proches. Il trouve à présent un réconfort dans la pratique de la voyance où il y puise un sentiment d'utilité et un moyen de nouer quelques liens sociaux.

La rupture avec l'emploi a pu s'accompagner d'autres ruptures notamment sur le plan affectif. Mme R., tout comme Mme T., a dû subir sa séparation conjugale qui a eu lieu lors du mouvement social. Après s'être investie totalement dans la

lutte, Mme R. s'est retrouvée seule, sans conjoint et retirée dans sa maison où elle se sentait dépérir.

"J'ai vécu avec quelqu'un seize ans là, et quand il a appris mon licenciement, il s'est tiré. Voilà, il a connu quelqu'un d'autre, pendant que je me battais ici... Je pouvais pas tout faire, me battre ici pour mon travail, et lui, pendant ce temps-là, il avait trouvé quelqu'un d'autre qui l'a débauché dans un bar."

(Mme R.)

Rentrée dans une profonde dépression, elle confie devoir à l'une de ses sœurs un soutien alimentaire et moral quand, dans certains moments, "ça ne va pas du tout". Mme R. se dit chanceuse d'avoir autour d'elle sa famille avec qui elle entretient des relations régulières. Elle aide une autre de ses sœurs très malade dans ses tâches domestiques et ainsi toutes les deux se fournissent une veille mutuelle par des coups de téléphone et des visites quotidiennes.

"C'est ma sœur qui me donne à manger, oui. Elle a bien vu que je pétais les plombs, que ça n'allait pas. Je ne l'aurais pas eue, y a longtemps que je serais déjà partie, je ne m'en cache pas. Quand mon copain, ça faisait 16 ans que je vivais avec lui, s'est barré, j'ai vu tout partir, ça m'est passé par la tête. J'ai été presque cinq, six mois, j'étais devant la table de ma salle, et puis j'étais là, je ne mangeais plus. Je vous dis, j'ai perdu huit kilos. Et là, je reperds mes cheveux, le docteur me donne un traitement pour ça parce que je suis trop, trop anxieuse."

(Mme R.)

Le recours aux médicaments et l'amaigrissement donnent un signal fort du profond mal-être qui touche particulièrement les anciennes salariées. Mme J., consomme en continu depuis la fin de son travail chez Moulinex des anti-dépresseurs (proxène et prozac). Malgré son traitement, son discours est coupé de pleurs et de silences endurés. L'appartement où s'est déroulée la rencontre est chaleureux, chaud, douillet, la personne s'y sent bien assurément. Les rayons de soleil éclairent une pièce ordonnée jusqu'au moindre détail et décorée avec goût. Pourtant quelque chose sonne faux dans cet espace. La longue table et le buffet, tous deux en bois massif, occupent la moitié du salon, l'imposante horloge a un carillon qui sonne fort dans ce petit appartement, d'ailleurs il a gêné les voisins au début de l'aménagement de la personne. L'ameublement semble démesurément grand, disproportionné pour ce logement. Les meubles sont luisants et chargés d'histoire comme les yeux de Mme J. Tout ce mobilier se trouvait dans son pavillon situé en pleine campagne. Mme J. avait un conjoint avec qui elle dit entretenir de bons rapports aujourd'hui encore. Mais depuis le licenciement, elle a plongé dans une dépression dont elle n'était pas sortie au moment

de l'entretien. La fin de son emploi chez Moulinex est à l'origine d'une déchéance qu'elle dépeint comme totale : "j'ai tout perdu, j'ai perdu ma maison, j'ai perdu mon mari, j'ai perdu mon travail, j'ai tout perdu". Mme J. se décrit comme une personne discrète, peu encline à se mettre en valeur ou à faire partager ses problèmes. Elle dit avoir essayé de recourir à une aide thérapeutique sur les conseils de son conjoint mais la tentative a été vaine. Mme J. a le sentiment d'être seule devant sa détresse et dans l'incapacité d'en faire part ou d'être comprise des autres personnes.

"Mon mari voulait à tout prix que j'aille voir un psy, j'y suis allée mais je n'ai pas pu, je suis allée une fois, mais j'ai pas pu, pis parler de quoi, je ne sais pas je ne pouvais pas, j'ai été une fois et j'ai arrêté."

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.).

En se séparant de son conjoint, Mme J. s'est coupée d'une partie de ses relations amicales, ce qui est venu accentuer son isolement social.

"J'évite les gens, j'évite, je vais faire mes courses et puis, plus ou moins je craquais."

(Mme J.)

La diminution des contacts sociaux amène à une moindre participation aux manifestations collectives comme les réunions d'anciens salariés. Pour ne pas avoir à rencontrer d'anciens collègues, Mme J. limite ses visites à la cellule de reclassement placée sur l'ancien site de Moulinex, au seul motif d'y faire des photocopies ou de rencontrer le consultant en charge de son dossier. Assister aux réunions syndicales lui est devenu insupportable en raison des questions, des jugements et de l'incompréhension de ses anciens collègues face à sa souffrance personnelle.

"(...) ça a été très dur, j'en rencontre des fois, j'avais maigri de 18 kilos, "qu'est-ce qu'il t'arrive?". "Ben oui avec l'emploi". "T'es folle de te rendre malade pour ça". Je dis oui mais c'est comme ça, non y en a qui se plaisent comme ça, ils promènent leur chien, mais bon c'est des cas sociaux aussi, je veux pas finir à la demi-lune (hôpital psychiatrique), attends, c'est pour ça que je ne préfère pas aller aux réunions, j'évite beaucoup de gens, j'évite"

(Mme J.)

Atteint d'une maladie du cœur rare, M. M. se savait déjà fragilisé. Mais effet ou coïncidence, M. M. s'est trouvé hospitalisé après le licenciement en raison d'un arrêt cardiaque qui a très fortement diminué ses capacités physiques. Les mouvements de M. M. sont lents et calculés. Malgré ses problèmes de santé, M. M. ne tarit pas d'envie de retrouver un emploi et "le contact social" d'une équipe de travail. Il réclame un "droit au travail" mais son statut de "COTOREP" le contraint dans sa recherche et cette restriction est très mal vécue par lui. Les traitements médicaux de

M. M. lui ont fait perdre l'appétit et le sommeil. En raison des effets de somnolence causés par la prise de ces médicaments, sa journée se trouve très réduite. "Ah oui, je n'arrive pas à m'endormir. J'évite d'avoir des rendez-vous le matin parce que je suis un robot". On voit au travers de la situation de M. M. combien les problèmes de santé interfèrent également sur la vie sociale des personnes.

On trouve, chez l'ensemble des interviewés, un souhait fort de pouvoir se réinscrire dans un emploi. Mais les problèmes de santé, qui étaient connus dans l'entreprise et qui faisaient l'objet d'un aménagement particulier dans l'emploi, constituent hors de celui-ci un obstacle majeur à leur projet de réinsertion professionnelle. Mme R. voit tous les chemins vers l'emploi barrés par des problèmes particulièrement handicapants : antécédent de crise cardiaque, hernie discale, problèmes aux épaules. Après avoir tenté de cacher son état de santé afin d'accroître ses chances de réinsertion professionnelle, elle envisage à présent de préparer un dossier pour recevoir une pension d'invalidité, ce qui serait une manière d'échapper au chômage.

"Dès que j'annonce ma maladie, je n'ai pas le choix, personne veut de moi. Alors, Cap'Emploi s'est occupé de moi là. J'étais trois mois en formation avec eux là, pour savoir quel travail je pourrais faire, eux ont voulu voir avec mes problèmes de santé. Alors moi j'étais contente, on a fait plein de trucs, c'était intéressant parce que là, on pouvait savoir quel métier je pouvais faire. Bon moi après, on me disait : "oui, mais là, dans cette branche-là, y a pas de travail". Alors j'ai trouvé plein de trucs, mais par rapport à ma santé, eh bien y en a aucun que je peux faire, aucun. Elle (responsable de Cap'Emploi) m'a recontactée au mois d'août là, elle va essayer de demander une pension d'invalidité parce que je ne peux pas travailler, elle m'a dit : personne ne voudra de vous."

(Mme R.)

M. M. était agent de production chez Moulinex où, en raison de ses problèmes de scoliose, il occupait un poste aménagé. Son handicap était connu de ses supérieurs et semblait ne poser aucun problème particulier à son intégration dans l'entreprise. En échange de cette marque de bienveillance fournie par l'entreprise, M. M. s'était mis un point d'honneur à ne pas user d'une journée de congé maladie.

"Je venais avec mon petit traitement et tout ce que j'avais. Mon chef savait bien, ça m'arrivait de me masser les épaules, tout ça. Alors si ça pouvait attendre la pause, c'était bien, autrement j'y allais vite fait et puis on me remplaçait et je prenais mon traitement parce que... D'abord, je n'ai pas arrêté une seule fois. J'ai pas eu un seul arrêt avant que le poste ait été aménagé."

(M. M.)

Madame S., tout comme M. M., souffre de pathologies invalidantes. Mme S. est atteinte d'une arthrose cervicale et d'une arthrose au niveau du dos. Chez Moulinex, elle bénéficiait d'une place aménagée à son handicap et d'une surveillance médicale

de l'évolution de son état de santé : "j'avais toujours une place assise parce que j'étais passée par le médecin du travail, il m'avait marqué sur la fiche : place assise et sans port de charge. Comme ça, c'était bien, le médecin, il était bien".

Madame A. est également atteinte d'une arthrose cervicale très avancée qu'elle a développée dans son travail chez Moulinex. Mme A. doit retrouver un emploi mais elle a déjà essuyé de nombreux échecs en raison de son âge et de son manque d'expérience dans d'autres domaines professionnels. Mme A. dit se sentir sans valeur professionnelle et a le sentiment de n'avoir "rien dans les mains".

"Actuellement, ils nous font faire des stages, mais ça nous donne pas de travail hein. Moi j'ai voulu aller à la collectivité, employée de collectivité, j'ai fait un stage en crèche. En fin de stage : "Au revoir Madame, c'est bien". Voilà. Y'a rien au bout."

(Mme A.)

On voit donc ici comment le licenciement est à l'origine d'un renversement du sens de l'intégration professionnelle des personnes. Les problèmes de santé qui, dans le travail chez Moulinex, étaient reconnus et donnaient lieu à un aménagement, hors de l'emploi, deviennent de véritables handicaps qui jouent contre la réinsertion professionnelle. Mais retour à l'emploi ne signifie pas nécessairement retour à l'équilibre et à une vie stabilisée. Retrouver un emploi est devenu une priorité pour Mme J.. Sa recherche d'emploi était frénétique, acharnée, sans répit. Sa bataille coûte que coûte pour l'emploi est comme une manière de se montrer encore acteur de sa vie et de son devenir. Après de nombreux échecs, finalement sa persévérance a payé et Mme J. a pu retrouver un poste de nuit d'assistante de vie dans une maison de retraite. Le fait d'avoir retrouvé un emploi semble toutefois lui conférer une tranquillité d'esprit, un apaisement, un moment de répit. Mais il apparaît nettement que ce type de réinsertion professionnelle ne favorise pas un retour à un équilibre personnel et social. Les horaires désorganisent encore plus sa vie sociale déjà réduite à quelques rencontres fortuites de voisinage ou aux coups de téléphone avec ses enfants. La prise des médicaments couplée à la fatigue physique et morale de son travail font prolonger la durée de son sommeil diurne.

"Je sortais, j'allais dans les magasins, je sortais, mais là avec les horaires que je fais, c'est de moins en moins possible. Je rentre il est 7 heures, des fois je me lève il est 5 heures, je repars à 8 heures, ça va parce que je suis toute seule mais c'est vrai que c'est pas une vie non plus.

Relance : Vous vous retrouvez en décalage avec les horaires des magasins ?

Non, on peut pas faire les magasins, je suis obligée de mettre mon réveil à sonner, je suis obligée autrement je ne ferais rien.

Relance : Il faut se forcer ?

Comme là aujourd'hui, je me suis levée à 10 heures, parce que vous venez sinon je me serai levée à 2 heures, et puis je serais allée faire deux trois courses, je vais me reposer ce soir, sinon c'est vrai qu'on voit pas les jours."

(Mme J.)

Le vœu le plus cher de Mme J. est de ne plus avoir à connaître le chômage et l'inactivité professionnelle à laquelle il contraint.

"J'espère finir là-bas, même si c'est dur, j'espère finir là-bas, parce que aller où? C'est ça, si y a une usine qui ouvre j'aurais bien aimé rentrer en usine, mais j'y crois pas".

(Mme J.)

Le futur ne lui inspire plus confiance. Malgré l'espoir qu'elle place dans une insertion durable, elle dit ne pas sentir avoir renoué avec une situation qui lui confère une stabilité personnelle, émotionnelle et sociale.

"Pour moi non on est toujours chômeur, toujours à la recherche d'un emploi, quand j'entendais hier soir, plus de la moitié (des Moulinex a retrouvé un emploi), c'est pas possible, j'aimerais bien savoir où ils ont retrouvé du travail, c'est des CDD, quand j'entends qu'ils nous appellent pour deux trois jours, j'ai une collègue, ils l'ont appelée pour une journée que pour faire l'inventaire, autrement je me vois pas, là quand on m'a dit trois mois j'étais contente, ah bon oui, même si c'est dur, on est occupé."

(Mme J.)

Les séquences biographiques retenues rapportent les ruptures successives sur un plan à la fois personnel, conjugal, économique, social, professionnel et dont l'origine se trouve dans la rupture avec l'emploi. L'enclenchement de chacune de ces séquences renvoie à ce que l'on peut appeler l'"enchaînement des méfaits du chômage" en raison de la combinaison des différentes ruptures produites par le chômage. Cinq domaines sur lesquels s'exercent les effets néfastes du chômage peuvent être relevés : la santé, le niveau de vie, les relations, le rapport à la citoyenneté et le retour à l'emploi. On voit que le licenciement est souvent à l'origine de perturbations sur l'équilibre psychologique et émotionnel des individus et conduit fréquemment à un effritement de son réseau de sociabilité. C'est ce que l'on pourrait appeler l'"effet domino" de la perte d'emploi. Mais la chaîne d'enclenchement des méfaits du chômage n'est pas linéaire. Ceux-ci se répondent entre eux. L'isolement social causé par la fin de l'emploi accroît le mal-être qui à son tour augmente les réflexes de fermeture aux autres. A mesure que les méfaits du chômage se mettent en place et s'auto-alimentent, les possibilités d'un retour à un équilibre s'éloignent. Toutefois il

ne faut pas négliger les tentatives de briser le cercle vicieux : préserver et maintenir son réseau social proche (familial ou amical), accepter des emplois aux formes atypiques, s'investir dans une action bénévole. On a pu relever à plusieurs reprises un effet bénéfique des relations sociales, familiales et amicales sur le moral et l'équilibre psychologique des personnes. Egalement, la participation aux manifestations collectives ou aux réunions d'anciens salariés permettent d'entretenir son réseau de sociabilité. Des systèmes d'entraide et de solidarité familiales se mettent en place et les statuts alternatifs au statut de salarié (aidant familial, bénévole, militant) constituent des filets de sécurité au risque de désaffiliation sociale totale.

Ces personnes semblent subir les effets du chômage sans ne pouvoir opposer que peu de prise sur le cours des événements de leur nouvelle vie. Au détour de certaines phrases, on peut déceler une certaine fragilité émotionnelle mais l'entretien ne permet pas d'aller plus loin. La place occupée par le travail est élevée aux plus hauts rangs des priorités personnelles et commande le recours à un emploi même au prix d'une désorganisation de sa vie sociale et familiale. On peut aussi lire aussi dans cette détermination à retravailler une volonté de maîtrise sur leur existence, le souhait de conserver sa dignité. Les six personnes dont des extraits d'interview ont été présentés ici étaient parfaitement intégrées voire surintégrées dans leur milieu professionnel passé et avaient même développé une forme de dépendance à l'égard de l'entreprise. Le licenciement économique a eu pour effet non seulement de rompre cette insertion professionnelle mais aussi de rendre problématique des situations qui dans l'emploi ne l'étaient pas : leur état de santé physique et leur situation financière (faible revenu, endettement). Ces personnes font l'expérience d'un retournement du sens de leur intégration professionnelle où les arrangements que procurait l'emploi dans une grande entreprise comme Moulinex s'érigent en obstacles contre leur réhabilitation professionnelle, sociale et personnelle. L'univers social de ces personnes est atrophié par le manque de contacts humains réguliers que fournissait l'activité professionnelle. Les problèmes de santé, les traites en cours, le paiement des loyers ou les remboursements financiers, parfaitement assumés par les personnes au cours de leur carrière chez Moulinex, se transforment en un fardeau en cas de chômage. La part occupée par les charges fixes devient vite majoritaire dans un budget et fait courir le risque d'une marginalisation économique. Ils savent leurs droits quasi épuisés et le niveau de vie atteint grâce aux années de travail chez Moulinex se retourne contre eux. Pas assez endettés pour pouvoir être reconnus en surendettement, pas assez malades pour prétendre à l'allocation adultes handicapés... Ces personnes se retrouvent alors à une situation d' "impasse statutaire".

4.3 Sur la pente de la disqualification sociale?

Les carrières de licenciés mènent-elles à des carrières d'assistés? Le devenir des anciens Moulinex est-il placé sur une pente descendante menant à des situations de disqualification sociale, c'est-à-dire à une situation où les personnes auraient intégré l'identité et les rôles sociaux d'un statut socialement dévalorisé? Selon la définition donnée par Serge Paugam, celle-ci renvoie à "la logique de désignation et de l'étiquetage et de ses effets sur le plan identitaire". Il ajoute ensuite que cette situation ne se résume pas seulement à "l'effet de l'imposition par les travailleurs sociaux d'un statut social dégradé, ni non plus uniquement (à) l'apprentissage des rôles sociaux qui s'accordent à ce statut, c'est aussi l'acceptabilité - ou la non-acceptabilité - de la procédure de désignation ou de l'étiquetage"²³. Trois critères président donc à l'entrée dans une telle logique. D'abord, la disqualification sociale est une situation qui suit une inscription assez longue dans les circuits de l'assistance. C'est dans la durée que se mettent en place et s'intériorisent les rôles sociaux et notamment celui d'assisté. Ensuite, le statut de disqualifié est soumis à une certaine reconnaissance d'un statut inférieur de la part des services sociaux. Est pauvre, la personne qui est désignée comme telle²⁴. Enfin, il est nécessaire que l'identité d'assisté soit acceptée comme telle par les intéressés eux-mêmes. En s'appropriant le statut d'assisté, les personnes sont plus à même de jouer dessus et de le retourner à leur avantage. La question énoncée au départ, à savoir celle d'une éventuelle assimilation du statut d'assisté par une partie des anciens Moulinex, va être analysée à la lumière des situations des six anciens salariés de Moulinex qui ont été présentées dans la partie précédente. Ces personnes ont été choisies en raison de leur état de fragilité financière, sociale et psychologique.

Tout d'abord, la faible ancienneté de leur inscription au chômage ne permet pas une identification au statut de chômeur. Les épisodes de non-emploi qu'ont connus les salariés avant leur entrée chez Moulinex étaient de courte durée. L'entrée et la carrière chez Moulinex signent une triple indépendance. D'abord, le salariat a rendu possible une distanciation vis-à-vis des liens familiaux et plus tard, pour les femmes mariées, une indépendance financière envers leur époux. L'emploi dans l'entreprise d'électroménager a permis de sortir des schémas qui étaient traditionnellement réservés aux femmes, celui de femme au foyer ou mère de famille. Ensuite, le travail chez Moulinex autorisait un affranchissement vis-à-vis de son milieu social en termes

23. Serge Paugam (2000 a.), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. "Quadrige", p. 25 et p. 27.

24. Georg Simmel, *Sociologie, op. cit.*

socio-économiques mais aussi dans une dimension symbolique. L'accès à la propriété, la prise en charge financière des études des enfants, la "moyennisation" de leur niveau de vie sont autant de signaux d'une ascension sociale. Enfin, l'emploi à vie chez Moulinex a permis d'éloigner le risque du recours aux institutions de secours ou de bienfaisance ainsi que l'identité négative du prolétaire et de l'indigent²⁵. La sortie de l'emploi a mis en lumière la dépendance envers l'Etat et les institutions de l'Etat-Providence. Mme R. vit sa position d'assisté comme une humiliation, un déclassement social.

"Moi je sais qu'avant, on me donnait jamais d'APL, on me donnait jamais rien, parce que je travaillais, je ne demandais rien, j'étais contente, j'avais mon salaire. Et puis maintenant, faut que j'aille demander des aides. Alors on m'dit : "B., faut que t'ailles à la mairie voir ton maire pour qu'il te donne des bons. Mais tu vois pas le maire, la fierté, il va m'dire : "Vous avez une maison" qu'il va m'dire, j'en suis sûre. Ils ont que ça à nous dire maintenant. Alors je vais prendre rendez-vous quand même, je vais essayer, voyez. J'ai ma fierté, mais je vais y aller quand même. S'ils me donnent quelque chose, on verra bien."

(Mme R.)

Les personnes interrogées connaissent peu, pas ou mal les circuits de l'assistance par manque d'informations et de connaissances sur ces derniers mais surtout en raison de leur absence de familiarité avec les services et des démarches qui y sont relatives. La fréquentation des lieux d'aide sociale, les modalités et procédures administratives qui président à l'accès à certaines prestations leur étaient inconnus auparavant. Les schémas de référence des anciens Moulinex demeurent empreints des formes connues du salariat de la grande entreprise et le souhait de se raccrocher à la "valeur de l'emploi" est encore très présent. Pour ces travailleurs de toujours, l'étalon de référence demeure l'activité professionnelle salariée. "On a toujours cotisé toute notre vie" rappelle Mme R.

Les rendez-vous imposés par l'ANPE et les cellules de reclassement, le contrôle porté sur l'effort de recherche d'emploi sont très mal vécus. La position de demandeur d'emploi oblige à "déballer sa vie" et à se justifier. Or, la vie de bon nombre de travailleurs de Moulinex est un "monde privé", un univers de la discrétion. "Qu'est-ce que vous voulez qu'on leur dise? Raconter nos petits malheurs? Non" (Mme A.). Les questions posées par les travailleurs sociaux sont perçues comme inquisitives, impudentes et réclament de faire montre d'un état de désœuvrement matériel, de graves problèmes financiers. Or, l'épargne, l'économie, la prévoyance, la "réserve" occupent toujours une bonne place dans l'ethos de nombre d'anciens Moulinex.

25. Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, op. cit.

"Voilà, il faut prévoir maintenant, il faut garder ses petits sous de côté" (Mme A.).

"Il faut s'expliquer ? Il faut dire pourquoi on vient là ?

Ben voilà. Mais ils nous posent tellement de questions. La dernière fois que j'y ai été, faut voir les questions qu'elle m'a posées."

(Mme S.)

Les rendez-vous avec les consultants ou des agents du service pour l'emploi sont souvent des moments de haute tension, d'incompréhension et aboutissent même parfois à des conflits ouverts.

"De toute façon, j'en avais marre d'aller là-bas, ils me convoquaient pour cinq minutes, la dernière fois, ça allait pas du tout, j'ai fait une déprime à côté, il m'a pris tellement de haut, M. (conseiller emploi ANPE), il était avec une autre nana, j'en avais rien à foutre, j'ai pris mes livres, j'ai foutu le camp, j'étais comme ça, il m'a pris tellement de haut, il m'a dit que je cherchais pas, que je cherchais pas ! C'est pas à nous de chercher, c'est à eux de nous en trouver."

(Mme G.)

Les contraintes qu'impliquent les rencontres avec les travailleurs sociaux ou les professionnels de l'emploi ne sont que très mal acceptées par les personnes habituées à une prise en charge personnelle de leur existence, à un auto-contrôle serré et permanent de leur mode de vie. Les règles, qui prévalent dans les services de reclassement ou de l'assistance, obligent non seulement à un dévoilement mais aussi à une collaboration de la part des usagers. L'établissement d'un contrat, d'une coopération entre usagers et professionnels du reclassement ou des services sociaux est freiné par un certain nombre d'obstacles culturels, hérités du milieu social des Moulinex. Or dans les milieux populaires, "on ne veut surtout pas "se faire remarquer", "tendre la main", "on veut se défendre de toute dépendance"²⁶. Beaucoup mettent en avant leur timidité, leur manque d'audace mais souvent évoquent le manque d'habitude, leur difficulté à parler d'eux-mêmes. La plupart des anciens salariés ont une origine sociale populaire et ont grandi dans un univers marqué par la culture du monde agricole ou bien du monde ouvrier et souvent des deux à la fois. Ils ont généralement grandi dans un milieu marqué par la valeur du travail et ce mode de socialisation compte beaucoup sur leur manière de voir le monde.

Il n'y a pas d'acculturation au rôle d'assisté mais les personnes ne présentent pas non plus d'acceptation d'un tel statut considéré comme dévalorisant. Reconnaître son infériorité sociale est une attitude qui entre en contradiction avec les habitudes de luttes collectives et de revendication propres au monde ouvrier. Les personnes

26. Richard Hoggart (1970), *La culture du pauvre*, Paris, Les Editions de Minuit, coll. "Le sens commun", p. 124.

pointent du doigt la campagne de découragement menée par les professionnels de l'emploi ou de l'aide sociale. Ces derniers font souvent porter à la connaissance de leurs usagers les difficultés qu'ils auront à affronter dans leur parcours vers l'emploi et tentent de les détourner de certains projets professionnels ou de formation jugés trop ambitieux ou irréalisables eu égard à leur qualification ou à leur santé physique.

"Vous êtes à la COTOREP ?

Ouais. Maintenant, personne ne voudrait que je travaille, mais, ils peuvent pas m'en empêcher parce que le travail c'est tellement... Je n'ai pas l'âge de la retraite. Je persiste, et je rencontre beaucoup de personnes qui sont contre. Moi ça fait deux ans que je stagne, plus de deux ans."

(M. M.)

Le système de protection sociale est vivement critiqué pour ses incitations financières à l'inactivité professionnelle.

"C'est pareil, c'est ce que je dis travailler c'est bien aussi, mais pour ce qu'on est payé, il vaut mieux rester au chômage ils encouragent pas les gens à travailler, mon dieu, je leur ai dit l'autre jour, je suis allée aux ASSEDIC, vous encouragez pas les gens à travailler, moi, je suis toute seule, si quand même, je gagne 600 francs de plus que si j'étais au chômage, 600 francs de plus c'est pas énorme."

(Mme J.)

Les discours contiennent beaucoup de références aux valeurs du mérite, de la fierté, du courage, de la dignité et de la lutte. "J'étais fière de travailler là. Je gagnais mon salaire, je demandais rien à personne. Et c'est ce que je voudrais moi, gagner mon salaire sans rien demander" (Mme R.). Etre en position de recevoir, de quémander ou d'attendre, place les individus en état de soumission, de dépendance qui est vécu comme des plus humiliants. Mme R. raconte une entrevue avec la personne chargée de son dossier dans l'association d'aide aux personnes handicapées (Cap'Emploi). "Je lui ai dit : je vous demande pas la, comment on appelle ça, la pitié, la misère, je vous demande pas, moi je demande qu'à travailler, j'ai toujours travaillé". L'absence d'emploi est vécue comme une mutilation, une privation, une sanction. Surtout leur volonté de retravailler est souvent mise en avant comme un trait de différenciation avec les "mauvais" chômeurs, ceux qui ne souhaitent pas "réellement" retravailler, les "chômeurs professionnels".

"Ils disent que les chômeurs tout ça, c'est des fainéants ou que les chômeurs, ils se plaisent comme ça, mais non, je ne suis pas d'accord. Bien souvent, moi je me dis : mais faudrait pas que ça leur arrive un jour."

(Mme A.)

"Je connais une fille qui a été pour je sais plus ce que c'était, "D'où vous venez?" "De Moulinex" "Ah ben je suis désolé". Tout de suite. Pour ça, mais il

faut pas mélanger tout le monde, ils comprennent pas les gens, y en a ça se voit sur eux, ils présentent pas, vous devez vous en rendre compte aux réunions, faut pas mélanger tout le monde, pis faut prendre les gens à l'essai, pas une seule personne comme ça, faut prendre à l'essai."

(Mme J.)

Le droit à l'assistance est peu revendiqué. Mais la demande de compensation financière est très forte pour l'outrage qui leur a été fait. "Ils nous ont volés, ils nous ont pillés, ils nous ont mis dehors comme des malpropres. Ça, il faut qu'ils payent, ils peuvent payer" (Mme A.). Les personnes ne réclament pas une aide pécuniaire au nom des principes de la charité tiré du droit universel à être secouru. Ce sont des principes de justice issus du droit de réparation qui sont mis en avant par nos interviewés. Les personnes se définissent comme des victimes atteintes non pas par des aléas malheureux de la vie mais à cause d'un préjudice volontairement porté à leur encontre.

Au moment de l'enquête, les personnes rencontrées n'avaient pas assimilé le statut, les rôles et les stratégies qui président à une situation de disqualification sociale. La population à l'étude est typiquement une population de "l'entre-deux" c'est-à-dire située entre deux âges, "ni trop vieux, ni trop jeunes", écarquillée entre deux statuts: entre l'emploi et la retraite, entre validité et invalidité, entre activité et inactivité. Leur état de santé aussi est ambivalent. Le corps est souvent fatigué par des années de travail sur convoyeur, le port de charges lourdes ou les mouvements physiques répétitifs. Egaleme nt leur situation économique les place dans une "impasse statutaire": ni trop déshérités ni pas assez. Mais la volonté de retrouver un emploi est peu entamée. Bien que proches de sortir du dispositif de droit commun de l'assurance chômage, les anciens Moulinex rencontrés n'avaient pas intégré le répertoire du statut d'assisté ni assimilé cette désignation. Toutefois cette conclusion est provisoire. La perspective de recourir à des dispositifs d'assistance tels que le RMI ou l'ASS concerne un nombre non négligeable parmi la population active des anciens Moulinex. Si au moment de l'enquête et au travers de celle-ci, des situations de disqualification sociale ne sont pas apparues, le risque de situation d'exclusion sociale à venir ne peut être écarté pour une frange de cette population.

Quatrième partie

Les effets de la perte d'emploi

Le travail sur des données issues de grandes enquêtes statistiques permet d'approcher une "mesure" des effets de la perte d'emploi sur les individus au chômage, leurs relations sociales et leur participation sociale, économique et civique à la société. Les études menées dans les années 1930, lors de la grande dépression, ont montré que la pression matérielle due au manque d'emploi avait des conséquences sur la santé, les liens conjugaux, amicaux, de voisinage ainsi que sur la vie associative et politique. Dans la littérature économique, l'effet du chômage est évalué en fonction de son "coût" que ce soit à un niveau privé ou public²⁷, économique ou social²⁸, pécunier ou non pécunier²⁹. Dans une perspective macroéconomique, la notion de "coût" cherche indirectement à questionner la rationalité des agents sociaux face aux pertes et aux possibles profits du non-emploi par rapport à l'emploi. Une approche microsociale vise au contraire à rechercher des mécanismes sociaux qui ponctuent les trajectoires des personnes au chômage et des choix et attitudes que celles-ci déploient pour faire face à cet événement. Il sera question ici des "conséquences" ou des "effets" du chômage que la perte d'emploi a pu provoquer sur les différents aspects de l'intégration personnelle, sociale et citoyenne des anciens Moulinex. Cette nuance terminologique est importante pour rappeler que la perspective adoptée ici est avant tout sociologique bien qu'empruntant ponctuellement aux domaines de la psychologie, de la médecine, de l'économie et des sciences politiques.

Si un regard longitudinal est nécessaire en raison du caractère évolutif du chômage, des interrogations ponctuelles à différentes périodes peuvent également figer les effets du chômage sans en percevoir les ramifications qui les lient entre eux. Cette recherche procède d'une démarche rétrospective sur deux années afin de saisir les effets de la privation d'emploi, les facteurs de vulnérabilité face au chômage prolongé et les recompositions de vie qui s'opèrent sur le long terme. L'enquête auprès des salariés de Moulinex donne un statut équivalent aux méthodes par entretien et par questionnaire, c'est-à-dire qu'aucune des deux approches n'est privilégiée sur l'autre. Tout comme l'exploitation quantitative, les rencontres avec les anciens salariés sur les lieux mêmes de la perte de leur emploi ont permis d'avancer dans la compréhension de l'expérience vécue du chômage. Lors de mon immersion ethnographique, l'empreinte du licenciement sur les personnes était toujours visible malgré les efforts consentis par les personnes pour "faire avec" et conserver une certaine dignité.

27. Martin Feldstein (1978), "The private and social costs of unemployment", *The American Economic Review*, vol. 68, n° 2, pp. 155-158.

28. Francine Mayer *et al.* (1991), "Unemployment and mental health: a longitudinal analysis", *The Canadian Journal of Economics*, vol. 24, n° 3, pp. 551-562.

29. Liliana Winkelmann et Rainer Winkelmann (1998), "Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data", *Economica*, New series, vol. 65, n° 257, pp. 1-15.

L'exploitation des données recueillies par questionnaire rendent bien compte de la pluralité des ruptures provoquées par la perte du lien professionnel. Cette pluralité fait écho à la diversité des expériences vécues du chômage. Un découpage en quatre "rubriques" de cette partie sur les retombées de la perte d'emploi a été choisi malgré les ramifications entre chacune d'elles. La santé, les modes de vie, les relations sociales et familiales et le rapport à la citoyenneté sont des dimensions très intriquées les unes aux autres et qu'il a fallu pourtant distinguer pour rendre plus intelligibles les résultats.

Ces différents chapitres consacrés aux conséquences de la perte d'emploi sur le devenir des anciens Moulinex poursuivent communément trois objectifs distincts. Tenter, d'abord, d'évaluer les implications de la perte d'emploi, c'est aussi découvrir les différentes dimensions ou "points d'impact" du chômage sur la vie personnelle, sociale, économique et citoyenne des licenciés. Ce travail de mesure des effets de la perte d'emploi est une tentative détournée d'apporter une définition renouvelée du chômage et de ses implications au regard du contexte social et national dans lequel est intervenu le licenciement collectif. La partie précédente sur le retour à l'emploi a établi l'existence d'une inégalité entre les anciens salariés de Moulinex. Partant de ce principe, la recherche des traits de vulnérabilité face aux conséquences du chômage est un second objectif qui pourra être atteint grâce à des analyses faisant intervenir les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des individus sur les phénomènes étudiés. Ceci revient à découvrir les facteurs qui influent sur les conséquences de la perte d'emploi et notamment à tester l'influence de l'attachement à l'entreprise sur la manière de vivre et d'affronter le licenciement économique. Le postulat d'un polymorphisme de l'expérience du chômage établi par différentes études que ce soit à un niveau individuel³⁰, familial³¹ ou communautaire³² du chômage va être repris ici. Pour cela, l'événement du licenciement sera replacé relativement à une "carrière", une trajectoire aussi bien personnelle, sociale que professionnelle. Le but de cette démarche, enfin, est de rencontrer des expériences de vie d'anciens salariés de Moulinex en fonction de leur passé dans l'emploi, de leur identité personnelle et collective et de leur devenir depuis les deux années qui se sont écoulées depuis leur licenciement économique.

30. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

31. Mirra Komarovsky, *The unemployed man and his family*, *op. cit.*

32. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*

Chapitre 1

La santé

Mesurer les répercussions de la perte d'emploi sur la santé physique, mentale est un projet très ambitieux et de nombreuses fois renouvelé. Le nœud du problème réside dans le fait de pouvoir saisir l'effet propre du chômage par delà les inégalités sociales et économiques qui caractérisent le groupe des chômeurs. La perte d'emploi intervient-elle dans une trajectoire professionnelle pour provoquer des effets "ex nihilo" sur l'état de santé des individus? Ou bien est-ce que les personnes souffrent du chômage parce qu'elles sont le plus souvent issues de catégories voire de milieux sociaux qui les prédestinent à une santé et à une réinsertion précaires? Ce débat n'est pas nouveau. "Il est naturellement peu aisé de déterminer un lien clair et sans équivoque entre chômage et état de santé. Est-on devenu chômeur parce que l'on est tombé malade? Est-on malade parce que l'on est devenu chômeur? Ou bien les deux à la fois?"¹. On ne peut écarter l'idée que des catégories sociales cumulent un certain nombre de désavantages sur le marché du travail : faible bagage scolaire, manque d'expérience professionnelle, handicap physique... "The fundamental problem in establishing relationship between unemployment, ill-health and mortality is that the incidence of unemployment is disproportionately concentrated in particular groups"². Pourtant, concernant la mortalité, même en neutralisant le rôle de variables porteuses d'inégalités sociales comme le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle, les écarts demeurent entre les employés et les chômeurs. "Le chômage peut être la cause d'une part du surcroît de mortalité des chômeurs. La pauvreté

1. Robert Holcman (1997), *Le chômage : Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines*, La Documentation française, Paris, p. 79

2. "Le problème fondamental pour établir une relation entre chômage, mauvaise santé et mortalité est que l'incidence du chômage est disproportionnellement concentré chez certains groupes" in John Stern (1983), "The relationship between unemployment, morbidity and mortality in Britain", *Population Studies*, vol. 37, n° 1, p. 61.

relative, l'isolement social et la perte d'estime de soi, l'adoption de comportements à risque pour la santé, l'effet du chômage sur la nature de l'emploi ultérieur (précaire ou plus risqué) en seraient les vecteurs"³.

Alors effet propre ou effet induit du chômage sur la santé? La réponse n'est certainement pas que les chômeurs souffrent plus ou moins mais qu'ils souffrent différemment des actifs occupés. Alors que les personnes en emploi présentent des pathologies physiques, les chômeurs encourent plus de risques de connaître une dégradation de leur santé mentale⁴. L'objectif est de rendre compte de la souffrance psychologique et morale des anciens Moulinex à partir du ressenti des personnes mais aussi des déclarations faites par les enquêtés sur leur consommation de médicaments depuis le licenciement. Un examen de la perception d'un mal-être physique ou moral des anciens salariés permettra de déceler les risques de vulnérabilité psychologique face à la perte d'emploi. Les évolutions sur les plans de la santé physique et du bien-être des licenciés depuis la fin de l'emploi constituent une dernière dimension qui sera analysée afin d'interroger la manière dont une partie des anciens Moulinex sont parvenus à faire face au licenciement.

Les conséquences seront appréhendées sous l'angle de la santé perçue et non des répercussions objectivables par un diagnostic de type médical⁵. La mesure des conséquences du licenciement se fera donc par le schème perceptif des individus interrogés deux ans après la fin de l'emploi chez Moulinex malgré tous les biais produits par le travail de reconstruction de la réalité ou l'oubli de certains éléments par les répondants⁶. Prenant acte de cet état des choses, l'interprétation des résultats sera prudente.

1.1 Une rupture en soi

Pour décrire leurs impressions au moment du licenciement, les personnes parlent du "coup" porté au moral, du "choc" émotionnel ressenti alors, d'un sentiment d'

3. Annie Mesrine, "La surmortalité des chômeurs: un effet catalyseur du chômage?", *op. cit.*

4. "Alors que les personnes occupées déclarent souvent souffrir d'arthrose, de rhumatismes ou de fatigue intense liés à l'emploi qu'ils occupent, les chômeurs se plaignent d'asthme mais surtout de dépressions et de symptômes de mal-être (nervosité, anxiété, angoisse, céphalées, insomnies, vertiges...)" in Gilles Nezosi (1999), *Famille et chômage. Synthèse des connaissances* in Jacques Commaille (dir.), *Famille et chômage*, Paris, Haut conseil de la population et de la famille, p. 4-5.

5. Des médecins du travail ont effectué des observations et des analyses au sein d'entreprises ayant appliqué des plans sociaux. Voir à ce sujet Maurice Combe, *L'alibi, op. cit.* et Vincente Chastel (1996), "Le retentissement humain des plans sociaux", *La médecine du travail en Rhône-Alpes*, Document de travail, Lyon, La Direction Régionale du Travail de Rhône-Alpes.

6. Maurice Halbwachs (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris, Albin Michel.

"abattement" et d'anéantissement. Le licenciement est décrit comme ayant atteint les fonctions vitales des individus. Christian de Montlibert parle assez justement de "la violence du chômage"⁷. La perte brusque et injustifiée de l'emploi a provoqué chez les anciens de Moulinex des troubles de la santé, le sentiment d'un profond malaise, des perturbations psychologiques toujours palpables deux ans après l'arrêt de leur emploi chez le fabricant d'électroménager. Parmi l'ensemble des répondants, un quart déclare ne pas avoir été atteint par le licenciement mais 42% disent avoir été affectés et se sentir mieux à présent tandis que 31% se considèrent toujours touchés par le licenciement (voir tableau 1.1).

TAB. 1.1: *La manière dont le licenciement a affecté le moral depuis septembre 2001 selon la situation retrouvée en septembre 2003*

Population totale	Depuis septembre 2001 jusqu'à aujourd'hui le licenciement...				Effectif
	ne m'a pas affecté	m'a affecté mais je vais mieux	m'a affecté et j'essaie ou ne viens pas à aller mieux	NR	
	%	%	%	%	
Situation retrouvée					
Emploi à durée non lim. temps pl.	41,5	44,5	12,3	1,7	137
Emploi à durée non lim. temps part.	21,7	49,4	27,3	1,6	50
Emploi à durée lim. temps plein	25,5	43,8	30,7	0,0	58
Emploi à durée lim. temps part.	18,0	52,6	29,4	0,0	51
En recherche d'emploi	16,2	31,3	52,5	0,0	211
En congés (maladie, maternité...)	18,1	41,0	40,9	0,0	32
En formation	38,2	30,0	31,8	0,0	16
En attente de mesure d'âge	25,0	40,2	33,2	1,6	122
En mesure d'âge	38,6	47,6	13,8	0,0	153
Total	27,5	41,3	30,6	0,6	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Les personnes se déclarant au moment de l'enquête toujours affectées par le licenciement présentent aussi des traits de vulnérabilité face à un retour à l'emploi : ce sont plutôt les femmes (pour 36% d'entre elles contre 24% pour les hommes), les agents de production (41% de cette catégorie contre 14% des agents de maîtrise et techniciens), les moins diplômés (39% d'entre eux contre 5% des détenteurs d'un

7. Christian de Montlibert, *La violence du chômage*, *op. cit.*

Bac et plus), les salariés de Bayeux (37% d'entre eux contre 18% des salariés de Saint-Lô) et les personnes placées dans l'obligation de retravailler alors même que leur âge est un handicap majeur à leur réinsertion, c'est-à-dire les individus ayant entre 40 et 50 ans (42% de celles-ci). La moitié des personnes sans emploi deux ans après le licenciement se disent toujours atteintes par la perte de leur emploi. La réinsertion professionnelle stable apparaît ici comme un bon remède aux troubles psychologiques du licenciement économique (voir tableau 1.1). 42% des personnes en emploi à durée non limitée et à temps complet déclarent ne pas avoir été affectées par la perte d'emploi, c'est presque autant que les bénéficiaires des mesures d'âge (préretraite, allocation chômeurs âgés).

Le fait de bénéficier d'une réinsertion professionnelle n'immunise pourtant pas contre les effets du licenciement. La frontière entre emploi et non-emploi est très fine puisque 18% des personnes en emploi à durée limitée et à temps partiel, et 16% des chômeurs déclarent ne pas avoir été affectés par le licenciement. La distinction entre ces deux groupes est la capacité plus grande pour les personnes en emploi temporaire à dépasser l'épreuve du licenciement grâce à leur réinsertion professionnelle. En effet, la moitié des anciens Moulinex en emploi à temps partiel contre 31% de ceux au chômage déclare avoir été touchés par le licenciement mais se sentir mieux à présent. Même sous des formes non conventionnelles, l'emploi retrouvé fournit l'occasion d'une revalorisation de soi, d'un sentiment d'utilité et procure de nouveaux repères socio-temporels (voir chapitre "Modes de vie"). A la question suivante, une personne enquêtée avait répondu :

"Depuis septembre 2001 jusqu'à aujourd'hui, dites-vous que "le licenciement n'a pas vraiment affecté mon moral" "le licenciement m'a affecté, mais je vais mieux" "le licenciement m'a affecté, mais j'essaie d'aller mieux" "le licenciement m'a affecté, je ne parviens pas à aller mieux" "depuis le licenciement, mon moral est en dents de scie avec des hauts et des bas" ?"

"Ça ne m'a pas affecté parce que j'ai retrouvé du travail."

(N° 717, homme, 33 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Mais quel est l'effet propre du chômage? Est-ce que la perte d'un emploi a des retombées *en soi* sur l'équilibre moral ou bien les personnes au chômage deux ans après leur licenciement ont une santé mentale et physique altérée par des années de travail et de pressions psychologiques placées sur leur poste de travail? En d'autres termes, les groupes d'individus précités (les femmes, les agents de production et les moins diplômés, entre autres) qui apparaissent au moment de l'enquête les plus fragilisés sur le plan de leur santé, l'étaient peut-être déjà bien avant le licenciement?

Certains traits de vulnérabilité ne sont-ils pas "hérités" du passé professionnel chez Moulinex, de la pénibilité du travail et de l'accroissement des rendements imposés par les réorganisations productives⁸? Et en dehors des influences néfastes des restructurations passées de l'entreprise, le chômage n'est-il pas venu réveiller certaines fragilités psychologiques que l'emploi chez Moulinex avait pu colmater? Aussi afin de tenter une évaluation de l'effet propre du licenciement sur la santé des anciens salariés, un questionnaire sous la forme avant/après l'événement du licenciement a été retenu. Ne seront présentés que les résultats qui concernent les personnes rencontrant le trouble mentionné pour la première fois depuis le licenciement.

A partir de ce procédé, il est possible d'évaluer l'effet du chômage sur la santé mentale des licenciés de Moulinex. Ceci implique de prendre en compte plusieurs niveaux d'appréhension afin d'améliorer la compréhension d'un tel phénomène. Un certain nombre d'éléments révèlent un état de malaise psychologique partagé par un très grand nombre d'individus du fait du licenciement. La moitié des répondants déclare en effet avoir traversé une ou plusieurs périodes d'au moins deux semaines de tristesse, de déprime suite au licenciement. Egalement, depuis celui-ci, la perte du goût pour les choses aimées habituellement concerne 40% des individus et le manque d'énergie est ressenti par un tiers des répondants. Les troubles du sommeil subséquents au licenciement atteignent 32% de la population totale. La démoralisation, le découragement atteignent beaucoup plus souvent les catégories les moins diplômées (voir tableau 1.2).

TAB. 1.2: *Adhésion à la proposition: "A connu une période d'au moins deux semaines de perte d'intérêt ou de plaisir pour les choses aimées habituellement depuis le licenciement" selon le dernier diplôme obtenu*

Population concernée	Période d'anhédonie depuis le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Diplôme				
Sans diplôme	46,5	52,7	0,8	410
CAP BEP	35,0	64,4	0,6	212
Bac +	22,1	76,4	1,5	100
Total	39,8	59,4	0,8	722

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Les états de stress, d'angoisse, de préoccupation forment un autre groupe de manifestations importantes provoquées par la perte d'emploi. Les déclarations concer-

8. Claude Fabre, *Les conséquences humaines des restructurations*, op. cit.

nant les prises de médicaments représentent des indicateurs intéressants pour approcher de manière plus objective la santé des individus et l'état de malaise causé par le chômage. La prise d'anxiolytiques subséquente au licenciement concerne 19% des répondants qui déclarent ne pas y avoir eu recours auparavant. Le licenciement est contemporain d'une remise en cause personnelle et professionnelle.

Les insomnies à répétition, les réveils nocturnes ou trop précoces le matin sont très souvent relevés par les personnes interrogées. Ces troubles du sommeil contribuent à accroître un sentiment de fatigue perpétuelle et donc de mal-être. Les problèmes apparus depuis le licenciement sont répandus chez la moitié des femmes, des agents de production, des personnes non diplômées, celles à la recherche d'un emploi ou en insertion précaire. Ces problèmes ont amené 15% de l'ensemble des individus et jusqu'à 20% pour certaines catégories⁹ à recourir à des hypnotiques ou à des sédatifs depuis le licenciement.

"Vous avez des difficultés à vous endormir ou à rester endormie, ou encore vous avez des réveils beaucoup trop matinaux presque toutes les nuits pendant au moins deux semaines?"

Oh là, là! Panique complète. Là, c'est record battu, je vous le dis. Depuis que Moulinex a fermé, je ne dors plus la nuit. (...) Je suis obligée de prendre des cachets pour dormir. J'arrive à 3 heures du matin, je ne dors pas du tout. C'est vrai que ça nous revient et tout, alors voilà. On essaie de ne pas y penser, mais c'est plus fort que nous, tout compte fait. C'est embêtant."

(N° 263, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

Quand les personnes évoquent leurs rêves, il est très frappant de constater combien Moulinex est encore très actif dans le subconscient de nombreuses personnes rencontrées lors d'entretiens ou au cours de discussions informelles. La vision de son travail fait se réveiller Mme P. en pleine nuit.

"A 5 heures, j'ai l'impression qu'il faut que je parte au boulot, et puis je me dis : mais non, j'ai pas de travail".

(Mme P., femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD à temps partiel.)

Dans leurs rêves, les personnes se représentent en situation de travail. Le corps et le psychisme des individus portent les empreintes de l'emploi passé. La mémoire du travail de production trouve trace dans l'activité onirique de ces anciens travailleurs.

"Parce que vous avez souvent des souvenirs?"

9. Ces catégories sont les mêmes que celles qui viennent d'être citées dans la phase précédente, c'est-à-dire les femmes, les agents de production, les personnes non diplômées et celles à la recherche d'un emploi ou en insertion précaire.

Ah ben oui. Des fois, la nuit, je rêve que je suis là-bas et puis je suis en train de travailler avec ma copine.

Et ça vous réveille?

Des fois, oui, ça me réveille."

(Mme Y., femme, 54 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

Très souvent la frénésie du travail cadencé leur revient en songe. Une activité onirique ravivant le travail en usine est une des preuves les plus manifestes de la persistance du sentiment d'attachement à l'entreprise alors même que l'emploi n'est plus.

"J'ai encore le fantôme de Moulinex sur le dos. Et j'ai du mal à m'en séparer. Il m'arrive de me réveiller la nuit et de ne pas re-dormir car je repense à Moulinex."

(N° 683, homme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Ces reflux chimériques sont plutôt vécus de façon douloureuse. Beaucoup disent se réveiller tout confondus de la vivacité de leurs souvenirs conservés au fin fond de leur mémoire, plusieurs années après la fin de leur emploi chez Moulinex. Cette scotomisation du passé professionnel démontre une volonté de refoulement de l'ancien passé professionnel plutôt qu'un souhait de verser dans la nostalgie de l'entreprise défunte. Ceci semble être plus particulièrement le cas pour les femmes de la production pour qui le maintien dans le chômage empêche de "tourner la page Moulinex". En s'attardant uniquement sur les personnes sans emploi, on voit que les différences entre les hommes et les femmes se creusent puisque de 52% pour l'ensemble de la population féminine, la perception de problèmes de sommeil atteint 60% de celles sans emploi (contre 33% pour le groupe des hommes dans leur ensemble et aussi pour ceux au chômage).

TAB. 1.3: *Adhésion à la proposition : "Vous avez des difficultés à vous endormir, ou à rester endormi(e), ou encore vous avez des réveils beaucoup trop matinaux" selon le genre*

Population concernée	Problèmes de sommeil depuis le licenciement			Effectif
	Oui	Non	NR	
Genre				
Homme	32,3	66,9	0,8	300
Femme	51,3	47,9	0,8	331
Total	41,9	57,3	0,8	631

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Le chômage se traduit par une dégradation de son image personnelle et sociale. Le sentiment de culpabilité est présent chez 17% des personnes interrogées. Un quart d'entre elles déclare depuis le licenciement ne pas se sentir toujours ou souvent bien dans leur peau (9% se disent rejetées ou dévalorisées). L'entrée au chômage pour ces salariés est vécue de façon honteuse, comme une humiliation ou une déchéance. Les salariés licenciés de Moulinex doivent affronter l'épreuve personnelle de la perte d'emploi mais aussi les "à-côtés" d'un licenciement collectif de grande ampleur et médiatisé. Les populations les moins qualifiées sont touchées de plein fouet par les troubles précités et également par les préjugés qui circulent sur les "Moulinex" et leur possible contribution à la disparition de leur entreprise. La stigmatisation des anciens salariés est aussi vecteur de souffrance psychologique et d'une altération de l'estime de soi.

La dégradation de la santé des licenciés de Moulinex ne se limite pas aux seuls effets psychologiques du licenciement, du stress engendré par la recherche d'emploi ressenti par les individus. L'arrêt du travail peut avoir des retombées plus profondes, dont les personnes ont elles-mêmes parfois peu conscience. Le "retentissement"¹⁰ du licenciement a des conséquences physiques, somatiques, qui se lisent sur le corps ou, comme on vient de le mentionner, au niveau de l'activité onirique des personnes. La somatisation est une réponse physique qui a pour origine un stress, un traumatisme ou un trouble psychique qui a été nié par les individus. L'effet du licenciement a pu passer inaperçu par les personnes et pourtant entraîner des manifestations réelles et visibles sur la santé. Les perturbations psychologiques provoquées par la perte d'emploi ont été à l'origine du déclenchement de plusieurs manifestations physiques. Des maux sortent sans signes avant-coureurs et la douleur se vit physiquement. Ces maux sont décrits comme des "irruptions", les troubles semblent jaillir, "sortir" de l'enveloppe corporelle des personnes.

"Au moment du licenciement, c'est vrai que j'avais eu des problèmes cervicaux qui sont ressortis à cette époque-là. J'avais fait de la kiné."

(N° 542, femme, 44 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.)

Les problèmes cutanés constituent une des manifestations somatiques les plus communément partagées.

"Vous avez de l'eczéma, des problèmes cutanés, de peau?"

Oui, je me gratte (rires). Ça c'est nouveau ça! "

10. Vincente Chastel, "Le retentissement humain des plans sociaux", *op. cit.*

(N° 799, femme, 52 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Et c'est arrivé quand? Juste après le conflit, paf, il paraît que quand on a des problèmes ça sort toujours au niveau de l'épiderme, c'est le stress, savoir comment ça allait se passer, l'été est passé, je me suis laissé un peu aller, il faisait beau, j'ai décompressé mais là je sais que je restresse un petit peu"

(M. A., homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Ces problèmes de peau concernent un nombre limité d'individus (7%) certes, mais présentent toutefois la particularité d'être répandus de manière assez homogène parmi la population. 8% des femmes sont concernées ainsi que 5% des hommes. Ces troubles sont partagés de manière assez indistincte selon les catégories professionnelles, le diplôme, l'âge, l'usine de rattachement ou la situation maritale des individus.

Si les signes d'un état dépressif durable repéré depuis le licenciement comme le recours à la psychothérapie touchent un nombre relativement limité d'individus (moins de 2%), ces chiffres peuvent être majorés puisque la dépression est l'un des motifs de refus de l'enquête (voir Annexe Méthodologique). Il ne faut pas non plus écarter l'idée que même parmi les personnes enquêtées, la dépression peut être minimisée. Les déclarations à propos de l'alcoolisme sont très certainement sous-évaluées dans l'enquête. Moins de 3% des répondants déclarent leur consommation d'alcool en augmentation (dont 4,5% des hommes). Des éléments révélateurs d'un profond malaise touchent une partie conséquente des répondants. Il faut noter que, des suites du licenciement collectif, 8% des individus disent avoir songé mettre fin à leurs jours et 11% des personnes déclarent prendre des psychotropes tels que des anti-dépresseurs (20% des femmes non diplômées). La perte du goût de vivre, la dévalorisation de soi, le pessimisme sont aussi des sentiments dont l'apparition remonte au licenciement. Le mal-être submerge à ce point l'individu que les idées suicidaires deviennent obsédantes. La famille et les relations amicales sont souvent décrites par les personnes comme un rempart aux pensées mortifères.

"Vous pensez sans arrêt à la mort ou vous avez envie de mourir, voire l'idée de mettre fin à vos jours ?

C'est con à dire, mais je crois que j'aurais pas eu les enfants et une femme derrière moi, on a des idées, après ça, on se demande déjà par rapport au handicap, par rapport à une recherche d'emploi, c'est un truc, je crois, qui passe par la tête à tout le monde."

(N° 642, homme, 41 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, élève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

La dépression s'accompagne fréquemment de perturbations psychosomatiques, des dérèglements des équilibres organiques tels que la perte d'appétit, les troubles importants du sommeil et les douleurs, notamment le mal de dos. 14% des personnes déclarent avoir perdu plusieurs kilos en dehors d'un régime. Ceci atteint les hommes et les femmes dans des proportions relativement similaires (réciproquement 12 et 15%). Les phases trop longues de sommeil sont aussi des indicateurs d'un état dépressif latent. Là encore ces troubles atteignent indistinctement les individus (5% des hommes et 7% des femmes).

Plus des trois quarts des personnes au chômage ont ressenti une dégradation de leur état de santé contre un quart de tous les individus. Pour la population sans emploi, tout particulièrement, les effets psychologiques de l'absence d'activité professionnelle sont à l'origine de nombreuses perturbations sur le plan physique. Les problèmes de santé sont mêlés entre eux et s'entretiennent. L'ennui, la déprime provoquent des fringales qui amènent au grignotage, aux désordres alimentaires et très vite à la prise de poids. Les insomnies provoquent, à leurs tours, des troubles au niveau digestif. Les pensées noires, les préoccupations, les questions sans réponse viennent troubler le sommeil en raison des cauchemars, des songes et des montées d'angoisse. La prise de médicaments réduit l'attention, provoque des trous de mémoire et des problèmes de concentration. L'absence mentale des personnes rendent le lien aux autres plus problématique. L'anhédonie provoque un certain nombre de désordres notamment sur le plan alimentaire et domestique. Par exemple, la perte du goût pour les choses aimées habituellement comme la cuisine, le rangement de son foyer produit un sentiment de malaise, d'impuissance et d'inutilité.

"Vous avez un petit peu perdu l'appétit ou beaucoup?"

Oh, j'en ai perdu. Avant je faisais des gâteaux, tout ça, je ne fais plus rien. Plus rien. La cuisine, c'est pareil, j'en fais pas beaucoup. Bon ben toute seule la semaine, c'est vite fait, autrement je faisais des gâteaux dans le temps, ma mère était cuisinière, elle fait des gâteaux, elle. J'en faisais des gâteaux avant, j'ai tout perdu l'habitude. On y perd."

(N° 371, femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

"Est-ce que vous mangiez plus que d'habitude au point d'avoir pris plusieurs kilos? Est-ce que ça vous est arrivé avant le licenciement?"

Parce qu'avant le licenciement, si vous voulez, on était réglé. Donc on restait à un poids normal mais, depuis que l'on a été licencié, je m'embête donc je grignote."

(N° 543, femme, 51 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Des médicaments contre la dépression ?

Le seul médicament que je prends, j'ai souvent mal à l'estomac, j'ai des problèmes de digestion parce que je me couche tard, je grignote avant de me coucher, alors la digestion ne se fait pas comme il faut, j'ai souvent des brûlures d'estomac."

(N° 250, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

"Vous avez perdu l'appétit en dehors d'un régime au point de perdre plusieurs kilos ?

Non. Mais par contre, pendant les dix mois, je ne mangeais pas plus, mais je prenais des kilos parce que je me disais : est-ce que je vais bien arriver à trouver du travail ? Je prenais du poids sans manger plus pour autant, je ne grignotais pas, je n'étais pas partie dans la boulimie pour autant, mais la prise de poids était facile à comprendre : manque d'activité, c'est ce qu'on appelle la sédentarité, à partir du moment où on ne bouge plus, qu'on n'est plus en activité, on prend du poids."

(N° 651, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, élève de formation, en stage non rémunéré.)

Le licenciement a des répercussions réelles sur la santé d'une bonne partie des anciens salariés de Moulinex. Il est un événement collectivement partagé qui imprègne la mémoire des individus¹¹ et constitue une rupture dans une histoire décrite par les personnes comme rectiligne. Le récit de vie n'échappe pas à l'évocation d'un tel événement. Le licenciement dessine un avant et après. Les souvenirs qui y sont associés se lisent jusque dans le corps des individus, leur manière de vivre, de penser et de voir le monde. Pour beaucoup de répondants, la vie depuis le licenciement "ne sera plus jamais la même". La perte d'emploi atteint la santé morale et physique des licenciés à plusieurs niveaux. La déprime, l'anxiété, la somatisation, la dépression sont les troubles principalement repérés ici mais il en existe bien d'autres. Les conséquences du licenciement ont deux origines : le malaise suscité par la perte de l'emploi passé et l'angoisse de la réinsertion professionnelle future. Trouver l'effet propre de l'un et de l'autre est difficile tant les deux sont imbriqués. Ces deux aspects n'ont d'ailleurs pas été dissociés. Faire intervenir des variables pour tenter de différencier les épreuves du chômage en fonction des caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles des individus va améliorer la compréhension du phénomène. Du fait de la moyenne d'âge relativement élevée de notre population, certains troubles peuvent apparaître de façon plus prononcée parmi les plus de 50 ans. En effet, il est un fait reconnu médicalement qu'avec l'avancée en âge, la qualité et la quantité de

11. Maurice Halbwachs, *Les cadres sociaux de la mémoire*, op. cit.

sommeil diminue. Les analyses "toutes choses égales par ailleurs" permettront de se prémunir, en partie, de cette distorsion.

1.2 Les raisons du mal-être

Afin de dégager les effets propres des facteurs influant sur l'apparition de troubles et de désordres psychologiques post-licenciement, des analyses ont été menées à partir de quatre modèles de régression. Un premier modèle portant sur les risques de se sentir affecté par le licenciement a été réalisé sur toute la population des anciens salariés (voir modèle 1.1). Les trois autres modèles de régression ne portent que sur les personnes qui ont déclaré avoir connu les troubles suivants depuis la fin de l'emploi chez Moulinex : la prise d'anxiolytiques, les problèmes de sommeil, l'idée de mettre fin à ses jours. Ces quatre types de troubles ont été choisis parce qu'ils concernent un nombre relativement important de personnes et qu'ils renvoient à des domaines différents de la santé mentale. La prise de médicaments contre l'anxiété fournit un indicateur assez objectif des effets du chômage sur la santé, alors que le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement ne s'appuie que sur la perception que les personnes interrogées en ont. Les problèmes de sommeil renvoient à des troubles d'une moins grande gravité que les idées de mettre fin à ses jours. Pour ces quatre modèles de régression, des populations spécifiques seront distinguées : la totalité des individus concernés, les personnes au chômage, les hommes et les femmes. Les variables retenues sont celles utilisées dans les parties précédentes sur les trajectoires, c'est-à-dire des caractéristiques personnelles (sexe, âge, diplôme), professionnelles (ancienneté, dernière catégorie chez Moulinex, satisfaction dans l'ancien emploi, attachement à Moulinex, site, situation retrouvée) et sociales (vie conjugale et situation du conjoint). L'avantage des méthodes inférentielles est de pouvoir contrôler un certain nombre d'effets inhérents à la population (et notamment le fait que beaucoup des licenciés de Moulinex ont un âge élevé).

Les résultats de ces analyses convergent pour faire apparaître l'influence nette et systématique de quatre facteurs sur chacun des registres de santé étudiés : le site de reclassement, l'attachement à l'entreprise, la situation retrouvée des licenciés et le sexe. L'ancienneté dans l'emploi mêlée à l'âge des personnes, le dernier diplôme obtenu, la catégorie professionnelle occupée chez Moulinex, la vie conjugale couplée à la situation du conjoint, l'adhésion et/ou le mandat syndicaux ainsi que la satisfaction dans son emploi chez Moulinex interviennent également mais de manière différenciée selon les sous-populations repérées (chômeurs, hommes et femmes).

Le rapport à l'expérience professionnelle passée a des implications sur la manière de vivre le chômage. Nul doute que la souffrance morale causée par la perte du lien avec son ancienne entreprise peut se trouver accentuée quand les difficultés du retour à l'emploi se confirment avec le temps. Mais il existe bien un effet propre du lien à l'entreprise qui se retrouve de façon récurrente comme facteur explicatif des perturbations psychologiques entraînées par la perte d'emploi. L'attachement et l'ancienneté dans l'entreprise sont en bonne place dans les facteurs influençant l'effet négatif du licenciement. "Toutes choses égales par ailleurs", les risques de déclarer avoir été affecté par le licenciement sont pratiquement deux fois plus élevés pour les personnes présentant une note d'attachement élevée¹² que pour les autres individus (voir modèle 1.1). A l'inverse, la satisfaction dans l'emploi diminue le risque de se sentir pâtre du licenciement. Les conclusions sont identiques pour la prise d'anxiolytiques subséquente au licenciement (voir modèle 1.2). Une relation positive à l'entreprise, et un rapport négatif à l'emploi chez Moulinex, seraient dommageables à la santé morale des licenciés. Pour les personnes insatisfaites de leur emploi chez Moulinex, le licenciement économique est vu comme une seconde épreuve. Outre le fait d'endurer le travail, il leur faut aussi subir la perte de celui-ci.

"Et lors de la dernière année passée chez Moulinex, étiez-vous d'accord avec ces propositions : " Je me sentais très attachée à Moulinex ", oui ou non ?

Oui parce qu'on ne reste pas 28 ans dans une entreprise sans avoir des sentiments quand même. J'ai eu du mal à supporter le licenciement. C'était dur. On avait quand même un travail assuré, des horaires, un salaire. Que là, on se retrouve, on ne sait même pas. Et puis il n'y a pas de boulot. Et puis on ne rajeunit pas."

(N° 917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.)

Quelques nuances en fonction de la nature du lien à l'entreprise doivent être apportées à ces résultats. L'attachement affectif à Moulinex ("Je me sentais très attaché à Moulinex") est lié à la perception par les salariés licenciés de conséquences négatives sur leur santé et leur équilibre moral. Près de 80% des personnes déclarant un lien affectif à Moulinex disent avoir été affectées par la fin de leur emploi (contre la moitié des autres individus). Dans ce cas, le licenciement est en quelque sorte mal vécu pour lui-même en raison de la rupture psychologique avec Moulinex et avec les sociabilités tissées dans le travail. Les salariés manifestant un lien rationalisé à

12. Cette note a été construite à partir des trois affirmations suivantes: "*Je me sentais très attaché à Moulinex*", "*Moulinex a fait beaucoup pour moi*", "*Même si j'avais pu quitter Moulinex, j'y serais resté quand même*".

FIG. 1.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement*

Population totale :				
Déclare avoir été affecté par le licenciement /				
Déclare ne pas avoir été affecté par le licenciement				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.		
Femme	1,753***	(ns)		
Ancienneté chez Moulinex et âge lors de l'enquête				
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	1,703**	(ns)	2,439**	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 55 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié (sauf colonne D)	(ns)	(ns)	(ns)	
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM [2] Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	(ns)	(ns)	2,122*	(ns)
Bayeux	2,189**	(ns)	2,871*	(ns)
Cormelles (Caen)	2,291***	(ns)	3,666***	(ns)
Falaise	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	0,483***		0,353***	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,382***		0,371**	0,406***
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	(ns)	(ns)	0,392**	(ns)
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	2,862**	1,756**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,845***	(ns)	0,818**	0,880*
Note d'attachement à Moulinex [5]	1,707***	1,950***	1,734***	1,618***
Effectifs	N = 830	N = 259	N = 338	N = 462
Détails effectifs	599/231	212/47	232/136	367/95

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

FIG. 1.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement*

Population concernée [0] :					
		Déclare avoir pris des médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement /		Déclare ne pas avoir pris des médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement	
Variable	A	B	C	D	
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme	
Sexe					
Homme	Réf.	Réf.			
Femme	2,670***	3,578**			
Ancienneté chez Moulinex et âge lors de l'enquête					
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)	0,296*	(ns)	(ns)	
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	(ns)	0,395*	(ns)	(ns)	
28 années d'ancienneté et plus - 55 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Dernier diplôme obtenu					
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)	4,806*	
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Dernière position professionnelle chez Moulinex					
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Agent de production - Ouvrier qualifié (sauf colonne D)	(ns)	(ns)	(ns)		
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
ETAM [2] et Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Site					
Alençon	(ns)	(ns)	5,900*	(ns)	
Bayeux	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Cormelles (Caen)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Falaise	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Situation retrouvée					
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)	
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)	
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.	
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,488**		0,316*	(ns)	
Vie conjugale et situation du conjoint					
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)	
Seul	(ns)	(ns)	0,160**	(ns)	
Adhésion - mandat syndical					
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Au moins une [3]	1,638**	(ns)	(ns)	(ns)	
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,861**	(ns)	0,805*	(ns)	
Note d'attachement à Moulinex [5]	1,608***	1,464*	1,775**	1,471**	
Effectifs	N = 643	N = 206	N = 328	N = 315	
Détails effectifs	119/524	49/157	38/290	81/234	

Odds ratios et degrés de significativité : * : p. <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Population ayant déclaré ne pas avoir pris d'anxiolytiques avant le licenciement.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

l'entreprise ("Même si j'avais pu travailler ailleurs, j'y serais resté quand même")

FIG. 1.3: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les problèmes de sommeil depuis le licenciement*

Population concernée [0] :				
Déclare avoir des problèmes de sommeil depuis le licenciement /				
Déclare ne pas avoir de problèmes de sommeil depuis le licenciement				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	Réf. (ns)	Réf. 2,359**		
Femme				
Ancienneté chez Moulinex et âge lors de l'enquête				
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. (ns)	Réf. (ns)
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 55 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	2,415**	(ns)	2,792*	(ns)
CAP BEP	2,004*	(ns)	2,630**	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié (sauf colonne D)	1,707*	(ns)	2,185*	
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM [2] et cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	1,951**	(ns)	(ns)	(ns)
Bayeux	(ns)	(ns)	(ns)	2,525*
Cormelles (Caen)	1,948**	(ns)	(ns)	2,119*
Falaise	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	0,556**		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,395**		(ns)	0,527*
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	(ns)	(ns)	0,364*	(ns)
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	1,179*	(ns)	(ns)	1,317**
Effectifs	N = 626	N = 202	N = 298	N = 328
Détails effectifs	265/361	99/103	96/202	169/159

Odds ratios et degrés de significativité * : p < .,1 ; ** : p < .,05 ; *** : p < .,001

[0] Population ayant déclaré ne pas avoir eu de problèmes de sommeil avant le licenciement.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

FIG. 1.4: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les idées de mettre fin à ses jours depuis le licenciement*

Population concernée [0] :				
Déclare avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours depuis le licenciement /		Déclare ne pas avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours depuis le licenciement		
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	Réf. (ns)	Réf. (ns)		
Femme				
Age au moment de l'enquête				
45 ans et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	(ns)	3,440**	(ns)
CAP BEP - Bac et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	2,364*	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM [2] Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Bayeux	0,330*	0,180**	(ns)	0,233**
Cormelles	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise (Falaise Saint-Lô pour la colonne B)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	(ns)		(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	(ns)		(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	3,405**	(ns)	2,444*
Seul	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Nombre d'enfants	1,357**	(ns)	(ns)	1,553**
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	1,681*	(ns)	3,121**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)	1,471**
Effectifs	N = 803	N = 251	N = 363	N = 440
Détails effectifs	68/735	31/220	21/342	47/393

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Population ayant déclaré ne pas avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours avant le licenciement.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

sont également plus souvent touchés que les autres mais dans des proportions un peu moins importantes. Ici, la perte d'emploi est mal vécue pour ses conséquences no-

tamment en ce qui concerne le retour à l'emploi (perte de confiance dans ses chances de réinsertion professionnelle) (voir également tableau 1.4). La relation entre l'attachement de type normatif à Moulinex ("Moulinex a fait beaucoup pour moi") et les répercussions du licenciement sur la santé se révèle au niveau de la prise de médicaments : prise de somnifères et d'anxiolytiques. Les personnes particulièrement concernées par ce type de lien avec Moulinex sont touchées "physiquement" par les bouleversements produits par l'absence d'emploi. Il existerait une sorte de répartition des troubles apparus depuis la perte d'emploi en fonction de la nature du sentiment qui relie les individus à leur entreprise. Mais quelle que soit la forme de l'attachement à Moulinex, ce sentiment doit être rapproché aux plus grandes chances de vivre négativement le licenciement. En multipliant les modèles de régression sur différents domaines de santé, l'influence de l'attachement est apparue de manière systématique. La récurrence du rôle joué par cette variable montre l'importance qu'il faut lui attribuer dans l'explication des effets du chômage.

TAB. 1.4: *Adhésion à la proposition : "Vous avez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez faire habituellement" selon l'attachement affectif à Moulinex*

Population totale	Sentiment d'anhédonie depuis le licenciement			Effectif
	Oui	Non	NR	
Attachement affectif à Moulinex				
Oui	44,5	54,8	0,7	544
Non	25,1	73,6	1,3	178
Total	39,8	59,4	0,8	722

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Il apparaît très clairement que l'usine de rattachement intervient aussi pour expliquer l'apparition de troubles psychologiques depuis la fermeture de Moulinex. "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés du site de Falaise sont moins souvent exposés que les employés des usines d'Alençon, de Bayeux et surtout de Cormelles aux méfaits de la perte d'emploi tels que les troubles de sommeil ou le sentiment de se sentir affecté par le licenciement (modèles 1.1 et 1.3). Concernant uniquement les hommes, les salariés de Cormelles ont quatre fois plus de risques de se déclarer atteints par le licenciement que ceux de Falaise (voir modèle 1.1 colonne C). Mais en ce qui concerne l'idée de mettre fin à ses jours, les employés de l'usine de Bayeux se trouvent mieux protégés que les salariés de Falaise. Par rapport à ces derniers, les employés de l'usine de friteuses présentent trois fois moins de risques de déclarer avoir eu des pensées suicidaires depuis le licenciement (voir modèle 1.4). Dans tous

les cas, le personnel des grandes usines est plus fortement soumis aux problèmes de santé survenus depuis la fin de l'emploi chez Moulinex. La plus forte exposition des salariés de l'usine d'Alençon aux troubles de santé apparaît parmi le groupe des hommes. On peut faire l'hypothèse que les troubles dépressifs seraient liés à la taille des usines. Le grand nombre de personnes touchées par la perte d'emploi aurait un effet néfaste sur le bien-être personnel des licenciés. Dans les plus petites entités, les répercussions du licenciement peuvent se trouver plus facilement diluées car celui-ci a moins infiltré l'environnement social des anciens salariés.

Cependant parmi les plus petites entités, Bayeux et Falaise notamment, des différences sont à relever. Les salariés des deux petits sites ne sont pas atteints de la même manière par les différents troubles étudiés ici. Le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement touche plus souvent les employés de Bayeux alors que les idées suicidaires sont plus fréquemment le fait des salariés de Falaise. En rappelant le contexte de la fermeture de Moulinex, on voit que les salariés, en fonction de leur usine d'appartenance, n'étaient pas préparés de la même manière à la fermeture. Les salariés de l'usine de friteuses ont reçu l'annonce du dépôt de bilan de façon d'autant plus violente que l'existence et la rentabilité de leur activité n'a jamais été remise en cause. Les salariés de Bayeux ont vécu difficilement leur licenciement du fait du caractère incompris de celui-ci. Il en était autrement pour le site de fabrication d'aspirateurs. Si les salariés de Falaise étaient plus préparés à une fermeture de leur entreprise du fait des annonces de fermeture ou de réduction d'activité, ces menaces répétées ont pu avoir des effets délétères et profonds sur l'équilibre psychologique des travailleurs. L'influence de l'attachement à l'entreprise et du site de reclassement sur l'apparition de troubles de santé depuis le licenciement confirme le rôle important joué par le passé professionnel. Des données subjectives (le lien à Moulinex) mais aussi objectives (le nombre de personnes affectées par le licenciement) doivent être mobilisées.

Les analyses "toutes choses égales par ailleurs" mettent en avant la très grande influence de la situation vis-à-vis du marché de l'emploi sur la santé perçue. Les personnes bénéficiant d'une mesure d'âge sont les mieux protégées des méfaits du licenciement et dans un second lieu, celles qui ont pu retrouver un emploi à durée non limitée dans le temps. Les chômeurs présentent le risque le plus élevé de se sentir affectés par les effets du licenciement sur la santé mentale (voir modèle 1.1). Mais la distinction emploi/non emploi n'est pas valide puisque les situations de réinsertion précaire ne s'opposent pas au chômage. Pour certains troubles, comme l'anxiété, les personnes en emploi instable sont même plus fragilisées que celles au chômage (voir

tableau ci-dessous 1.5). L'opposition doit être placée entre les personnes concernées par une situation stable (emploi ou mesure d'âge) et celles confrontées à des problèmes d'instabilité ou de réinsertion professionnelle.

TAB. 1.5: *Adhésion à la proposition "Avez-vous déjà pris des médicaments contre l'anxiété" selon la situation retrouvée*

Population active	Prise d'anxiolytiques depuis le licenciement			Effectif
	Oui	Non	NR	
Situation retrouvée				
Emploi à durée non limitée	11,7	85,8	2,5	155
Emploi à durée limitée	28,4	71,6	0,0	82
Sans emploi	23,5	76,5	0,0	206
En attente ou en mesure d'âge	13,8	86,2	0,0	51
Total	18,3	81,0	0,7	643

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. 0002

Il semblerait, que plus que le chômage en lui-même, la perspective d'avoir à rechercher un emploi soit vecteur d'angoisses qui rejaillissent sur l'épreuve du licenciement. Les personnes en réinsertion à durée limitée dans le temps sont aussi les plus investies dans la recherche d'un emploi et donc, par voie de conséquence, sont les plus exposées à l'effet anxiogène des démarches que cela implique. Les personnes au chômage se trouvent touchées à la fois par l'angoisse envers leur avenir professionnel et par l'appréhension face aux recherches d'emplois à réaliser.

"Vous avez eu des difficultés à vous endormir ou à rester endormi ?

Avant le licenciement, non, et puis après, oui, un peu quand même. Maintenant, c'est bon. Quand on recherche du boulot, il y a du stress."

(N° 906, homme, 36 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Genre et morbidité¹³ sont connus pour être très liés. De manière générale, c'est-à-dire sorti du contexte du chômage, "à âge, formation, situation conjugale et professionnelle identiques, une femme présente entre 1,5 et 2 fois plus de risques qu'un homme de vivre un épisode dépressif"¹⁴. L'enquête Moulinex confirme ces résultats. Parmi les personnes sans emploi, 60% des femmes déclarent des problèmes de

13. Nombre de personnes souffrant d'une maladie donnée pendant un temps donné, en général une année, dans une population.

14. Isabelle Leroux et Thomas Morin (2006), "Facteurs de risque des épisodes dépressifs en population générale", *Etudes et Résultats*, DREES, n° 545, décembre, p. 2.

sommeil contre 33% des hommes. "Toutes choses égales par ailleurs", les femmes ont pratiquement trois fois plus de risques que les hommes dans la même situation de recourir à la prise d'anxiolytiques depuis le licenciement (voir modèle 1.2). Les femmes sont-elles "naturellement" plus enclines à ce genre de troubles ou bien ces dernières ont-elles une propension plus grande à exprimer leur souffrance morale? Il est certain que l'extériorisation de la douleur par des signes de tristesse, les pleurs, l'expression de vives émotions, de colères, voire des manifestations d'hystérie est plus répandue chez les femmes que chez les hommes. Ces derniers ont plutôt une attitude de retenue ou bien à l'inverse versent dans des comportements violents ou agressifs. On ne peut écarter non plus l'hypothèse que l'angoisse exprimée par les femmes vienne de leur appréhension envers leur reclassement futur, elle-même dérivée de leur fragilité professionnelle intériorisée. Concernant certains troubles telles que l'idée de mettre fin à ces jours, la distinction de genre ne joue plus (voir modèle 1.4). Sur le sentiment de dévalorisation ou de rejet depuis le licenciement, par exemple, les hommes (8% d'entre eux) et les femmes (10% d'entre elles) ne se distinguent presque pas. Il semblerait que le mal-être causé par une remise en cause profonde de l'individu et de sa place dans la société mette un peu plus à égalité les deux sexes.

TAB. 1.6: *Des difficultés à s'endormir, à rester endormi ou des réveils trop matinaux pendant deux semaines selon le genre*

Population sans emploi	Problèmes de sommeil depuis le licenciement			Effectif
	Oui	Non	NR	
Genre				
Homme	33,2	66,8	0,0	77
Femme	59,9	40,1	0,0	125
Total	49,4	50,6	0,0	202

Source : *Enquête Moulinox 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Toutefois, comme pour les résultats sur le reclassement professionnel, le genre apparaît fréquemment comme un facteur de fragilisation "en soi". En ne considérant que le groupe des femmes, l'effet de la dernière catégorie professionnelle chez Moulinox, de la situation conjugale et de la satisfaction dans l'emploi ne jouent pas dans l'explication des méfaits du licenciement. Demeurent pour les femmes, l'influence de la situation retrouvée, du lien à l'entreprise et du dernier diplôme (voir modèle 1.2 colonne C).

Grâce aux analyses distinctes entre hommes et femmes, apparaît très nettement

l'influence différenciée du diplôme et de la qualification professionnelle. Pour les hommes, les agents de production devenus ouvriers qualifiés chez Moulinex ont deux fois plus de risques de voir leur sommeil altéré par rapport au groupe des ETAM et des cadres (voir modèle 1.3). Parmi les hommes, on observe un rapprochement des déclarations des ouvriers qualifiés et des agents de production au sujet de la perte du plaisir pour les choses aimées habituellement. Parmi les personnes au chômage, celles possédant un diplôme qualifiant comme le CAP ou le BEP se déclarent un peu plus souvent rejetées, dévalorisées que la moyenne des autres personnes depuis la fin de Moulinex (voir tableau 1.7). Le fait de posséder un diplôme ne protège pas systématiquement des risques dépressifs. Seuls les plus diplômés, c'est-à-dire ceux possédant au moins le baccalauréat, sont plus épargnés du sentiment de discrédit. Ces derniers ont aussi une identité professionnelle moins fortement accolée à celle de Moulinex. La qualification et les diplômes, qui sont sources de valorisation personnelle et professionnelle dans l'entreprise, peuvent avoir un effet totalement inverse hors de celle-ci. 20% des agents de production mais aussi 17% des ouvriers qualifiés déclarent avoir eu le sentiment d'être sans valeur, coupables ou en faute depuis le licenciement. La perte de l'emploi chez Moulinex consacre une rupture au niveau de sa propre image et de son image sociale.

"Avez-vous déjà pris des médicaments contre l'anxiété?"

Pendant la période des quatre mois (après le licenciement) parce que je me posais beaucoup de questions sur mon âge. Pour retrouver un emploi avec l'âge que j'ai, sans diplôme, ça me siphonnait un peu le ciboulot."

(N° 939, homme, 43 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

TAB. 1.7: *Adhésion à la proposition: "Vous vous sentez plutôt rejeté(e), dévalorisé(e)" selon le diplôme*

Population sans emploi	Sentiment de dévalorisation depuis le licenciement			Effectif
	Toujours/ Souvent	Parfois/ Jamais	NR	
Diplôme				
Sans diplôme	14,8	84,6	0,6	155
CAP BEP	21,9	78,1	0,0	80
Bac +	0,0	100,0	0,0	24
Total	15,7	83,9	0,4	259

Source: *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. 1279

Le fait de posséder un diplôme ou non introduit une différence plus nette à

l'intérieur du groupe des femmes que parmi le groupe des hommes. En effet, celles qui possèdent au moins un CAP BEP (ce qui inclut aussi le Bac et les diplômes supérieurs à celui-ci), déclarent plus fréquemment que les femmes sans diplôme, ne pas avoir été affectées par leur licenciement (17% contre environ 31% de celles ayant au moins un diplôme voir tableau 1.8).

TAB. 1.8: *La manière dont le licenciement a affecté le moral depuis septembre 2001 selon le genre et le diplôme*

Population totale	Depuis septembre 2001 jusqu'à aujourd'hui le licenciement...				Effectif
	ne m'a pas af- fecté %	m'a affecté mais je vais mieux %	m'a affecté et j'essaye ou ne par- viens pas à aller mieux %	NR %	
Genre et diplôme					
Homme sans diplôme	34,9	30,9	33,3	0,9	125
Homme avec diplôme	36,7	43,4	19,4	0,5	243
Femme sans diplôme	16,8	41,8	40,7	0,6	355
Femme avec diplôme	30,8	48,1	20,4	0,7	107
Total	27,5	41,3	30,6	0,6	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Il existerait deux manières de vivre la perte d'emploi : une expérience féminine et une expérience masculine. Tout se passe comme si les troubles subséquents au licenciement économique étaient liés pour les hommes à une peur du déclassement professionnel eu égard à leur qualification professionnelle et à leur diplôme tandis que pour les femmes, ces problèmes étaient associés à une appréhension envers les difficultés de réinscription dans l'emploi. Pour ces dernières, le licenciement est une déstabilisation de leur place sur le marché du travail tandis que pour les hommes celui-ci est une remise en cause du statut professionnel. Dans le fond, les hommes ne savent pas ce qu'ils gagneront en termes de type ou de qualité de réinsertion professionnelle future alors que les femmes savent ce qu'elles perdent en termes d'intégration professionnelle passée. Cette distinction est moins une différence de sexe que de genre. Il faut alors faire intervenir les représentations sociales qui ont cours sur l'emploi des femmes et le travail des hommes. Chez Moulinex, déjà, l'emploi des femmes était attaché à des tâches déqualifiées, dépourvues de responsabilités. Le

métier était en revanche constitutif de l'identité de l'homme au travail¹⁵. On peut penser que c'est le métier et la qualification qui influent sur la manière de vivre le licenciement des hommes, tandis que c'est la question de l'emploi qui intervient sur l'expérience féminine du chômage.

Pour la population entière et notamment pour les hommes, l'affiliation syndicale est une autre dimension fortement reliée à la perception de conséquences néfastes du licenciement sur la santé. Les personnes présentant une adhésion ou un mandat syndical encourent plus de risques que les autres de consommer des anxiolytiques depuis la fermeture de Moulinex. Parmi les hommes, ceux qui présentent une affiliation syndicale ont trois fois plus de risques que les autres de déclarer avoir pensé mettre fin à leurs jours. En effet, lors des conflits sociaux, puis ensuite avec la mise en place des antennes-emplois, militants et leaders syndicaux étaient soumis à de fortes pressions qu'elles viennent des salariés, des responsables du reclassement ou même de leur famille. Ces derniers ont dû assumer leur propre réinsertion rendue plus problématique du fait de leur visibilité sur la scène médiatique. Cette image publique pouvait fortement les desservir auprès des employeurs de la région. Les syndicalistes avaient aussi à charge un travail de représentation, de soutien moral et administratif auprès des autres salariés. Leur connaissance des démarches administratives et des rouages institutionnels, leur poids relationnel, leur dynamisme et leur réactivité étaient souvent sollicités. Beaucoup d'anciens syndicalistes avaient d'ailleurs repéré que leurs rôles auprès des salariés de Moulinex relevaient plus des fonctions d'"assistants sociaux" que de leaders d'opinion. Pourtant, comme l'explique Dominique Schnapper¹⁶, les fonctions de syndicaliste confèrent une identité positive, une occupation, une utilité sociale qui est bénéfique pour l'équilibre moral des personnes.

Enfin, notons, que certaines variables n'interviennent pas ou du moins interviennent d'une manière contraire aux prévisions. La situation matrimoniale, par exemple, est connue pour être fortement liée à la santé mentale : "Les personnes les moins exposées sont celles qui vivent en couple et *a fortiori* les personnes mariées. De fait, la prévalence de l'épisode dépressif des personnes mariées est de 4 points inférieure à celle des personnes qui ne le sont pas (...)." ¹⁷. Suivant ces résultats, il est attendu de voir les personnes seules, séparées ou divorcées plus fragilisées face

15. Paul-Henry Chombart de Lauwe (1977), *La vie quotidienne des familles ouvrières*, Editions du Centre National de la Recherche Scientifique, 3e édition, p. 28.

16. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

17. Isabelle Leroux et Thomas Morin, "Facteurs de risque des épisodes dépressifs en population générale", *op. cit.*, p. 3.

aux perturbations psychologiques engendrées par la perte d'emploi. Or, il apparaît très clairement dans cette enquête auprès des salariés de Moulinex, que la vie maritale a un effet inverse de celui attendu. Pour les hommes, le couple serait même anxiogène. Ceux qui vivent seuls se trouvent environ trois fois moins touchés par les conséquences du licenciement que ceux qui ont un conjoint (voir modèles 1.2 et 1.1 colonne C). Comment expliquer l'influence de la vie en couple sur la santé mentale des hommes? L'homme en couple par rapport à l'homme vivant seul, se trouve plus fortement soumis à l'anxiété et aux perturbations psychologiques de sa conjointe. Cette hypothèse s'appuie sur l'idée d'une transmission des effets du licenciement à l'autre membre du couple. Mais on peut supposer aussi que, pour les hommes, perdre son emploi peut amener à des sentiments de rabaissement et de dégradation aux yeux de sa conjointe. Ces résultats doivent être pris avec beaucoup de précautions puisque la comparaison ne porte que sur un nombre très restreint d'hommes seuls. Toutefois cet effet semble robuste car il se retrouve sur plusieurs tableaux différentes. Mirra Komarovsky et Olivier Schwartz avaient souligné l'effet déstabilisateur que représente l'entrée dans le statut d'"homme au chômage". Le licenciement est une remise en cause de ce qui constitue pour beaucoup l'identité masculine, celle de pourvoyeur de revenus.

La situation du conjoint est aussi un facteur qui intervient dans l'explication des méfaits de la perte d'emploi, mais uniquement sur certains tableaux comme le fait de déclarer avoir eu des idées suicidaires depuis le licenciement collectif. Parmi les femmes et les personnes au chômage, celles dont le conjoint est également sans emploi ont trois fois plus de risques d'avoir pensé mettre fin à leurs jours que les autres personnes en couple (voir modèle 1.4). Dans ces cas précis, les éléments de fragilité se cumulent. Les femmes doivent affronter leur problème de réinsertion ainsi que les préoccupations suscitées par le chômage de leur conjoint. Le fait d'avoir des enfants ne prémunit pas des idées suicidaires et ceci se vérifie notamment chez les femmes. Ces résultats sur les intentions de mettre fin à ses jours tombent en dissonance avec ceux d'Emile Durkheim¹⁸ à propos du suicide. Les rôles parentaux ne présentent pas d'action protectrice sur les idées noires comme celles de mettre fin à ses jours.

Les analyses statistiques effectuées à partir d'un modèle "toutes choses égales par ailleurs" montre que les diverses catégories de population sont inégalement exposées aux perturbations d'ordre psychologique depuis la fin de l'emploi chez Moulinex : les individus se disant attachés à l'entreprise, les femmes et notamment les moins

18. Emile Durkheim (1930), *Le suicide. Étude de sociologie*, Paris, PUF.

TAB. 1.9: Adhésion à la proposition : "Vous avez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez habituellement" selon le licenciement du conjoint de *Moulinex*

Population sans emploi	Sentiment d'anhédonie depuis le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Licenciement du conjoint				
Non	51,0	48,3	0,7	149
Oui	30,0	70,0	0,0	34
Total	46,9	52,5	0,6	183

Source : Enquête *Moulinex* 2003

χ^2 sig. .0624

diplômées, le salariés des grandes usines de *Moulinex*, les militants ou représentants syndicaux, les hommes vivant en couple et les personnes sans emploi ou en insertion professionnelle précaire. Mais s'en tenir à de telles conclusions risquerait de figer les choses et de passer à côté des moyens que les personnes mettent en œuvre pour composer avec le chômage. Cette partie va s'attacher, par un regard rétroactif, à étudier la manière dont les personnes affrontent et composent avec l'épreuve de l'absence d'emploi.

1.3 Vivre sans *Moulinex*

Par rapport à la période de la grande dépression des années 1930, les progrès sanitaires, l'élargissement de la couverture maladie à toute la population, l'amélioration des conditions de vie ont permis de mettre à l'abri les travailleurs au chômage de la déchéance physique et des problèmes de malnutrition. L'assurance chômage a eu aussi comme conséquence d'amortir la perte de revenu provoquée par l'absence d'un emploi. Pourtant, il vient d'être démontré que la perte d'emploi a un véritable effet sur la santé des licenciés de *Moulinex*. On a pu dès lors constater que les différentes conséquences de l'absence de travail repérées se situent au niveau psychologique ou psychosomatique. La prise en compte, à présent, de l'évolution des effets du chômage sur le bien-être moral des personnes permet d'élargir un peu plus le regard sur le sujet. Dans *Les chômeurs de Marienthal*, Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel expliquent les changements intervenus sur l'état de santé des anciens salariés de l'usine de lin en se référant au passé professionnel de ces derniers. Les auteurs expliquent que ces anciens employés vont mieux, en raison de l'arrêt d'un travail

pénible aux conditions de travail néfastes pour le bien-être.

"Le médecin de Marienthal rapporte que déjà avant le début du chômage la population n'était pas en très bonne santé. Le travail au filage et au tissage n'est pas sain. La poussière s'attaque à l'appareil respiratoire, le bruit assourdissant des machines est source de fatigue nerveuse. Le personnel de ces usines est constamment menacé par la tuberculose. Le médecin affirme que c'était le cas de 90% de la population de Marienthal. Aujourd'hui, d'après lui, la situation s'est améliorée, et la population est en meilleure santé. Ceci est bien sûr en relation avec l'arrêt du travail pénible et dangereux pour les poumons, le temps plus long passé en plein air, et cette amélioration s'est nettement fait sentir au début du chômage." ¹⁹

En dehors de l'amiante, la manipulation des matériaux pour l'élaboration des produits d'électroménager ne présentait pas une dangerosité ou de nocivité pour la santé des travailleurs de Moulinex. Bien plus que les conditions de travail, ce sont les tâches d'exécution en elles-mêmes qui étaient chez Moulinex particulièrement néfastes pour la santé en raison des cadences soutenues, du port de charges lourdes, des distorsions corporelles imposés par l'activité de production. Avant, le travail conduisait à l'épuisement jusqu'à la souffrance physique et morale. Aussi l'arrêt d'un travail physique et éprouvant a-t-il amené un soulagement pour les employés les plus exposés à la pénibilité du travail notamment les agents de production.

TAB. 1.10: *Evaluation de son état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population totale	Evolution de son état de santé actuel				Effectif
	Meilleur %	Identique %	Moins bon %	NR %	
Catégorie prof.					
Agent de production	26,1	42,2	31,1	0,3	346
AP-Ouvrier qualifié	19,5	57,4	22,4	0,7	175
Ouvrier qualifié	18,7	55,4	25,9	0,0	67
Employé, maîtrise	14,4	67,1	18,5	0,0	69
Agent de m., tech.	15,1	70,8	13,3	0,8	142
Cadre, ingénieur	34,1	51,7	14,2	0,0	31
Total	21,5	53,9	24,2	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

L'étude des répercussions du chômage sur le bien-être des Moulinex à un moment donné ne peut faire l'économie d'un regard rétrospectif. Il est nécessaire d'interroger l'évolution de l'état de santé des anciens salariés depuis les deux années qui se sont

19. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 65.

écoulées après leur licenciement. Le tableau ci-dessus (1.10) donne à voir que les agents de production n'ayant pas évolué chez Moulinex ont à la fois plus souvent le sentiment d'une amélioration et d'une dégradation de leur santé depuis Moulinex. Pour les autres catégories professionnelles, celui-ci est jugé plus fréquemment comme identique. Une analyse à partir d'un modèle de régression logistique sur les risques de percevoir une dégradation de son état de santé depuis le licenciement a été réalisée sur toute la population. La situation retrouvée, le lien à l'entreprise passée, l'adhésion syndicale et le site de reclassement constituent toujours des variables explicatives de la perception depuis le licenciement d'une santé dégradée. Le diplôme et la qualification interviennent aussi de façon assez nette.

"Toutes choses égales par ailleurs", le personnel peu diplômé présente plus de risques de ressentir une altération de son état de santé depuis le licenciement (voir modèle 1.5). Ce sont les catégories dont les capacités physiques ont été les plus durement mises à l'épreuve dans le processus de travail, qui ont plus de chances de déclarer une santé dégradée depuis le licenciement. Pourquoi la fin d'un emploi pénible n'a pas été ressentie plus positivement par les personnes? L'arrêt d'un travail cadencé, en flux tendu, au rythme particulièrement soutenu voire exténuant a entraîné une rupture très nette avec la période de vacance forcée imposée par la fin de l'activité professionnelle. Mais surtout, l'entrée dans un statut dévalorisant et passif du chômage a été à l'origine d'une forte démoralisation et d'un grand découragement pour ses salariés employés le plus souvent très jeunes chez Moulinex. Beaucoup disent ressentir une diminution de leurs capacités physiques et mentales du fait de l'arrêt brutal de l'emploi. Le sentiment d'avoir vieilli prématurément est très fort, tout particulièrement chez le personnel âgé. Comme l'explique Dominique Schnapper : "le résultat est le drame des chômeurs et des chômeuses de 40 à 55 ans, ouvriers et cadres, ayant le sentiment d'être rejetés après qu'on a utilisé le meilleur de leurs forces physiques et intellectuelles"²⁰. Il est frappant de voir la place qu'occupe la question de la santé dans les conversations des salariés relativement âgés. Celle-ci paraît éclater au grand jour, après tant d'années de refoulement et d'abnégations. A la sortie des assemblées générales d'anciens salariés sur le site de Cormelles-le-Royal, les personnes s'échangeaient souvent en aparté des noms d'anti-dépresseurs et de laxatifs, de spécialistes, de médecins généralistes ou bien encore de centres spécialisés de soin.

Le jugement de l'évolution de son état de santé est tout à fait lié à la situation retrouvée. "Toutes choses égales par ailleurs", il apparaît très nettement que l'activité

20. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit., p. 81.

FIG. 1.5: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la perception d'une dégradation de son état de santé depuis le licenciement*

Population concernée [0] :				
Déclare avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours depuis le licenciement /		Déclare ne pas avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours depuis le licenciement		
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	Réf. (ns)	Réf. (ns)		
Femme				
Age au moment de l'enquête				
45 ans et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	(ns)	3,440**	(ns)
CAP BEP - Bac et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	2,364*	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM [2] Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Bayeux	0,330*	0,180**	(ns)	0,233**
Cormelles	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise (Falaise Saint-Lô pour la colonne B)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	(ns)		(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	(ns)		(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf. (ns)	Réf. 3,405**	Réf. (ns)	Réf. 2,444*
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Nombre d'enfants	1,357**	(ns)	(ns)	1,553**
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	1,681*	(ns)	3,121**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)	1,471**
Effectifs	N = 803	N = 251	N = 363	N = 440
Détails effectifs	68/735	31/220	21/342	47/393

Odds ratios et degrés de significativité * : p. <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Population ayant déclaré ne pas avoir eu l'idée de mettre fin à ses jours avant le licenciement.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

professionnelle retrouvée ou le retrait de celle-ci augmentent les chances de percevoir son état de santé comme identique voire meilleur. La mise en retraite apporte, sur le plan à la fois de la santé physique comme de la santé mentale, un sentiment de mieux-être permis par la fin de son emploi chez Moulinex. Beaucoup de salariées de la production font état d'une grande fatigue corporelle et morale accumulée au cours de leur carrière professionnelle et accrue lors des dernières années marquées par une intensification du travail chez Moulinex. "Le travail féminin en usine, tel qu'il est conçu actuellement dans un grand nombre des entreprises françaises est une très grosse épreuve physique et morale. Il provoque une importante fatigue nerveuse qui peut avoir une influence sur la vie sexuelle"²¹. L'amélioration de son état de santé se fait sentir par une diminution très nette des douleurs physiques contractées ou réanimées en permanence par le travail en usine. Les personnes se sentent moins affectées par les tensions du quotidien et abordent la vie avec un plus grand optimisme. Le sentiment de maîtriser son existence, ses rythmes de vie et ses envies est nettement mis en avant par les individus. Le fait de "ne plus avoir à se lever le matin" améliore la qualité sommeil, le rend moins perturbé par la perspective d'un réveil matinal.

"Comment évaluez-vous votre état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement : meilleur? Identique? Moins bon? Ou beaucoup moins bon?"

Meilleure, oui. Les problèmes que j'avais avant ne changent pas mais la santé est quand même meilleure. Je suis moins stressée, je suis chez moi, si aujourd'hui j'ai décidé de faire ça, je le fais, si j'ai un coup de fatigue, je me dis que je verrai ça demain. Alors qu'avant je partais quand même, j'étais stressée quand même, je partais, je revenais du boulot, je n'avais jamais fini, j'étais toujours sur les nerfs, si vous voulez. Là, je suis bien. Personne ne me dit : "Tu vas faire ci ou ça." Je suis quand même mieux. Même pour mon mari, avant, je rentrais du travail, je voyais simplement un verre dans un évier, j'en faisais toute une montagne. J'étais toujours en train de rouspéter. Alors que maintenant, c'est le jour et la nuit, je suis bien plus calme et je vous dirai que je ne m'ennuie pas chez moi."

(N° 394, femme, 55 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, pré-retraité.)

"Comment évaluez-vous votre état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement : meilleur? Identique? Moins bon? Ou beaucoup moins bon?"

Bien mieux parce que moi, j'ai fait une polyarthrite en 95, et quand je travaillais, je souffrais beaucoup plus que depuis que je suis arrêtée. Donc meilleure, et c'est pour tout. On est détendu, c'est pas la même vie."

21. Paul-Henry Chombart de Lauwe, *La vie quotidienne des familles ouvrières*, op. cit., p. 42.

(N° 720, femme, 52 ans, en couple, ouvrière qualifiée, Falaise, pré-retraîtée.)

Concernant l'effet de la réinsertion professionnelle sur l'évolution perçue de l'état de santé, une grande différence sexuée apparaît à nouveau. Pour les hommes, le statut de l'emploi retrouvé protège d'une dégradation de l'état de santé, la réinsertion stable et à temps complet diminuant les chances de considérer sa santé comme moins bonne. Dans ce cas de figure, il n'y a pas eu réellement de rupture causée par le licenciement puisque la réinsertion professionnelle a été le plus souvent immédiate. En revanche, pour les hommes, toutes les autres situations qui s'éloignent de l'emploi conventionnel sont liées au risque de sentir une dégradation de sa santé depuis le licenciement.

Pour les femmes, il en va autrement. Le fait d'avoir retrouvé un emploi à durée limitée et de bénéficier d'une mesure d'âge diminue les risques de percevoir sa santé comme moins bonne depuis le licenciement. Alors que la mise en retraite tend à être considérée par les hommes comme néfaste pour leur équilibre physique et mental, l'entrée dans ce dispositif semble salubre pour la santé des femmes. La fin de son activité professionnelle est plutôt ressentie comme une mort sociale pour les hommes tandis qu'elle apparaît plutôt comme l'occasion d'une renaissance personnelle pour les femmes. Pour ces dernières, la période d'activité professionnelle et familiale représentait des années d'oubli de soi et de sa santé avec lesquels la retraite permet de renouer.

Il faut aussi rappeler l'effort de réorientation professionnelle opéré par les femmes actives pour parvenir à une réinsertion professionnelle. Les emplois temporaires retrouvés par ces dernières se situent souvent dans le secteur tertiaire et sont plus fréquemment considérés comme moins fatigants en comparaison au travail posté sur les chaînes de montage chez Moulinex. La possibilité de travailler à son allure, et non plus selon un temps imposé, est perçue très positivement par le personnel peu qualifié. Le contact "humain" est considéré comme plus "propre" et plus agréable que celui des machines. De même, les conditions de travail dans le domaine des services sont très généralement considérées comme meilleures pour la santé que celles dans les ateliers de montage. Le fait de connaître un nouveau contexte professionnel jette la lumière sur les aspects négatifs du travail chez Moulinex. Beaucoup de femmes font l'expérience agréable d'un nouveau travail "non usinier", c'est-à-dire qui n'est pas soumis aux cadences, aux bruits et réclamant une moindre dépense physique. En revanche, la réinsertion dans un emploi stable qui s'est plutôt réalisé dans le monde de l'industrie, n'est pas associée à une amélioration de son état de santé. Depuis les deux années écoulées après le licenciement, les femmes en contrat à durée indétermi-

née jugent leur état de santé négativement par rapport à la période chez Moulinex. Pour cette conductrice de chariots élévateurs, son emploi en CDI dans une grande entreprise de construction automobile est lié à une aggravation de ses douleurs du fait d'une cadence de travail plus soutenue que dans l'usine d'électroménager.

"Comment évaluez-vous votre état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement : meilleur ? Identique ? Moins bon ? Ou beaucoup moins bon ?

Moins bon, on va dire. Je fatigue plus vite, je prends quand même du Diantalvic pour démarrer le matin parce que, comme j'ai des affaissements de disques, ça vient du métier que je fais. Donc, j'ai souvent mal aux reins, j'ai souvent mal aux muscles et tout ça. A 50 ans, on n'est pas vieux mais l'âge est là quand même et on fatigue plus vite. Comme je ne travaille plus à Moulinex, il faut que je sois plus en forme."

(N° 607, femme, 49 ans, seule, ouvrière qualifiée chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Le personnel qui se déclare attaché à l'entreprise a plus de risques que les autres de percevoir une dégradation de son état de santé. La disparition de Moulinex signifie la fin d'un certain nombre d'assurances et de certitudes et place les personnes devant un grand désarroi. Les moins attachés à l'entreprise, quant à eux, présentent plus de chances de se sentir aller mieux depuis le licenciement. La fin de l'emploi dans l'entreprise d'électroménager a mis un terme à une intégration sociale dans l'emploi jugée insatisfaisante. Le licenciement a pu alors sonner la fin des angoisses qui pesaient sur l'avenir de Moulinex et sur leur poste, et amener à des sentiments de soulagement et de libération.

"Vous est-il arrivé de vivre une période d'au moins deux semaines où vous aviez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez faire habituellement ?

Je sais qu'avant ça a été très dur. Oui parce que quand on sent que ça va fermer... Après, ça a presque été un soulagement de me dire enfin je vais être libre, pas libre mais enfin ça y est. Tous les jours, tous les mois, on se disait que ça allait mal, on sentait que ça allait mal. Quand on nous a dit c'est fini, c'était presque un soulagement de se dire on ne va plus entendre ça, on ne va plus avoir cette épée sur la tête. Même si c'est ridicule de penser ça."

(N° 817, femme, 51 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.)

Les personnes les moins attachées à l'entreprise présentent une capacité plus grande à relativiser l'événement du licenciement. La perte d'emploi est ramenée à d'autres événements biographiques personnels et familiaux. La rupture professionnelle est alors jugée comme secondaire par rapport à la perte d'un proche, à des

problèmes graves de santé, les souffrances endurées pendant l'enfance. Cette morale ou philosophie de vie se retrouve plus particulièrement dans les milieux ruraux et populaires. Il faut donc "*faire avec*" le chômage ou plutôt "*faire sans*" Moulinex et tenter de "remonter la pente".

"Vous est-il arrivé de vivre une période d'au moins deux semaines où vous aviez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez faire habituellement ?

Non. Moi je dis toujours: j'ai eu bien pire. Quand mon mari est décédé, j'ai eu bien pire. Je suis passée par des moment très difficiles de maladie et tout. Donc moi, le licenciement, je l'ai mis à sa juste valeur."

(N° 266, femme, 51 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.)

"Vous est-il arrivé de vivre une période d'au moins deux semaines où vous aviez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez faire habituellement ?

Oui, j'ai perdu, à moment donné, c'était la démotivation à tout. Et après, j'ai dit: il n'y a pas que Moulinex qui existe, il va falloir aller plus loin. Il y a des gens qui vivent et qui ne travaillent pas chez Moulinex. Il a fallu se dire qu'il y a autre chose plus grave. A un moment donné, je me suis dit: "qu'est-ce qui aurait pu m'arriver dans ma tête (j'étais toute seule) de plus grave dans ma vie en dehors de perdre le travail?". C'était soit qu'un de mes enfants ait une grave maladie, un cancer inguérissable, mon conjoint ou moi. Donc j'ai dit: "il y a pire que perdre le travail". Je m'enfonçais et je m'enfonçais, et à un moment, je me suis dit: bon, qu'est-ce qui peut exister de pire? Moi je prends ça très dramatique. Et je me suis posé la question moi-même: "qu'est-ce qui pourrait m'arriver de plus grave?" "

(N° 651, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, élève de formation, en stage non rémunéré.)

"Toutes choses égales par ailleurs", le site d'origine a une influence notable sur la perception d'une évolution de l'état de santé. Les salariés des petits sites s'en sortent mieux que ceux des deux têtes industrielles. Les salariés de Falaise ont pratiquement quatre fois plus de chances que ceux d'Alençon de décrire leur état de santé comme inchangé ou même meilleur (voir modèle 1.5). 38% des salariés de Falaise déclarent meilleur leur état de santé depuis le licenciement contre 19% des salariés de Cormelles (voir tableau 1.11).

Doit-on y voir ici l'influence tempérante d'une mentalité "ouvriers-paysans"? Pour en définir les traits, il faudrait remonter au "domestic system" qui est une organisation de vie alternée entre travail agricole et le travail à la manufacture. Si les licenciés de Moulinex ont perdu ce mode de vie et de travail, il semblerait que les traces d'une telle mentalité demeurent. Les racines rurales ont pu préserver certains traits culturels comme l'individualisme, l'autonomie et un certain esprit

TAB. 1.11: *Evaluation de son état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement selon le site*

Population totale	Evolution de son état de santé actuel				Effectif
	Meilleur %	Identique %	Moins bon %	NR %	
Site					
Alençon	16,0	56,7	27,2	0,3	221
Bayeux	20,9	55,4	22,7	1,1	88
Cormelles	19,4	54,3	26,3	0,0	379
Falaise	37,9	46,8	12,7	2,6	90
Saint-Lô	33,1	48,7	18,1	0,0	49
Total	21,5	53,9	24,2	0,4	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

d'indépendance. Sur le site de Falaise, l'identité ouvrière y est la moins marquée et les vicissitudes de la carrière professionnelle sont peut être mieux admises ou du moins accueillies avec plus de fatalisme et de résignation. Cette capacité à faire front aux difficultés avait déjà été relevée par une agent de reclassement de ce site d'abord désignée pour intervenir sur ce site puis mutée sur le site de Cormelles²². L'apport de cette enquête est de pouvoir comparer plusieurs sites atteints par un même événement mais qui assimilent ce dernier de manière différente du fait de certaines données culturelles ou de modes de vie. Ces considérations spatiales mettent sur la piste d'un phénomène social. Marcel Mauss avait déjà repéré que les milieux de vie et l'épaisseur de la vie sociale des Eskimos changeaient totalement en fonction de leur habitat²³. La transposition est périlleuse entre les anciens salariés de Moulinex et les peuples du grand nord mais les conclusions demeurent éclairantes pour notre propos. Selon l'auteur, la population, sa distribution sur le sol, son volume et sa densité influent sur la vie collective des personnes. Dans le monde rural, également, la distribution de l'habitat se trouve plus dispersée dans l'espace et disséminée dans la campagne. Les habitations sont plus éparpillées et éloignées les unes des autres. L'éloignement géographique faciliterait la réalisation du deuil de l'entreprise. Les contacts sociaux avec les anciens Moulinex sont donc plus dilués, moins réguliers et les relations se trouvent plus recentrées autour du cercle familial et du voisinage proche. A Bayeux, 22% des anciens salariés vivent en appartement, ce n'est le cas que

22. Les impressions de cette femme agent de reclassement étaient intéressantes car celle-ci avait pu faire une comparaison entre ses deux expériences de consultante, la première à Falaise et la seconde à Cormelles.

23. Voir le chapitre "Essai sur les variations saisonnières des sociétés eskimo. Étude de morphologie sociale" in Marcel Mauss, *Sociologie et anthropologie, op. cit.*

pour moins de 10% des employés de l'usine de Falaise. Ce mode de résidence favorise la concentration de la population et expose davantage les individus aux regards de la population. "Il y en a une, elle était connue dans l'usine pour son problème avec l'alcool, maintenant on la voit au bar, elle est dans un état... mais pitoyable, c'est triste, vraiment c'est triste"²⁴. A Bayeux, plus qu'ailleurs, les personnes se trouvent plus profondément baignées dans l'atmosphère lourde de Moulinex. Après leur mutation vers l'usine de friteuses, bon nombre des "salariés transfuges" avait élu résidence autour de l'usine "d'accueil" située à proximité du centre-ville. Les chances de rencontrer des anciens collègues et de raviver à présent le souvenir de leur entreprise défunte et de la perte d'emploi sont plus grandes à Bayeux qu'ailleurs. Sortir de chez soi pour faire les courses et pour des démarches administratives fait croître les chances de rencontrer d'anciens Moulinex et donc de ranimer l'événement du licenciement. Egalement, la crainte d'avoir à revoir d'anciens collègues peut amener à un réflexe d'isolement.

Il existe donc des facteurs géographiques, culturels et sociaux qui interviennent sur la manière de vivre le chômage. Mais il faut aussi considérer la manière dont les personnes elles-mêmes affrontent l'épreuve de la perte d'emploi. "Comment la vie de chacun influence-t-elle sa résistance au chômage, quelles relations y a-t-il entre la vie antérieure et la vie actuelle?" s'interrogent Paul Lazarsfeld et son équipe²⁵. Tout comme *Les chômeurs de Marienthal*, les anciens salariés de Moulinex peuvent déployer des stratégies de résistance face aux effets du chômage, qui relèvent de capacités individuelles ou collectives à faire face à un tel événement. La volonté de surmonter par ses propres moyens l'épreuve de la perte d'emploi se retrouve aussi dans la résistance très souvent manifestée par les personnes à ne pas recourir de manière abusive et systématique à la médication. Beaucoup expriment leur volonté de prendre sur eux et d'affronter la réalité telle qu'elle se présente. Il y a aussi cette idée implicite que les traitements médicaux tels que les psychotropes sont des solutions de la facilité. "Je suis anti-cachets"²⁶. La méfiance envers une possible dépendance à certaines pharmacopées revient souvent dans le discours des répondants.

"Vous avez vu un médecin pour ça?"

Oui, j'ai vu un médecin, je lui expliqué. Je lui ai dit. Et je ne suis pas la fille qui se drogue, je n'aime pas me droguer alors, j'essaie de faire... Mais je suis debout à six heures et demie tous les matins."

(N° 543, femme, 51 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cor-

24. Propos recueillis lors d'un échange informel avec une ouvrière de Moulinex Bayeux.

25. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op.cit.*, p. 132.

26. N° 917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

melles, inscrite à l'ANPE.)

"Des médicaments contre la dépression ?

Non parce que j'avais des calmants pour me détendre, un antidépresseur, mais pas costaud, c'était juste pour me détendre. On aurait tendance à devenir plus exécrationnel, je pense que ça a des effets secondaires."

(N° 642, homme, 41 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, élève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

Le phénomène, que l'on peut appeler d'"immunisation collective", permet aux personnes de faire face aux critiques et de résister au sentiment de dévalorisation ou de stigmatisation. Juridiquement, l'application d'un licenciement pour raison économique ne peut relever de la personne du salarié. En revanche, selon la loi, le travailleur licencié pour motif individuel est désigné comme seul responsable de la perte de son emploi en raison d'une faute commise par lui ou du fait des traits inhérents à sa personne. Dans la procédure de licenciement collectif, les motifs de la perte d'emploi sont extérieurs aux salariés, ce qui retire à ces derniers une certaine culpabilité. La littérature anglosaxonne fait d'ailleurs très souvent référence à la notion de "rupture involontaire" de l'emploi. D'après un certain nombre d'auteurs, en effet, l'aspect incontrôlable de la perte d'emploi peut induire un sentiment de délaissement qui serait néfaste pour le moral des individus. "Layoffs clearly result in involuntary unemployment. Even if these individuals reduce their wage requirements, they are unlikely to land employment immediately"²⁷. Mais à l'inverse, cet aspect ("l'incontrôlabilité") peut avoir un effet de déculpabilisation puisque la cause du chômage échappe totalement aux décisions des individus. L'absence de responsabilité protégerait les individus du blâme et de l'humiliation provoqués par le chômage²⁸.

Partie sur la santé : vous sentez-vous sans valeur ? Coupable de tout ? Constamment en faute depuis le licenciement ?

Non, pas du tout. Je suis coupable de rien, moi. Je suis coupable d'avoir toujours fait mon boulot et eux sont coupables de ne pas l'avoir reconnu, ça n'est pas pareil."

(N° 640, homme, 56 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraité.)

Les raisons économiques de la perte d'emploi, malgré leur caractère profondément injuste, ont le bénéfice de préserver, d'une certaine manière, la dignité des

27. "Les licenciements relèvent d'un chômage involontaire. Même si ces individus réduisent leurs prétentions salariales, ils ne sont pas à même de reprendre un emploi dans l'immédiat" in Arthur H. Goldsmith et William Darity Jr. (1992), "Social psychology, unemployment exposure and equilibrium unemployment", *Journal of economic psychology*, 13, p. 456

28. John Hayes et Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, op. cit., p. 78.

travailleurs en les dédouanant juridiquement de toute responsabilité. La perte collective de l'emploi protège les salariés dans leur individualité.

Une part notable des personnes interrogées lors de l'enquête par questionnaire a fait part de troubles psychologiques survenus depuis le licenciement. Les problèmes de sommeil, l'anxiété, les périodes de mal-être sont les manifestations les plus rencontrées et sont à l'origine de perturbations somatiques et oniriques. Les situations de dépression et de profond malaise psychologique, loin d'être négligeables, sont moins répandues, mais peut-être ce résultat résulte d'une limite méthodologique de cette enquête qui n'a pas pu atteindre les personnes submergées par une trop grande détresse morale (voir Annexe méthodologique). L'équilibre psychique des personnes s'est tout particulièrement trouvé ébranlé en raison de la rupture profonde introduite par la perte d'emploi. En multipliant les niveaux d'appréhension, on n'a pu que constater l'étendue et la diversité des retombées du licenciement économique sur la santé des individus. Les conséquences de la perte d'emploi sont multiples mais également différenciées et évolutives dans le temps. Les différents troubles repérés n'atteignent pas de la même manière tous les individus en fonction de leurs caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles. Le fait d'être une femme, de vivre en couple, de résider en milieu urbanisé, entre autres, soumet à de plus forts risques de percevoir des perturbations sur sa santé. La situation retrouvée vis-à-vis de l'emploi n'éclaire donc pas tout. Le rapport à l'entreprise passée fournit aussi une part de l'explication des effets du chômage. L'influence récurrente de l'attachement à Moulinex sur les différents registres de santé étudiés le prouve bien. Il est nécessaire, pour bien comprendre toutes les dimensions du chômage, de replacer cet événement relativement à un contexte de vie. La fin d'un emploi industriel peut être synonyme de déstructuration mais il peut s'accompagner aussi d'une bonification de sa santé physique. Saisir la dynamique du chômage implique de prendre en compte les différentes "zones d'impact" de la perte d'emploi, la diversité des expériences vécues et de considérer le licenciement dans ses aspects aussi bien négatifs que positifs. L'étude des effets de la perte d'emploi va se poursuivre en étudiant une source importante de préoccupation et d'angoisses : le niveau de vie.

Chapitre 2

Les modes de vie

Deux aspects se côtoient dans le chômage : la perte du lien professionnel et la perte d'un équilibre de vie construit à partir de ce lien professionnel. Dans le chapitre précédent, on a vu que la rupture avec l'emploi a des conséquences notables sur l'équilibre psychologique des individus. Il est nécessaire à présent de rendre compte des désordres introduits par la perte d'emploi sur le niveau et l'organisation de vie des personnes licenciées pour raisons économiques. Les deux éléments, santé et conditions d'existence, sont en fait très liés. Dans *Les chômeurs de Marienthal*, les chercheurs expliquent comment la perte de revenu a des retombées néfastes sur le moral des individus qui doivent composer avec un bien maigre revenu de subsistance. Ces strictes restrictions budgétaires obligeaient les individus à des économies jusque dans la composition de leurs menus alimentaires. La recherche auprès des salariés licenciés de Moulinex, menée 70 ans après celle réalisée dans la communauté au chômage de Marienthal, doit inclure les évolutions socio-historiques qui ont touché le monde du travail et qui influencent nécessairement la manière de vivre sans emploi.

Le retour sur le passé des licenciés de Moulinex permet d'améliorer la compréhension de l'expérience vécue du chômage et l'état de déstructuration causé par l'absence d'une activité régulière. Il fait rappeler tout le procédé d'imposition, d'inculcation des règles comme discipline temporelle, corporelle que joue le travail et notamment le travail en usine sur les individus. A son origine, le système industriel s'était aussi donné pour objectif de moduler un nouvel être humain¹, délié de ses habitudes, de ses mœurs anciennes, un individu socialisé à la culture capitaliste, du temps rempli et étiré, de l'argent gagné et mérité. Le mode de vie et de travail des salariés était fondé sur une temporalité : les horaires de travail, un lieu : l'usine et un rapport : le salariat. C'est dans cet espace-temps et sur ce mode de rémunération

1. Rolande Pinard (2000), *La révolution du travail*, Rennes, PUR.

que s'est construit tout l'édifice personnel, social et symbolique des travailleurs et qui se trouve alors remis en cause dans le chômage.

L'expression de "modes de vie" renvoie à deux réalités qui vont être successivement étudiées ici : les conditions économiques des personnes licenciées et l'organisation de vie depuis l'arrêt du travail chez Moulinex. Ce nouveau rapport au temps et à l'argent imposé par le chômage va être interrogé au travers des déclarations de revenu faites par les personnes et des changements repérés par celles-ci dans leur mode de vie.

2.1 Soucis au présent et crise en l'avenir

Cette section consacrée aux modes de vie s'attache à étudier les changements de conditions de vie d'un point de vue financier ou budgétaire, par contraste aux désorganisations temporelles, sociales étudiées plus après. Examiner la question d'une diminution du niveau de vie provoquée à la perte de son emploi amène à évaluer le risque d'entrée dans une situation de pauvreté matérielle pouvant conduire à un rétrécissement de ses activités de loisir puis à un appauvrissement de ses relations sociales.

Définir et comptabiliser les ménages pauvres sont des tâches qui se présentent tout d'abord comme complexes. L'évaluation de la pauvreté est un travail ardu en raison de l'arbitraire et de la relativité qui entourent sa définition². Serge Paugam explique qu'en fonction de là où se trouve placée la barre ou le niveau de pauvreté, le pourcentage d'individus concernés change totalement.

"Prenons un exemple, au seuil de 50% du revenu médian par unité de consommation (environ 600 € par mois), il existait en France, en 2001, 6% de personnes en situation de pauvreté, soit 3,6 millions, mais au seuil de 60% du revenu médian par unité de consommation (environ 720 € par mois), les pauvres représentaient 12,4% de la population, soit plus du double, et au total 7,2 millions de personnes. Il suffit donc de changer légèrement le seuil officiel de pauvreté pour que change radicalement la proportion de la population concernée."³

La seconde difficulté réside dans le caractère contextualisé de la pauvreté. Celle-ci ne recouvre pas les mêmes réalités selon les configurations nationales. Dans les pays méditerranéens, par exemple, où la pauvreté est plus "intégrée" au mode de vie, les

2. Christine Chambaz (1997), "La pauvreté en France et en Europe", *Insee Première*, n° 533, pp. 1-4.

3. Serge Paugam, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, *op. cit.*, p. 6.

aléas de l'existence, par le truchement des solidarités familiales ou de voisinage et des activités de l'économie parallèle, se trouvent mieux amortis⁴ et admis socialement. Dans les pays où le niveau de développement économique est plus élevé, la perte du lien professionnel constitue sur le plan à la fois monétaire et symbolique, une déchéance personnelle. Les politiques sociales cependant interviennent au travers des systèmes d'assurance ou de minimas sociaux afin de réduire les risques d'exclusion et de paupérisation⁵.

L'aspect relatif de la pauvreté s'appréhende aussi au travers de trajectoires individuelles qui prennent pied dans le passé des individus.

"Il existe évidemment des différences entre pauvreté native et chute dans la précarité. Un individu qui a vécu depuis son enfance dans une situation de pauvreté, dont les parents étaient pauvres, a de fortes chances d'avoir des goûts, des compétences et un organisme lui permettant de mieux survivre à ce seuil qu'une autre personne qui n'a jamais été préparée dans son passé à subir une expérience de cette nature (Harrington, 1962). Le nouveau pauvre doit s'adapter à ses nouvelles conditions de vie, avec des coûts d'ajustement psychophysiologiques qui peuvent lui sembler insupportables."⁶

Enfin, les manières d'aborder la pauvreté sont plurielles comme le démontrent Nicolas Herpin et Daniel Verger dans un dossier consacré à la question⁷. Afin de saisir au mieux les évolutions dans le mode d'existence des salariés licenciés de Moulinex depuis le licenciement, les différents angles d'approche de la pauvreté qu'ont repérés les auteurs méritent chacun d'être examinés. La dimension monétaire est la première étudiée ici à partir de la variable du revenu perçu mensuellement par le ménage. Le seuil de pauvreté sera placé ici à 700 € par mois et par ménage d'une personne seule, à 1000 € par mois pour les personnes en couple et pour celles à la tête d'un foyer monoparental avec enfant(s) et à 1500 € pour les couples avec enfant(s). Mais la seule prise en compte des ressources laisse de côté le niveau de vie atteint et les conditions d'existence comme les biens possédés par les personnes (le patrimoine mobilier ou immobilier par exemple), l'argent qui a été épargné ou au contraire celui dont les personnes doivent s'acquitter par le biais des dettes à la consommation par exemple. L'existence de moyens alternatifs comme le travail illégal ou la production domestique ont aussi une influence notable sur le niveau

4. Mohamed Doudich (1998), "Emploi, chômage et stratégies familiales au Maroc", *Population*, vol. 53, n° 6, pp. 1185-1208.

5. Serge Paugam et Duncan Gallie, *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, *op. cit.*

6. Marc Fleurbaey, Nicolas Herpin, Michel Martinez et Daniel Verger (1997), "Mesurer la pauvreté", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, p. 27.

7. "La pauvreté une et multiple", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, pp. 3-22.

de vie des ménages, et pas seulement d'un point de vue financier. Les déclarations des personnes sur leurs dépenses, les dettes contractées, le statut du logement permettent également d'aborder l'économie générale du ménage. La troisième approche, l'approche subjective apporte un avantage supplémentaire par rapport aux deux précédentes puisqu'elle permet de considérer les difficultés ressenties par les personnes en fonction de leurs conditions de vie et les moyens mis en place pour faire face aux restrictions budgétaires. L'inconvénient est que cette approche passe par le filtre des représentations des répondants avec des possibilités de biais importants.

"Ainsi le revenu minimum déclaré serait-il susceptible de prendre pour les intéressés deux significations sensiblement différentes: une évaluation de leurs besoins fondamentaux de subsistance, ou bien des revendications d'accroissement du niveau de vie qui ne reflètent pas vraiment leur conception du "minimum vital."⁸

Une analyse "toutes choses égales par ailleurs" va porter sur cette évaluation subjective afin de connaître les éléments qui interviennent dans l'appréhension d'une dégradation de son niveau de vie. Enfin, la dimension administrative de la pauvreté s'avère incontournable pour notre recherche en raison des mesures déployées dans le cadre du plan social de Moulinex. Pendant le congé de conversion ou la convention de conversion, la personne licenciée percevait 85% de son salaire brut moyen. L'entrée dans ses dispositifs a provoqué une diminution du niveau de revenu, particulièrement perceptible pour les bas salaires, tout en représentant un filet de sécurité qui protège de la perte sèche de revenus. Toutefois ces dispositifs sont à durée limitée dans le temps⁹. Deux ans après la fin de l'emploi Moulinex, l'épuisement des droits au titre de l'assurance chômage amène à considérer à court terme le recours à une aide de subsistance, notamment le RMI. Cette variable (le fait d'envisager le recours à ce dispositif) va donc être mobilisée pour enrichir notre étude.

Le recours à ces différentes approches n'a pas pour objectif de parvenir à l'établissement d'un profil unifié de ménage pauvre mais par différents chemins méthodologiques d'appréhender l'expérience vécue du chômage dans sa dimension matérielle et d'estimer les risques de marginalisation économique d'une partie de la population des licenciés de Moulinex. 42% des personnes interrogées appartiennent à un ménage dont le revenu se situait au moment de l'enquête entre 1501 et 2300 €. Un quart est issu d'un ménage percevant plus de 2 300 € par mois et 31% moins de 1500 €.

8. François Gardes et Christian Loisy (1997), "La pauvreté selon les ménages: une évaluation subjective et indexée sur leur revenu", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, p. 97.

9. La durée du congé de conversion est de 10 mois pour les moins de 50 ans et de 16 mois pour les salariés âgés de plus de 50 ans. La durée de la convention de conversion est de 6 mois pour les personnes de moins de 50 ans et de 10 mois pour les plus de 50 ans.

17% de l'ensemble des personnes interrogées déclarent que leur ménage perçoit un revenu inférieur ou égal à 1000 €. Les femmes (pour 23% d'entre elles contre 11% des hommes), le personnel moins qualifié (30% des agents de production contre 6% des ouvriers qualifiés), les anciens salariés du site de Bayeux (32% des employés de ce site contre 11% du personnel de Falaise), les locataires (37% d'entre eux contre 5% de propriétaires de leur logement) sont plus souvent concernés par cette tranche de revenu. Les personnes seules sont en proportion très nettement surreprésentées ici (69% de ces dernières contre 7% de celles vivant en couple¹⁰) (voir tableau 2.1). Cela veut également dire que 45 individus de notre échantillon sont issus d'un ménage dont le couple se partage moins de 1000 € chaque mois. 6% des personnes vivant seules, soit 8 personnes perçoivent moins de 700 € par mois. Au total, on peut estimer que 53 individus connaissent des situations de pauvreté économique soit 6% de la population enquêtée.

Ce chiffre ne tient pas compte des enfants présents dans le ménage. 64% des personnes vivant seules avec au moins un enfant doivent composer avec un revenu inférieur à 1000 € par mois. 57 répondants sont donc à la tête d'un foyer monoparental pauvre. 20% des personnes en couple avec au moins un enfant sont dans un ménage percevant moins de 1500 € par mois soit 58 personnes. Au total, 144 personnes soit 17% de la population des anciens Moulinex peuvent être considérées comme appartenant à un ménage pauvre.

TAB. 2.1: *Somme perçue par mois selon la situation conjugale couplée à la présence d'enfants dans le foyer*

Population totale	Revenu mensuel en euros						Effectif
	Moins de 700 € %	701- 1000 € %	1001- 1500 € %	1501- 2300 € %	Plus de 2301 € %	NR %	
Ménages et enfants							
En couple sans enf.	0,5	6,4	12,7	47,1	30,6	2,7	389
En couple avec enf.	0,6	5,7	13,6	48,7	26,3	5,1	298
En couple	0,5	6,1	13,1	47,8	28,8	3,7	696
Seul sans enf.	4,4	72,1	18,6	2,6	2,3	0,0	45
Seul avec enf.	7,0	57,7	19,0	12,6	2,5	1,2	89
Seul	6,1	62,6	18,9	9,2	2,4	3,8	134
Total	1,4	15,2	14,0	41,7	24,5	3,2	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

10. 62,6% et 6,1% des personnes seules et 0,5% et 6,1% des personnes en couple perçoivent moins de 1000 €.

Le niveau de revenu est donc fort dépendant de la forme du ménage. Notons que la situation matrimoniale mérite d'être étudiée de façon nuancée car cette variable est un facteur d'accroissement des inégalités économiques notamment entre hommes et femmes (voir tableau 2.2). Les femmes non mariées gagnent, pour moitié d'entre elles, entre 701 et 1000 euros contre 23% des hommes également non mariés (voir tableau 2.1). Ce déséquilibre est dû au fait que les femmes sont plus souvent concernées par le chômage et les emplois sous-payés que les hommes. Mais également la somme perçue par les femmes rentrées en préretraite est plus faible que celle des hommes dans la même situation puisque le montant de l'allocation AS-FNE¹¹ est indexé au salaire passé.

TAB. 2.2: *Somme perçue par mois selon le genre et l'état matrimonial*

Population totale	Revenu mensuel en euros						Effectif
	Moins de 700 € %	701- 1000 € %	1001- 1500 € %	1501- 2300 € %	Plus de 2301 € %	NR %	
Genre et mariage							
Homme non marié	2,8	23,3	22,3	26,2	25,4	0,0	83
Homme marié	0,2	6,1	12,3	42,7	35,1	3,6	285
Homme	0,8	9,9	14,5	39,1	33,0	2,7	368
Femme non marié	5,7	50,6	19,2	15,3	8,4	0,8	141
Femme marié	0,3	6,0	11,1	56,5	21,2	4,9	321
Femme	2,0	19,7	13,6	43,9	17,2	3,6	462
Total	1,4	15,2	14,0	41,7	24,5	3,2	830

Source : *Enquête Moulinox 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

La situation des membres du couple rentre aussi en compte. Parmi les répondants concernés par le marché du travail, ceux dont le conjoint est au chômage déclarent plus souvent que les autres des problèmes financiers et des difficultés à rembourser des emprunts ou des traites en cours (voir tableau 2.3). Egalement, parmi les personnes actives, 15% des répondants, dont le conjoint est au chômage, déclarent ne pas s'en sortir financièrement contre 3% pour les autres personnes en couple.

D'un point de vue financier, les personnes à la recherche d'un emploi sont 32% à se dire préoccupées pour l'avenir. La perspective de se retrouver prochainement sans ressources et en situation de détresse matérielle se traduit chez les individus concernés par une véritable angoisse au quotidien. Un quart des personnes rencontrées

11. Le montant de l'Allocation Spéciale du fonds national pour l'emploi (AS-FNE) est de 65% du salaire brut de référence pour la partie inférieure au plafond de la Sécurité Sociale et 50% du salaire brut pour la partie supérieure à ce plafond.

TAB. 2.3: La difficulté à rembourser des emprunts ou des traites en cours selon la situation du conjoint

Population en couple	Problème d'endettement depuis le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation du conjoint				
En emploi ou en mesure d'âge	5,0	90,0	0,1	401
Au chômage	20,4	79,6	0,0	51
Total	6,5	92,8	0,7	452

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

pense être concerné un jour par le Revenu Minimum d'Insertion. Si l'on considère la population active, la moitié des personnes en recherche d'emploi se dit susceptible d'avoir un jour recours à ce type d'aide. Les répondants déclarant ne pas s'en sortir financièrement depuis le licenciement (3% de l'ensemble des répondants) sont plus souvent sans emploi (pour 5% d'entre eux) ou bien en contrat à durée limitée (pour 8% d'entre eux). Egalement, les personnes au chômage et celles en emploi précaire déclarent dans des proportions relativement similaires avoir renoncé à une dépense importante (38% des personnes au chômage ou dont l'insertion est à durée limitée et à temps complet).

Le licenciement a rendu les ressources incertaines. 60% de l'ensemble des personnes interrogées se disent attentives à ne pas trop dépenser et 31% déclarent avoir renoncé à un achat important. Les projets de vacances sont mis en suspens ou reportés à plus tard. La voiture sera réparée et non pas remplacée par une nouvelle.

"On n'est pas des gens à faire vraiment des excès"

(N° 689, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé)

"J'ai toujours fait attention"

(N° 545, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Inscrit à l'ANPE.)

C'est la restriction dans la restriction. Beaucoup de répondants disent avoir épargné la totalité de leur prime additionnelle de licenciement "au cas où" car "on ne sait jamais ce qui peut arriver". Ce réflexe de thésaurisation est rassurant, il aide les personnes à garder l'esprit tranquille. Cet ethos de la tempérance, de la mesure et de la prévoyance provient des origines à la fois rurales et populaires d'une bonne partie de la population à l'étude. Cette attitude raisonnable face à l'argent n'est pas

apparue avec le chômage. Elle trouve ses racines dans un habitus¹² de classe. Le monde ouvrier est en effet caractérisé par ce que Pierre Bourdieu appelle : *le choix du nécessaire*¹³, c'est-à-dire un refus du surperflu, de ce qui n'est pas indispensable pour la vie de tous les jours. La dépense irréfléchie, impulsive et immodérée est un comportement réprouvé et condamné par les personnes interrogées. Le gaspillage inconsidéré est perçu comme immoral et dangereux. La majorité des individus privilégie une attitude précautionneuse envers la gestion de leur budget.

"Avec cette somme, vous êtes à l'aise? Attentif à ne pas trop dépenser? Préoccupé pour l'avenir? Ou vous ne vous en sortez pas?"

Attentif à ne pas trop dépenser, mon vieux! Préoccupé aussi pour l'avenir. Attention, il ne s'agit pas de manger... Quand on a une poire à manger, on a intérêt à bien gérer pour savoir ce qui va nous arriver le mois prochain, si vous voyez ce que je veux dire."

(N° 194, Homme, Agent de production chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Inscrit à l'ANPE.)

"Avec cette somme, vous êtes à l'aise? Attentive à ne pas trop dépenser? Préoccupée pour l'avenir? Ou vous ne vous en sortez pas?"

On est obligé de grignoter sur tout. Donc là c'est plutôt attentive à ne pas trop dépenser."

(N° 641, Femme, Agent de production chez Moulinex, 49 ans, Seule, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.)

Pour une large partie des licenciés de Moulinex, la compression du revenu n'a pas entraîné de changements majeurs dans le mode de vie. La vente de son pavillon a concerné 1,5% des personnes interrogées et les situations de surendettement subséquentes au licenciement sont des situations relativement limitées (moins de 2% de l'ensemble des répondants). Peu de personnes avaient contracté des crédits à la consommation avant le licenciement. Le problème réside plutôt dans le remboursement des traites de la maison, puisque 12% des personnes accédant à la propriété se situent dans la tranche de revenu inférieur à 1000 €. Tentons à présent de discerner quels sont les autres facteurs pouvant amener à un mouvement d'exclusion de la sphère de la consommation.

12. Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, op. cit.

13. Pierre Bourdieu (1979), *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Les Editions de Minuit.

L'analyse "toutes choses égales par ailleurs" confirme les résultats qui viennent d'être énoncés. Elle met en évidence l'influence des facteurs tels que la situation retrouvée, la composition du ménage et la situation du conjoint sur le fait de se dire préoccupé ou en difficulté par rapport à ses ressources financières (voir modèle 2.1). L'opposition est très nette entre les personnes au chômage et celles en mesure d'âge ou en emploi stable. Le fait d'avoir retrouvé un emploi n'éloigne pas systématiquement la perception d'angoisses et les problèmes d'ordre économique car il n'y a pas d'opposition significative entre les personnes sans emploi et celles en réinsertion professionnelle précaire. Pour le groupe des femmes, on n'observe plus cette opposition parmi la population active. Les emplois retrouvés même en emploi à durée indéterminée ne sont pas, pour ces dernières, garants d'une sûreté économique. De même, le fait d'avoir retrouvé un emploi éloigne la perspective d'avoir à recourir au RMI sans l'occulter totalement. En effet, 33% des personnes en emploi précaire et à temps partiel disent envisager de demander un jour le RMI contre 10% des personnes dont l'insertion est stable et à temps complet. Dans le rapport que les personnes entretiennent avec leurs ressources économiques, le licenciement a introduit une crise profonde que même l'emploi recouvré ne parvient pas à colmater. Vivre dans l'incertitude du lendemain est une épreuve durement vécue. La précarité professionnelle amène à envisager l'avenir comme précaire.

"Toutes choses égales par ailleurs", le fait d'avoir des enfants fait croître le risque de se sentir préoccupé ou en difficulté par rapport à ses ressources financières (voir modèle 2.1). Ce résultat vaut pour la population entière, celle des personnes au chômage et le groupe des hommes. Le licenciement vient donc ébranler l'image sociale masculine du chef de famille¹⁴. Cet effet ne joue pas chez les femmes. La situation maritale et celle du conjoint interviennent également. Le fait de vivre avec un conjoint en emploi ou en mesure d'âge diminue les risques d'envisager ou d'être confronté à des problèmes économiques. Ce résultat s'applique à la population totale et féminine. Pour ces deux groupes, le fait d'avoir un conjoint en emploi est un facteur diminuant les craintes ou les problèmes vis-à-vis de sa situation économique. En ne considérant que le groupe des personnes sans emploi, celles dont le conjoint se trouve dans la même situation présentent quatre fois plus de risques que les personnes dont le conjoint est en emploi ou en mesure d'âge de se dire préoccupées ou en difficulté vis-à-vis de leur situation financière. Le fait de vivre à deux le chômage est un facteur aggravant les craintes ou les problèmes vis-à-vis de ses ressources financières.

Outre la situation retrouvée et la composition du ménage, l'effet du licenciement

14. Olivier Schwartz, *Le monde privé des ouvriers, op. cit.*

et du site de reclassement intervient dans l'explication du phénomène. L'angoisse due à la perte de son emploi se traduit par une angoisse envers son avenir financier. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes qui se disent affectées par le licenciement encourent deux fois et demie plus de risques que les autres de se sentir préoccupées ou en détresse concernant leurs ressources financières (voir modèle 2.1). Dans d'autres proportions, cette conclusion s'applique aussi pour les chômeurs et pour les femmes. Le rôle joué par l'établissement de reclassement dans l'explication des préoccupations financières présentes et à venir est plus surprenant. Le site de rattachement est en effet un autre facteur qui intervient dans l'explication du phénomène. L'usine de Saint-Lô se distingue nettement des quatre autres unités de production. Les employés du site de Falaise ont quatre fois moins de risques que les salariés de l'usine de couteaux-électriques (Saint-Lô) de se sentir préoccupés ou en difficulté face à leur situation financière. Ceci est vrai pour la population entière et celle des hommes. Pour les femmes, seule l'opposition entre Alençon et Saint-Lô vaut. Comment expliquer cette différence venue d'un effet propre du site de rattachement? Le site de Saint-Lô a la particularité d'avoir été repris en partie par le groupe Seb. On peut émettre l'hypothèse suivante: du fait qu'une partie du personnel a bénéficié d'une réembauche immédiate et donc d'un maintien de leur salaire, les salariés non repris perçoivent peut-être de façon plus prononcée la diminution de leur niveau de revenu depuis leur licenciement de Moulinex.

La diminution de revenus vient aussi bouleverser la structure de la consommation du ménage. La part que représentent les dépenses de nourriture, de logement et les achats de première nécessité occupe une place proportionnellement plus importante dans le budget¹⁵. "Car, dans le budget soigneusement équilibré des habitants de Marienthal, il n'y a pas de place pour le moindre achat de remplacement"¹⁶. Quels sont les moyens utilisés par les licenciés de Moulinex pour faire face à la diminution de revenu et tenter de "joindre les deux bouts"¹⁷? Le recours à des techniques de rafistolage, de réparation ou de récupération des biens d'usage courant dans un souci d'économie est peu répandu parmi la population à l'étude. Les vêtements ou certains équipements trop usés sont plutôt jetés et remplacés par d'autres moins onéreux. Des personnes confient être à la recherche d'achats moins dispendieux quitte à sacrifier la qualité des produits. Beaucoup de biens de consommation courante sont devenus accessibles aux bourses les moins pourvues grâce à la politique de

15. Maurice Halbwachs (1913), *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherche sur la hiérarchie des besoins*, Paris, F. Alcan.

16. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 120.

17. Nicolas Herpin et Daniel Verger, "La pauvreté une et multiple", *op. cit.*

bas prix menée par les grandes surfaces. Les personnes se rabattent alors sur des achats de remplacement "made in China" et fréquentent des magasins "discounts", les solderies ou autres centres commerciaux à bas prix. De l'acquisition de produits fiables et durables comme l'étaient les appareils produits par Moulinex, les individus se sont reportés sur des achats à durée de vie limitée. Et même si ceci ne fait pas partie de leur philosophie de vie et de leurs habitudes de consommation, beaucoup disent s'en contenter comme d'une solution faute de mieux. On peut aussi interpréter ces nouveaux comportements de consommation comme une certaine revanche. Les licenciés de Moulinex manifestent dans l'activité d'achat une forme de protestation. C'est le cas pour le boycott qu'un grand nombre de répondants dit exercer envers les appareils d'électroménager produits par le repreneur de Moulinex. "Je ne donnerai pas mon argent à Seb"¹⁸. Le temps libéré par le licenciement est consacré aux fouilles dans les bacs soldés, aux produits remboursés, aux plus petites économies faites par la comparaison des prix entre les différentes enseignes. Malgré une situation économique détériorée, une sorte d'accommodation par la consommation se met en place. Les économies se portent alors sur le moins indispensable ou le moins essentiel.

"J'achète pas de "conneries". J'achète pour manger, c'est tout. Oh moi je dépense pas inutile, comme des cigarettes tout ça."

(N° 371, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, Seule, Alençon, Inscrite à l'ANPE.)

Si les personnes semblent "s'accommoder" d'une situation de restriction, cela ne signifie pas que cette situation soit bien acceptée ou perçue comme allant de soi. Les représentations autour de l'aide d'assistance qu'est le RMI en fournissent la preuve. Pour plus des trois quarts des répondants à l'enquête, le revenu minimum d'insertion est perçu comme un drame. Cette aide est plus souvent décrite par les anciens Moulinex comme le signe d'une déchéance, d'une dégringolade pour ces personnes qui, toute leur carrière professionnelle durant, ont contribué, par leur travail et par leur cotisation financière, à la société.

"C'est un drame. Quand on a travaillé toute sa vie, se retrouver au RMI, c'est un drame."

(N° 817, Femme, Contremaître, agent de maîtrise (ETAM) chez Moulinex, 51 ans, En couple, Saint-Lô, Pré-retraîtée.)

Concernant les représentations du RMI, il existe peu de différences entre les catégories sociales à l'étude. Deux sites se distinguent toutefois très fortement. A Falaise et Saint-Lô, les salariés de ces deux usines considèrent un peu plus souvent que cette allocation de subsistance constitue une solution comme une autre. Est-ce

18. Propos recueillis lors d'un échange informel avec une ouvrière de Moulinex Cormelles

que dans les zones marquées par la ruralité, les personnes souffriraient moins de la disqualification d'une telle aide?

"Si l'un de vos anciens collègues de Moulinex devait avoir un jour recours au RMI, qu'en penseriez-vous? C'est une solution comme une autre ou c'est un drame?"

Ce serait un drame. C'est sûr que c'est quand même un minimum de survie, et pour moi, c'est un drame parce que quelqu'un est au RMI, pendant ce temps-là, il ne peut pas payer ses traites."

(N° 642, Homme, Agent de production chez Moulinex, 41 ans, En couple, Alençon, Elève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

Une autre conséquence du licenciement est d'avoir ébranlé la confiance placée en l'avenir. Les années à venir sont dépeintes de manière très sombre par les personnes en recherche d'emploi ou celles en contrat à durée limitée. Les perspectives d'amélioration de la situation actuelle ne sont pas envisagées. Nombreux sont les individus qui s'interdisent d'élaborer quelques projets d'avenir que ce soit. Les grosses dépenses financières sont repoussées à un futur indéterminé.

"Avez-vous renoncé à une dépense importante? Par exemple les études de vos enfants, un loisir, un voyage?"

Oui, il y a des choses que je voulais faire que je ne peux pas faire. J'ai ma terrasse, je devais mettre des pavés et tout ça, je ne peux pas. J'ai mon chauffage à gaz, on a un peu d'argent, je voulais mettre le chauffage central à gaz, mais je ne peux pas. J'ai l'argent, mais je le garde pour les jours à venir, on ne sait pas ce qui peut m'arriver, je ne peux rien faire."¹⁹

"Je vis au jour le jour! Plus de prévision maintenant!"

(N° 443, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, En couple, Alençon, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

"Je ne sais pas ce que l'avenir nous réserve. Il m'est arrivé tellement de choses que je ne prévois plus"

(N° 543, Femme, Agent de production chez Moulinex, 51 ans, Seule, Cormelles, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

Le jugement porté sur l'avenir des enfants est un autre indice de cette morosité et de ce pessimisme. Celui-ci est considéré comme beaucoup moins bon que ce que les personnes elles-mêmes ont connu. C'est le cas pour 44% de la population ayant des enfants. Toutefois, l'espoir placé dans un avenir meilleur pour ces derniers demeure plus fort pour les agents de production (voir tableau 2.4). Parmi ce groupe

19. N° 250, Homme, Employé des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 50 ans, En couple, Cormelles, Inscrit à l'ANPE.

professionnel, le "salut par l'école" joue à plein²⁰. Les études suivies par les enfants continuent à représenter des garanties d'une ascension sociale à venir.

"Comment voyez-vous l'avenir pour vos enfants : bien meilleur que ce que vous avez connu ? Sans grand changement ? Ou beaucoup moins bon que ce que vous avez connu ?

J'espère que ça va être mieux que nous. Vu les études qu'elles font, j'espère que ça va être meilleur que nous."

(N° 343, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 49 ans, En couple, Cormelles, Chômeur inscrit à l'ANPE.)

TAB. 2.4: *La perception de l'avenir des enfants selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population totale	Perception de l'avenir des enfants				Effectif
	Bien meilleur %	Sans changement %	Beaucoup moins bon %	NR	
Catégorie professionnelle					
Agent de production	47,0	10,0	38,5	4,5	311
AP-Ouvrier qualifié	39,9	10,0	46,1	4,0	163
Ouvrier qualifié	28,8	22,4	48,8	0,0	64
Employé, Maîtrise	21,4	17,0	55,8	5,8	65
ETAM, Cadre	23,7	28,8	44,5	3,0	156
Total	36,8	15,1	44,1	4,0	759

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

La perception des difficultés économiques depuis le licenciement est très dépendante de la forme du ménage et de la situation de ses membres. Plus le chômage atteint de personnes dans le couple, plus la structure financière s'en trouve affectée et donc plus l'expérience du chômage risque d'être mal vécue. Bien que la perte de revenu soit amortie en partie, et pour un moment donné, par le versement d'allocation de substitution au salaire, la baisse du niveau de vie et des ressources financières demeure un important facteur d'angoisse.

2.2 Les destructurations du chômage : l'expérience féminine

Dans les effets du chômage sur la santé des anciens Moulinex, on a pu repérer deux types d'expérience du chômage bien distincts : l'épreuve féminine de la perte

20. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière, op. cit.*

d'emploi et l'épreuve masculine de l'ébranlement d'un statut professionnel. Dans leur recherche, Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel repèrent également une dualité sexuée au niveau des nouveaux modes de vie des chômeurs : "Il y a deux temps à Marienthal, celui des hommes et celui des femmes" ²¹. Selon les auteurs, les femmes surmonteraient mieux l'expérience du chômage que les hommes grâce aux activités alternatives fournies par les tâches domestiques et leurs responsabilités familiales :

"Le travail remplit donc la journée des femmes : elles cuisinent, lavent, reprisent, soignent les enfants, calculent, réfléchissent et n'ont que peu de temps en dehors de leurs activités ménagères, que leurs ressources limitées compliquent encore." ²²

Cette répartition sexuée a été démontrée dans de nombreux travaux portant sur le monde ouvrier traditionnel. Selon Paul-Henry Chombart de Lauwe, la journée de l'homme est "divisée en grandes tranches : travail, sommeil, repas, loisirs et bricolage, alors que celle de la femme est coupée de multiples changements et encombrée de petites tâches innombrables" ²³.

"Si la personne au chômage est une femme, la transition entre l'activité professionnelle et les activités domestiques s'effectue sans heurts majeurs. La femme retrouve un rôle qui, sans nécessairement être celui qu'elle souhaitait exercer, est reconnu culturellement : celui de la femme au foyer." ²⁴

Cette idée de l'activité domestique féminine comme d'une solution alternative fait l'impasse sur les bouleversements qui ont touché la société et la population active. L'entrée massive des femmes dans le salariat a changé la configuration du monde du travail ²⁵, et par ce fait, la réalité contemporaine du chômage. Pour ces dernières, avoir une activité professionnelle est devenu plus qu'un moyen d'apporter un revenu supplétif au ménage. D'ailleurs dans les biographies qu'ils ont récoltées, Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel relèvent un vœu cher à leurs interviewées : "Si seulement nous pouvions recommencer à travailler ! (...) toute question d'argent mise à part" ²⁶. La différence entre les femmes de Marienthal et les femmes

21. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 106.

22. *Ibid.*, p. 115.

23. Paul-Henry Chombart de Lauwe, *La vie quotidienne des familles ouvrières*, *op. cit.*, p. 50

24. Robert Holcman, *Le chômage : Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines*, *op. cit.*, p. 80.

25. Margaret Maruani (1996), "L'emploi féminin à l'ombre du chômage? ", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 115, pp. 48-57.

26. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 116.

de Moulinex est que, pour ces dernières, les activités "alternatives" de la domesticité et de la famille ne viennent pas remplir de manière satisfaisante le vide creusé par la perte d'activité. Les répondantes sont plus souvent touchées depuis le licenciement par le sentiment d'anhédonie puisqu'à 44%, ces dernières déclarent avoir perdu tout plaisir ou intérêt pour les choses aimées habituellement contre 34% des hommes. Ce malaise féminin s'exprime tout particulièrement dans le sentiment de découragement, de lassitude et de désarroi qui se dégage de celles qui se retrouvent subitement en situation de cessation d'activité. L'idée que l'expérience féminine du chômage est différente, et même plus facilement dépassable, que celle des hommes va être interrogée ici au travers du désœuvrement ressenti depuis le licenciement. Une analyse réalisée à partir d'un modèle de régression donne à voir les facteurs intervenant sur le sentiment de manquer d'énergie depuis le licenciement.

Le sexe explique très nettement le sentiment de perte d'énergie depuis la fin de Moulinex. "Toutes choses égales par ailleurs", les femmes ont deux fois plus de risques que les hommes d'éprouver le sentiment d'une diminution de leur capacité physique et morale depuis le licenciement économique (voir modèle 2.2). Ce rapport de chances s'accroît parmi la population au chômage. Alors que les femmes sont vues comme supportant mieux l'épreuve du chômage grâce aux substituts que sont les tâches ménagères ou les activités familiales, ici, elles déclarent bien plus que les hommes, souffrir de l'état d'asthénie auquel beaucoup d'entre elles se trouvent confrontées depuis le licenciement. L'âge influence également le sentiment de perte d'énergie. Dans la même tranche d'ancienneté, "toutes choses égales par ailleurs", les personnes de 46 ans et plus sont trois fois plus exposées au risque de ressentir un déficit d'énergie depuis la fin de l'emploi chez Moulinex que celles de 45 ans et moins. Les années passant, le manque d'énergie augmente. Le fait de se sentir affecté par le licenciement est un troisième facteur explicatif de la perception d'un déficit d'énergie. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes qui se déclarent touchées par la perte de leur emploi chez Moulinex présentent près de quatre fois plus de risques que les autres d'avoir le sentiment de connaître un affaiblissement de leurs capacités physiques et morales depuis le licenciement. Pour le groupe des hommes, le rapport de risques s'élève à dix (voir odd ratio modèle 2.2).

Les responsabilités parentales, la gestion domestique ne constituent pas chez les femmes des alternatives au manque d'activité professionnelle. Pour ces dernières, la présence d'enfants n'a pas d'influence sur le sentiment de désœuvrement. Il est surprenant de remarquer que pour la population totale, le nombre d'enfants accroît même les risques de souffrir d'un manque d'énergie depuis le licenciement. La

présence d'enfants ne vient pas combler le vide amené par l'absence d'emploi. Au contraire, tout se passe comme si, le licenciement avait provoqué une rupture qui, de la sphère de l'emploi, rejaillit sur celle de la famille. Parmi le groupe des chômeurs, on peut voir que "toutes choses égales par ailleurs", les personnes dont le conjoint se trouve sans emploi encourent moins de risques d'éprouver un déficit d'énergie que les personnes seules. Le fait de vivre à deux l'absence d'activité professionnelle permet aussi de pallier au sentiment d'ennui. L'organisation d'activités alternatives est rendue plus facilement possible en raison de la disponibilité temporelle des deux conjoints.

Pour la population masculine uniquement, la situation retrouvée, le site de reclassement et la note d'attachement à l'entreprise interviennent pour expliquer la perte d'énergie. "Toutes choses égales par ailleurs", les hommes ayant retrouvé un emploi à durée limitée dans le temps présentent trois fois plus de risques que ceux qui sont sans emploi de sentir une baisse de leurs capacités physiques et morales depuis la fin de l'emploi chez Moulinex. Pour ces derniers, le chômage semble moins fortement lié que l'emploi instable à une déstructuration causée par le licenciement. Parmi la population masculine, les plus attachés à l'entreprise et les salariés d'Alençon présentent plus de risques que les autres de manquer d'énergie depuis la fin de l'emploi chez Moulinex. Pour les hommes, des éléments relatifs au rapport à l'emploi passé interviennent alors que pour que le groupe des femmes, interviennent des éléments relatifs à la situation familiale. "Toutes choses égales par ailleurs", les femmes seules ou dont le mari est sans emploi encourent deux fois plus de risques de percevoir une perte d'énergie depuis le licenciement que celles dont le conjoint est en emploi ou en mesure d'âge. Pour les femmes, l'expérience du chômage tient beaucoup à des données relatives à leur vie conjugale.

Le sentiment de désœuvrement touche plus fortement les femmes et les individus plus affectés par la perte d'emploi. Les effets du chômage sur le sentiment de perte d'énergie sont distincts selon les hommes et les femmes. D'où vient ce sentiment de désœuvrement? Pour comprendre l'importance de la déstructuration causée par la fin du travail chez Moulinex, il est nécessaire de rappeler l'importance des repères sociaux et spacio-temporels fournis par le travail²⁷. Avec l'arrêt des horaires de travail, la fin de Moulinex a signifié la fin d'une cadence de vie, celle qui rythmait le temps du travail et des loisirs. Alors que la vie de travail oblige à une extériorisation, le chômage fait courir le risque d'un enfermement. L'absence de travail prive les anciens travailleurs de ce que l'on peut appeler un "prétexte aux autres", puisque

27. Marie Jahoda, *Employment and unemployment*, *op. cit.*

dans l'activité professionnelle, les individus étaient placés sous la contrainte d'une coopération minimale d'où naissaient des interactions sociales. Enfin, avec la fin de l'emploi, les personnes font l'expérience d'une introspection jamais vécue jusqu'alors. Le chômage consacre une "irruption du soi". Ces quatre points : la fin d'un rythme de vie, le risque d'isolement social, l'absence de prétexte à autrui et l'irruption du soi serviront à appréhender l'expérience spécifique du chômage au féminin.

Pour saisir les différents aspects de la carrière d'une employée de Moulinex, il faut revenir sur des dimensions professionnelles mais aussi familiales, sociales et symboliques. Michel Verret rappelle que le temps de travail de l'ouvrier est un temps saturé²⁸. Pour les femmes, au temps de l'usine (les horaires de travail), au temps des machines (les cadences) et aux moments de convivialité (les pauses, le week-end) s'ajoutait le temps de la famille (sortie des classes, heures des repas). La vie domestique et professionnelle se trouvait scandée par une pluralité de rythmes, de contraintes et d'impératifs. Organiser son temps entre usine et foyer était l'expression d'une maîtrise personnelle du cours de son existence pour ces ouvrières qui n'ont pas suivi le schéma maternel de la femme au foyer ou de l'épouse de travailleur.

Dans la période de pleine activité familiale et professionnelle, le temps actif se trouvait accaparé, à l'usine par les tâches d'exécution, et au foyer par les tâches ménagères de nettoyage, de repassage et de rangement. Michel Verret rappelle que le travail de l'ouvrier est un travail reposant sur la dépense physique, le déploiement d'énergie et l'effort corporel. La période d'activité professionnelle correspondait aussi à une période d'investissement et de mobilisation maximum pour les enfants. L'arrêt brutal d'une activité si intense est particulièrement déstabilisant. "La déstructuration est d'autant plus forte que le rythme avait été tendu dans la période précédente"²⁹.

Le temps de l'emploi fournit des repères socio-temporels qui imprègnent le rythme quotidien et celui des loisirs. Le temps du chômage est un temps évidé, désarticulé, sans repères et dénué de contenu ou de cadre dans lequel peut s'inscrire l'activité et la non-activité. "Le sentiment d'un temps totalement illimité rend tout horaire inutile. (...) Quand l'heure a perdu sa signification, on ne peut en faire une unité de mesure du temps"³⁰. La déstructuration temporelle se fait tout particulièrement sentir chez les femmes au niveau de la réalisation et de l'organisation des tâches domestiques. En l'absence de rythmes fournis par le travail, les activités quotidiennes

28. Michel Verret, *La culture ouvrière*, *op. cit.*, p. 74.

29. Jean-Claude Kaufmann (1997), *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan, coll. Pocket, p. 105.

30. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 110

sont sans arrêt reportées à plus tard et dépréciées.

"Les tâches domestiques : cuisine, ménage, couture : plus souvent? Moins souvent? Ou pareil?"

Plus souvent. Et ça m'énerve parce que c'est toujours sale. Quand on est chez nous, on a l'impression que ça salit beaucoup plus vite. (...) C'est-à-dire que, quand il y avait le travail, il y avait des horaires. Oui, quand j'étais du matin, je rentrais à trois heures moins le quart, lorsqu'il faisait beau, j'allais tondre ma pelouse, je taillais les haies. Le lendemain, s'il faisait moins beau, je faisais du ménage dedans. Ou j'allais faire des courses. J'avais toujours quelque chose à faire."

(N° 917, Femme, Agent de production chez Moulinex, 46 ans, En couple, Saint-Lô, Inscrite à l'ANPE.)

En dehors de l'emploi, la nouvelle cadence de vie est plus lente, moins soutenue, les journées s'étirent dans un temps qui paraît interminable. Rappelons que la culture ouvrière est une culture de "l'agir en acte". Il est, en effet, un trait culturel propre à la classe ouvrière que Jacques Fremontier nomme "l'impossibilité du "non-faire"". La perte d'énergie est vécue très négativement par les femmes habituées aux horaires et aux cadences soutenues. La fatigue légitime est celle de l'épuisement physique, qui est ressenti dans sa chair et dans son corps. Les chômeuses se trouvent confrontées à une grande lassitude, une fatigue morale, un malaise indolore.

"Quand on travaille, on est organisé. Que maintenant, on n'a plus goût à rien, on n'a aucun courage. Ce n'est pas pareil que quand on bosse."

(N° 917, Femme, Agent de production chez Moulinex, 46 ans, En couple, Saint-Lô, Inscrite à l'ANPE.)

Modes de vie et santé sont très liés. La vie sans emploi est une vie au ralenti. La somnolence diurne excessive a des conséquences tant au niveau individuel (inefficacité pendant la journée ou restriction des activités), qu'au niveau social (désinsertion sociale progressive). La journée du lendemain se trouve alors difficile en raison des "coups de barre", des "endormissements", de l'irritabilité, de la tension psychique ou des difficultés de concentration. Le sommeil est jugé mauvais en raison des cauchemars, des songes... L'anhédonie provoque un certain nombre de désordres notamment sur le plan alimentaire et domestique. "J'aime être chez moi" confie Mme P.³¹, "mais faut que je bouge parce que à rester chez moi, je grossis". La moitié des personnes au chômage considère regarder plus souvent la télévision depuis le licenciement (contre 42% en moyenne). Le sentiment infini d'incomplétude est très répandu parmi les chômeurs.

31. Mme P., femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD à temps partiel.

L'absence d'emploi prive des "rythmes socialisants"³². Les femmes vivent beaucoup plus durement que les hommes l'assignation à domicile qui est vécue comme un recul et une régression. Beaucoup disent avoir perdu prise sur leur nouvelle vie et ressentent leur passivité, leur inactivité comme une sanction personnelle. Bien avant le licenciement, beaucoup de femmes ont fait l'expérience de ce que Jean-Claude Kaufmann appelle le "nid vide" qui renvoie à la situation où il n'y a plus d'enfants à s'occuper, à soigner et à surveiller. Avec le départ de ces derniers de la maison, le centre d'intérêt s'était alors déplacé vers l'usine. Schématiquement, on peut dire que la sortie de Moulinex correspond à l'installation des enfants dans la vie adulte. Le licenciement est intervenu dans un cycle de vie qui correspond à des moments "charnières" dans l'expérience parentale et notamment maternelle. Les femmes font simultanément l'expérience du "nid vide" et de "l'usine fermée". Mme V. vit très mal sa condition contrainte de femme au foyer et la relégation domiciliaire qu'engendre la privation d'emploi. Ce qui était constitutif de sa dignité d'ouvrière, notamment l'indépendance financière vis-à-vis de son conjoint, est en train de voler en éclat. L'exercice d'une activité professionnelle est devenu un fait socialement admis et revendiqué par les femmes. Valérie Cohen et Xavier Dunezat ont mis en lumière le double combat que doivent mener les chômeuses: "par rapport à la norme de la recherche d'emploi d'une part, par rapport à la norme de l'assignation à l'espace privé d'autre part"³³.

Egalement, la fin des horaires de travail prive les personnes d'un "prétexte aux autres". Les souvenirs des bons moments de l'usine, la force qui liait les personnes entre elles, la complicité et les anecdotes sont évoquées sur le ton de la nostalgie, du regret. D'autres parviennent à relativiser leur passé chez Moulinex en rappelant les querelles, la jalousie et l'animosité qui envenimaient les relations entre anciennes collègues et l'ambiance générale dégradée des dernières années chez Moulinex. Outre la perte de l'esprit de camaraderie, le licenciement prive de la participation à la société. Le travail des ouvriers est un travail de production, de fabrication et d'action. Les réalisations de ces travailleurs, concrétisées dans l'objet produit, sont la traduction d'une utilité sociale et valorisée. Beaucoup de femmes font état de leur mal d'activité et du sentiment de culpabilité de ne plus pouvoir participer activement à

32. Jean-Claude Kaufmann, *Le cœur à l'ouvrage*, op. cit.

33. Valérie Cohen et Xavier Dunezat (2000), "La mobilisation collective de chômeurs et chômeuses: les cas d'AC! et du mouvement des chômeurs de l'hiver 97-98" in *Actes des Journées d'Etudes du GDR MAGE, Journée du 17 novembre 2000 intitulée: " Action collective, syndicalisme et genre "*, pp. 17-27.

la société.

"Et avoir plus de temps pour soi c'est bien ou non ?

Ah non, ça ne me plaît pas. J'ai besoin de me sentir utile à la société, j'ai besoin d'aller travailler, quand tu commences à travailler à 16 ans, tu as ta vie à l'usine, tu as ta vie à la maison, t'associes, tu t'arranges, tu t'organises pour avoir une vie de famille et quand t'as passé trente ans à faire ça, qu'un jour ça s'arrête et que tu n'as plus que ta vie à la maison"

(Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.)

Sur le plan professionnel, comme sur le plan domestique, la vie se déroulait selon des rythmes réguliers ou cycliques. Cet automatisme de vie empêchait l'irruption de questionnements, d'interrogations existentielles et d'un retour sur soi. Le temps s'écoulait de manière constante, fluide, sans heurts. En évoquant son expérience professionnelle chez Moulinex, Nicole Magloire parle du bercement de la vie, de l'endormissement produit par la succession interrompue des années de travail³⁴. "Un haut degré de tension de l'activité diminue la marge permettant d'établir une distance réflexive : le système d'action devient un cadre mental"³⁵. L'emploi fournit une voie toute tracée, une direction. La médiation du travail n'existant plus, l'individu au chômage se trouve alors directement confronté à son intérieur domestique et psychologique. Florence Cordier constate que ce temps sans relief est "générateur d'angoisse et de culpabilité"³⁶. Le temps laissé par le chômage est un temps en trop et improductif. Il est illimité, extensible et en cela il est inquiétant. E. Wight Bakke explique comment l'absence d'emploi bouleverse l'ordre des priorités. La personne au chômage se trouve seule, devant des choix à faire et des décisions à prendre, auxquels elle n'a jamais été confrontée.

"For a man who has a job, the day's activities centre around that job. It takes the greatest share of his time. It eliminates the necessity of constant choice concerning what shall be done with his day. It provides him with the means of enjoying his spare time at the various forms of voluntary or commercial amusement fairly regularly and dressed in clothes of which he need not be ashamed. With the man out of a job, it is different. Eight hours or more each day are on his hands in addition to the regular amount which every worker has. Every day he has to make a choice of what shall be done with these extrahours. Shall he look for work the whole time, or shall he spend a part of the time at some less strenuous activity? New opportunities present themselves which may not be considered exactly as opportunities : possibly

34. Franck Magloire, *Ouvrière, op. cit.*

35. Jean-Claude Kaufmann, *Le cœur à l'ouvrage, op. cit.*, p. 96

36. Florence Cordier (2000), "L'accompagnement social des restructurations et les problématiques de mobilité" in Lemasle T., Tixier, P-E. *Des restructurations et des Hommes*, Paris, Dunod, p. 151.

the wife expects him to assist with the housework or mind the children or help make pickles or even assist with the washing." ³⁷

Les jours sont faits de hauts et de bas, de reprise de confiance puis de crises d'angoisses. L'emploi apportait un certain nombre de confirmations, d'assurances sur l'avenir tandis que le chômage laisse les personnes seules avec leurs questions, leurs doutes et le présent est truffé de points d'interrogation.

"Quelquefois, je me dis : "Ça ne va pas dans ma tête." Et puis une heure après, ça se passe. C'est difficile de dire une chose précise, toujours, souvent. En général, je vais bien et puis, au bout d'une heure, je me dis : "Qu'est-ce que je vais devenir?"

(N° 396, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, En couple, Cormelles, Se débrouille avec des petits boulots.)

Les femmes au chômage restent toujours nettement plus exposées au sentiment d'inutilité sociale. L'humiliation de la perte d'emploi amène à un repli sur soi. Son for intérieur devient forteresse pour se protéger du regard des autres. Beaucoup de personnes déclarent se sentir désormais sur la défensive. Le chômage est une aliénation. L'individu sans emploi ne se reconnaît plus dans la situation qui s'impose à lui, il se sent étranger à lui-même et dépossédé de son temps, de ses sociabilités et de ses arbitrages personnels.

2.3 Des recompositions de vie : le temps des hommes

Le licenciement a consacré la fin d'une activité productive et rétributive, tout en ouvrant la voie aux activités ludiques et non lucratives. La diminution du niveau de vie a-t-elle provoqué un effondrement des activités extra-professionnelles et de loisir? Est-ce que le chômage conduit à un repli sur soi qui amènerait les personnes à réduire leurs divertissements ou certaines de leurs tâches domestiques? Ou bien au contraire, le temps libéré est-il l'occasion d'expérimenter d'autres rôles et de s'investir dans de nouvelles activités?

37. "Pour un homme au travail, les activités quotidiennes se centrent autour de son emploi. Celui-ci occupe le plus clair de son temps. Il élimine la nécessité de faire sans arrêt des choix sur ce qui devrait être fait dans la journée. Il lui fournit les moyens d'occuper son temps libre assez régulièrement par diverses formes de distractions bénévoles ou commerciales et de s'habiller avec des vêtements dans lesquels il ne se sent pas honteux. Pour l'homme sans travail, c'est différent. Il dispose de huit heures, ou plus, chaque jour, en plus de celles qu'un travailleur a régulièrement. Il doit quotidiennement faire des choix sur ce qui devrait être fait de toutes ces heures en plus. Doit-il rechercher un travail durant tout ce temps ou doit-il passer une partie de ce temps à quelques activités moins fatigantes? Les nouvelles opportunités qui se présentent à lui risquent de pas être considérées comme de vraies opportunités: la conjointe peut attendre de lui qu'elle l'assiste dans son travail domestique ou qu'il surveille les enfants ou qu'il aide à faire des conserves ou encore la lessive" in E. Wight Bakke, *The unemployed Man. A social study, op. cit.*, p. 177.

Les tableaux ci-après (voir tableau 2.6) ne présente pas une diminution forte d'une ou de plusieurs des pratiques non-professionnelles proposées, exception faite des voyages et des activités sportives qui sont considérés en diminution pour 18% de l'ensemble des répondants. L'accroissement des activités extra-professionnelles concerne surtout des domaines de la vie privée et personnelle : la garde des petits-enfants (55%), le bricolage et le jardinage (52%). Cette évolution se retrouve de façon plus secondaire pour les activités associatives, les promenades et les tâches domestiques qui sont partagées par environ 40% de l'ensemble des interrogés. Faire du shopping ou des sorties entre amis ou des voyages demeurent le plus souvent inchangés avant et après le licenciement.

TAB. 2.5: *L'évolution des activités non-professionnelles par rapport à la période précédant le licenciement*

Population concernée par les activités énoncées	%	Effectif
La garde de vos petits enfants		
Plus souvent	55,2	147
Moins souvent	2,2	6
Pareil	42,6	109
Total	100	262
Une activité sportive		
Plus souvent	34,8	178
Moins souvent	18,3	92
Pareil	46,9	243
Total	100	513
Le bricolage, le jardinage		
Plus souvent	51,6	365
Moins souvent	6,7	46
Pareil	41,7	298
Total	100	709
Les tâches domestiques		
Plus souvent	36,9	295
Moins souvent	7,1	57
Pareil	56,0	446
Total	100	798

Source : *Enquête Moulinex 2003*

Les activités coûteuses (aller au café ou faire des soirées entre amis, des voyages ou des séjours) sont également plus souvent considérées comme inchangées par les personnes au chômage. Pour les personnes au chômage ou celles vivant seules, les activités conduisant à une dépense supplémentaire sont moins fréquemment perçues comme en progression depuis le licenciement. Si l'on ne peut conclure à une chute

TAB. 2.6: L'évolution des activités non-professionnelles par rapport à la période précédant le licenciement (suite)

Population concernée par les activités énoncées	%	Effectif
Une activité associative		
Plus souvent	40,3	95
Moins souvent	14,8	36
Pareil	44,9	109
Total	100	240
Faire du shopping		
Plus souvent	26,9	187
Moins souvent	13,6	95
Pareil	59,5	416
Total	100	698
Faire des sorties entre amis		
Plus souvent	16,1	118
Moins souvent	78,8	63
Pareil	75,1	543
Total	100	724
Faire des promenades		
Plus souvent	40,2	326
Moins souvent	6,7	54
Pareil	53,1	424
Total	100	804
Faire des voyages, des séjours		
Plus souvent	20,8	138
Moins souvent	18,5	127
Pareil	60,7	415
Total	100	680

Source : Enquête Moulinex 2003

du niveau d'activité pour les personnes sans emploi, il semble toutefois que l'évolution des pratiques extra-professionnelles soit indexée à leur coût financier. C'est ce que repère Peter Warr³⁸ en étudiant les activités et les centres d'intérêt des personnes depuis leur arrivée au chômage. D'après l'enquête qu'il a menée, le travail domestique augmente significativement depuis l'entrée au chômage (le jardinage et le bricolage notamment). Regarder la télévision croît également ainsi que toutes les pratiques d'intérieur (réalisation de puzzles, garde d'enfants, préparation de repas). Les activités dispendieuses comme le cinéma, les voyages, le shopping et les sorties aux cafés ou dans les pubs diminuent avec l'entrée au chômage.

"Faire du shopping, des achats, ou du lèche-vitrines?"

38. Peter Warr (1984), "Reported behaviour changes after job loss", *op. cit.*

J'évite d'y aller, parce que j'évite de dépenser. Quand on va faire du shopping on dépense, donc je n'y vais pas."

(514, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 49 ans, En couple, Cormelles, Inscrite à l'ANPE.).

On l'a vu précédemment, les personnes ont un rapport plutôt modéré à l'argent. De plus, le monde ouvrier privilégie les activités fondées sur des actes de production et sur l'action plutôt que sur les activités de consommation et de loisir jugées "passives" comme la lecture. L'entraide, les coups de main, l'échange de services s'accomplissent plutôt pour les hommes dans la sphère publique des loisirs ou des divertissements. Chez les femmes, ce genre d'activité pourrait trouver son équivalent dans la réalisation de tâches domestiques ou de services rendus à des membres de leur entourage familial. Beaucoup de femmes au chômage ou en mesure d'âge disent effectuer des courses, des tâches de ménage ou bien même effectuer des petits dépannages pour leur mère, une tante ou une sœur. Ce rôle d'aidant fournit un motif d'occupation et l'occasion d'entretenir ses relations sociales et familiales. Les trois quarts des personnes en préretraite répondent assurer plus souvent la garde de leurs petits-enfants depuis le licenciement. C'est également le cas pour la majorité des répondants à la recherche d'un emploi. La période de chômage ou d'inactivité est investie positivement car le statut de grand-parent est un statut qui apporte matière à valorisation personnelle, tout en permettant d'allier vie familiale et sentiment d'utilité.

"C'est une chance de devenir grand-mère?"

Oui. Ça c'est une grande chance. C'est vrai. C'est arrivé au bon moment et puis c'est vrai que ça nous apporte beaucoup, beaucoup de choses."

(N° 909, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

On peut noter que le point positif le plus fréquemment mentionné concernant le dispositif de la préretraite est le fait de pouvoir profiter de son temps libre (91%)³⁹. La préretraite permet de jouir "pleinement"⁴⁰ du temps pour soi et pour sa famille.

Dans la population entière, faire des promenades est considéré un peu plus souvent en augmentation parmi les femmes que parmi les hommes. "Aller faire un tour"

39. Profiter d'un repos bien mérité, voir plus souvent ses proches et ses amis et être moins angoissé sont également très souvent mis en avant (83%, 84% et 78%). La réalisation de projets et le sentiment d'être enfin utile remportent une adhésion un peu moins forte (62% et 57%).

40. N° 909, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Chômeuse inscrite à l'ANPE.

TAB. 2.7: L'évolution de la fréquence des gardes de ses petits-enfants selon la situation retrouvée

Population concernée	La garde des petits-enfants				Effectif
	Plus souvent	Moins souvent	Pareil	NR	
	%	%	%	%	
Situation retrouvée					
Emploi à temps complet	29,0	5,6	58,0	7,4	37
Emploi à temps partiel	33,8	5,7	52,7	7,8	31
En recherche d'emploi, en congés	52,2	1,5	37,9	8,4	64
En attente ou en mesure d'âge	62,9	0,7	34,2	2,2	144
Total	52,4	2,1	40,5	5,0	276

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0002

est souvent dépeint comme une nécessité aussi bien d'un point de vue physiologique que psychologique. Il est frappant de retrouver chez de nombreuses personnes un même réflexe : celui de sortir de chez soi pour faire une marche. Rappelons que la promenade est l'un des traits marquants de la culture ouvrière relevé par Michel Verret⁴¹. Quand l'enfermement est trop pesant, "quand ça va pas", Mme M. enfile les kilomètres, "pour se vider la tête".

"Quand je suis comme une cocotte minute, quand je sens que ça va péter, je prends mon sac, même pas mon sac, je mets mes basquettes, je marche 15 bornes."

(Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.).

Marcher signifie être en mouvement, se dépenser physiquement. Se promener, c'est "bouger", disposition chère aux travailleurs d'usine. Pour Mme C. et M. C., prendre l'air est salutaire car il permet de désamorcer certaines tensions dans le couple.

"Je disais à mon mari allez hop, fallait qu'on marche alors pendant une heure, deux heures après j'avais marché, j'avais fait un effort, j'étais déjà plus détendue, parce que l'angoisse revenait parce qu'au bout d'un moment, vous avez peur du lendemain, vous vous demandez ce que vous allez devenir"

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

La pratique de la marche à pied, de la balade en campagne est donc cohérente avec un certain ethos ouvrier. Pour ses bienfaits sur la santé aussi bien au niveau physique que moral, celle-ci est accréditée positivement par les personnes.

41. Michel Verret, *La culture ouvrière, op. cit.*

TAB. 2.8: L'évolution de la fréquence des promenades selon le genre

Population totale concernée	Faire une promenade				Effectif
	Plus souvent	Moins souvent	Pareil	NR	
	%	%	%	%	
Genre					
Homme	33,0	4,9	61,8	0,3	360
Femme	46,3	8,1	45,2	0,4	447
Total	40,0	6,6	53,0	0,4	807

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

Chez les femmes au chômage, on détecte une légère augmentation des activités sportives depuis le licenciement (yoga, natation ou gymnastique..., voir tableau 2.11). L'arrêt brutal qu'a provoqué le licenciement dans la carrière professionnelle fait jeter un autre regard sur sa vie écoulée. Beaucoup de femmes rencontrées expriment aussi un besoin de rattrapage des années d'oubli de soi, de renoncement au profit de son travail et de sa vie de famille. L'arrêt du travail fait prendre conscience de la fragilité de la santé et des femmes expriment alors le souhait de pouvoir promouvoir à présent leur bien-être.

TAB. 2.9: L'évolution de l'exercice d'une activité sportive depuis le licenciement selon le genre

Population sans emploi	Activité sportive					Effectif
	Plus souvent	Moins souvent	Pareil	Non concerné	NR	
	%	%	%	%	%	
Genre						
Homme	15,2	10,7	40,3	33,8	0,0	96
Femme	21,0	7,8	18,7	52,5	0,0	163
Total	18,8	8,9	27,0	45,3	0,0	259

Source : Enquête Moulinex 2003

 χ^2 sig. .0007

Une autre activité est également déclarée en augmentation par les personnes à la recherche d'un emploi: la pratique du bricolage ou du jardinage. La très forte majorité des salariés de Moulinex a déclaré vivre en habitat pavillonnaire (plus de 80% de la population des répondants). Ce mode de résidence se prête fort bien à ce genre d'activité. Le jardin est un endroit très investi comme lieu d'activités diverses (culture de fruits et légumes, de vergers, entretien de la pelouse, de la végétation, élevage d'animaux, etc ...). Pour cela, l'hiver est souvent craint car les

travaux "d'extérieurs" se trouvent alors très limités. Les activités "d'intérieur" sont elles en revanche moins bien considérées par les interviewés. La télévision, la lecture sont des activités qui ne permettent de s'aérer ni le corps, ni l'esprit. Le mode résidentiel est donc une donnée importante à prendre en compte à ce niveau. Notons que parmi la population au chômage, 55% des hommes considèrent leurs activités de bricolage ou de jardinage en augmentation contre 39% des femmes.

TAB. 2.10: *L'évolution de l'exercice d'activités de bricolage depuis le licenciement selon le genre*

Population concernée et sans emploi	Activités de bricolage, de jardinage					Effectif
	Plus souvent	Moins souvent	Pareil	Non concerné	NR	
	%	%	%	%	%	
Genre						
Homme	55,2	3,1	36,5	5,2	0,0	96
Femme	38,7	4,9	32,5	23,9	0,0	163
Total	44,8	4,2	34,0	17,0	0,0	259

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0007

Pour la population totale et celle sans emploi, l'accroissement des activités de bricolage, de jardinage ou associatives depuis le licenciement est plus répandu parmi les hommes que chez les femmes. Pour ces dernières, en revanche, la garde des petits-enfants et les activités sportives sont plus souvent déclarées en augmentation. On voit se dessiner un point de partage entre d'une part les activités masculines réalisées plus souvent en dehors de la sphère domestique et les tâches féminines qui s'effectuent plus fréquemment en lien avec des occupations personnelles ou familiales.

A la différence des chômeurs de Marienthal, l'utilisation du temps pour les hommes de Moulinex est très loin du "ne rien faire" repéré par l'équipe de chercheurs menée par Paul Lazarsfeld⁴². Pourquoi le temps libre est-il investi différemment par les hommes et par les femmes? Deux éléments vont être développés dans cette fin de chapitre : le rapport différencié aux activités extra-professionnelles entre les sexes et la distinction entre les tâches "typiquement" masculines et celles "typiquement" féminines.

Parmi la population totale, près de la moitié des femmes se déclare concernée par une activité sportive, c'est le cas pour les deux tiers des hommes. La pratique du bricolage ou du jardinage, les activités agricoles ou d'élevage sont très répandues parmi ces derniers. Surtout il convient de rappeler que les activités de loisir et

42. Paul Lazarsfeld et al., *Les chômeurs de Marienthal*, op. cit., p. 110.

les manifestations sportives ont été très longtemps favorisées par l'entreprise⁴³. Les hommes en étaient les destinataires privilégiés. Des équipes féminines existaient pour des sports comme le volley-ball. Mais avec l'arrivée des enfants, ces activités ont été souvent abandonnées par les femmes au détriment de leurs responsabilités familiales. Les rencontres sportives en revanche ont été perpétuées par les hommes ou se sont transformées en groupes d'affinité de supporters de foot ou de passionnés de pêche ou de chasse.

On peut mentionner aussi la meilleure préservation, chez les hommes, des amitiés tissées dans et hors du travail. Ces derniers ont plus souvent gardé un réseau social qui donne motif à l'extériorisation alors que les femmes se perçoivent plus souvent comme "prisonnières" de leur domicile. Les prétextes de rassemblement sont plus diversifiés parmi les hommes : sport, sortie au bistrot, activités de plein air, etc... Les femmes ont une sociabilité principalement constituée au travers du travail à l'usine, les hommes quant à eux, ont un réseau social plus étendu et plus varié. Beaucoup de ces derniers disent fournir des "coups de main" à des amis, seconder d'anciens collègues pour leurs travaux ou bien aider leurs enfants dans leurs projets d'installation conjugale. Les tâches de rénovation, de réparation, de construction ou de recyclage occupent une grande partie du temps des hommes au chômage. Ces derniers détournent très souvent leurs savoirs professionnels à des fins personnelles. Les connaissances "passe-partout" et le sens de la débrouille sont mis à contribution. Au cours des réunions d'anciens salariés s'échangent les "bons plans", des conseils et des points de vue à propos de la réparation d'une toiture ou du moment de la récolte de certaines cultures.

Les activités extra-professionnelles "typiquement" masculines sont plus valorisantes et bénéfiques sur un plan personnel et social que les tâches "typiquement" féminines. Le "travail à côté"⁴⁴ est un bon moyen de maintenir un niveau d'activité proche de celui de l'emploi passé. Les tâches de bricolage sont les plus développées parmi les hommes. Ces activités qui occupent le corps et l'esprit permettent d'échapper aux angoisses et aux préoccupations du présent. Surtout, ces activités de production, de transformation ou de récupération trouvent dans leur réalisation une finalité matérialisée, concrète et visible qui est matière à satisfaction. C'est également un temps productif. Le travail non déclaré, le troc ou les échanges de marchandises "rapportent" que ce soit en nature, en dédommagement financier ou bien en termes de valorisation personnelle. Grâce à l'entretien régulier des relations

43. Le challenge Jean Mantelet rassemblait une gamme très variée de sports et de loisirs.

44. Florence Weber (2001), *Le Travail à côté: étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS/INRA.

sociales, les activités masculines sont fondées sur un mouvement centrifuge permettant un éloignement du domicile et du foyer conjugal. Le chômage féminin repose, au contraire, sur des forces centripètes tournant autour du foyer conjugal et qui s'alimentent peu de relations extérieures au groupe familial.

La dichotomie sexuée des univers et des tâches domestiques influe sur la manière dont les femmes et les hommes vivent la privation d'emploi. L'activité masculine est plutôt l'activité du temps libre⁴⁵ et du temps bien rempli. Est-ce que le chômage aurait abouti à un meilleur partage des tâches domestiques au sein du couple? En considérant la population totale, les tâches ménagères domestiques sont vues en augmentation par 41% des femmes contre 29% des hommes, en revanche parmi les personnes sans emploi, on repère un rattrapage de ces derniers. Les hommes au chômage (ou en congés) déclarent, dans 39% des cas, avoir augmenté leur implication dans les activités ménagères, ce qui leur permet de rejoindre le taux des femmes dans la même situation (38% d'entre elles). Notons que pour 10% des chômeuses, l'exercice des tâches domestiques est vue en diminution, signe, comme on l'a relevé précédemment, d'un désœuvrement touchant particulièrement les femmes dépourvues d'activité professionnelle.

TAB. 2.11: *L'évolution de la fréquence des tâches domestiques depuis le licenciement selon le genre*

Population sans emploi	Tâches domestiques					Effectif
	Plus souvent %	Moins souvent %	Pareil %	Non concerné %	NR %	
Genre						
Homme	38,5	2,0	53,9	5,6	0,0	96
Femme	37,9	9,8	51,7	0,6	0,0	163
Total	38,1	6,8	52,6	2,5	0,0	259

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0086

La compensation "occupationnelle" fournie par les activités extraprofessionnelles intervient sur l'équilibre moral des personnes. Toutefois, on a pu constater une utilisation différenciée de celles-ci par les hommes et par les femmes depuis le licenciement. Contrairement à de nombreuses études sur le chômage, le temps des femmes de Moulinex se trouve moins rempli que celui des hommes. Celles-ci approchent ou ont déjà atteint la cinquantaine. Pour les femmes, les lieux de sociabilité se limitent surtout aux lieux de la famille. Les contacts avec les bonnes copines demeurent mais

45. Jean Viard (2004), *Le sacre du temps libre*, Les Editions de l'Aube.

les échanges se font surtout par téléphone pour prendre des nouvelles des unes des autres ou pour partager ses préoccupations. Les hommes, eux, entretiennent des activités alternatives tels que le jardinage ou le bricolage. De là, ils en tirent matière à activité : cuisine, mise en conserve, rafistolage, dépannage... Ces derniers ont aussi mieux conservé leur réseau de sociabilité. Les amis de travail, de foot ou de syndicat viennent au secours des hommes quand le travail fait défaut.

Les conséquences du chômage des anciens Moulinex se manifestent peu sous la forme d'une déchéance matérielle et physique. La diminution de revenu se traduit en revanche par de fortes perturbations sur le bien-être psychologique des personnes qui sont alimentées par les préoccupations économiques présentes et futures. Les nouvelles contraintes financières obligent à une adaptation au quotidien et amène à un grand pessimisme face à l'avenir. Des facteurs interviennent sur la perception de ces préoccupations économiques : la forme du ménage, la situation retrouvée et le rapport à l'expérience professionnelle passée. Mobiliser les valeurs, les habitudes culturelles transmises au travers du travail et du milieu social de la population sert à mieux comprendre et à mettre en perspective l'état de déstructuration causé par l'absence d'emploi. L'expérience du chômage n'est pas la même pour les hommes et pour les femmes. Ces dernières se trouvent plus fortement touchées par l'état de langueur provoqué par le manque d'activité professionnelle. Pour comprendre cette distinction sexuée, il faut rappeler le contexte de vie dans lequel est intervenu le licenciement économique. Pour les femmes en fin de carrière professionnelle et familiale, l'arrêt de l'emploi a laissé un vide plus difficilement compensé par les activités alternatives de la domesticité. Les hommes au chômage bénéficient, quant à eux, des bienfaits procurés par les activités extraprofessionnelles et par leurs anciennes amitiés de travail. Il va d'ailleurs être question à présent des changements intervenus dans les relations sociales des salariés licenciés de Moulinex depuis la fin de leur emploi.

FIG. 2.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'être préoccupé pour son avenir ou de ne pas s'en sortir financièrement*

Population totale :				
Déclare être préoccupé ou ne s'en sort pas financièrement /				
Déclare être attentif ou à l'aise financièrement				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	(ns)		
Femme	Réf.	Réf.		
Age au moment de l'enquête				
45 ans et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP (CAP et Bac et plus pour B)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	1,846*	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM Cadre [2]	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	0,362**	0,217**	0,204**	0,313**
Bayeux	0,330**	0,148**	0,128**	(ns)
Cormelles (Caen)	0,454**	(ns)	0,141***	(ns)
Falaise	0,247***	0,257*	0,082***	(ns)
Saint-Lô	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	0,587**		0,405**	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,299***		0,292***	0,280***
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	1,974**	3,984***	2,177*	2,048*
Seul	1,884**	(ns)	(ns)	1,969**
Nombre d'enfants	1,511***	1,397**	1,783***	(ns)
Affecté par le licenciement				
Oui	2,497***	2,794***	(ns)	3,143***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Effectifs	N = 830	N = 259	N = 368	N = 462
Détails effectifs	181/649	91/168	72/296	109/353

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

FIG. 2.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment de manquer d'énergie depuis le licenciement*

Population concernée[0] :				
Déclare manquer d'énergie depuis le licenciement /				
Déclare ne pas manquer d'énergie depuis le licenciement				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	0,551***	0,376**		
Femme	Réf.	Réf.		
Age lors de l'enquête et ancienneté chez Moulinex				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	1,944*	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	3,117***	3,917**	5,289***	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	1,737*	(ns)	(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu				
Aucun (Sans diplôme, CEP, BEPC)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	0,434*	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [1]	(ns)			
ETAM (ETAM cadre pour colonnes B, C et D)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Cadre	0,230*			
Site				
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	(ns)	(ns)	0,241**	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		3,302**	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	(ns)		(ns)	(ns)
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	(ns)	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	(ns)	0,295*	(ns)	1,952*
Seul	Réf.	Réf.	(ns)	1,675*
Nombre d'enfants	1,251**	1,418**	1,329**	(ns)
Affecté par le licenciement				
Oui	3,625***	3,186***	9,729***	2,506***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une (Salarié protégé, Délégué du personnel ...)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex	1,199*	(ns)	1,461**	(ns)
Effectifs	N = 707	N = 224	N = 339	N = 368
Détails effectifs	226/481	87/137	79/260	147/221

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Personnes non concernées par l'événement avant le licenciement.

[1] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

Chapitre 3

Les relations sociales

Par l'effet de déstabilisation qu'il entraîne, le licenciement perturbe non seulement le salarié touché par la perte de son emploi mais également sa famille et ses relations sociales. Comme par effet de ricochet, les méfaits du licenciement "rejaillissent" sur les différents cercles concentriques¹ qui constituent l'entourage social de l'individu. Mais jusqu'à quel point se propage l'effet du licenciement dans le tissu familial et amical des anciens Moulinex? Les changements dans les rapports sociaux et familiaux seront étudiés dans une perspective assez large, c'est-à-dire que la dégradation mais aussi l'amélioration de ces liens depuis le licenciement seront examinés. Les facteurs qui peuvent influencer les conséquences néfastes du licenciement sur l'équilibre familial vont également être recherchés. La difficulté réside dans le fait que des éléments peuvent manquer à l'analyse comme notamment l'état des relations familiales et sociales avant le licenciement économique. Une ambiance conjugale détériorée est un terrain propice à la séparation des conjoints au moment de la survenue du chômage. Le licenciement n'a peut-être fait qu'exacerber des relations professionnelles déjà écharpées par les restructurations qu'a connues Moulinex par le passé. Cette étude se fonde sur l'appréhension subjective fournie par les répondants et non sur une mesure objective des changements intervenus depuis le licenciement. Une caractéristique propre à la population doit être relevée : l'existence d'un nombre conséquent de "familles Moulinex". L'acceptation de cette notion ne sera pas limitée aux seules relations de sang ou d'alliance qui lient les personnes entre elles. Elle inclut aussi les liens de travail modelés par le sentiment tout symbolique d'appartenance à une grande communauté quasi fraternelle de salariés.

De façon découpée, trois niveaux vont être interrogés : les rapports sociaux au

1. Georg Simmel (1999), *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1ère édition allemande : 1908.

sein du couple, les liens familiaux (avec les enfants et la famille élargie) et les relations avec les anciens collègues de Moulinex. L'objectif sous-jacent est d'apporter, si cela est pertinent, des connaissances renouvelées sur les conséquences sociales du licenciement en prenant appui sur un cas identifié de chômage massif. Le licenciement intervient dans des histoires familiales et se vit de manière différente selon les configurations des groupes familiaux. Dans leur ouvrage sur *Les chômeurs de Marienthal*², les auteurs distinguent différentes réponses à la perte d'emploi au travers des quelques types de famille de chômeurs repérés et définis par les attitudes suivantes : la résignation, les stables, l'effondrement, les désespérées et les apathiques. Le principe d'une pluralité d'expériences familiales et sociales de la perte d'emploi va être retenu dans le but de saisir au mieux toute la réalité du chômage.

3.1 Le couple : des liens tendus

Entre les différents cercles familiaux, un effet de contamination du chômage s'opère de proche en proche et le couple se trouve souvent être le foyer des tensions provoquées par la perte d'emploi. L'angoisse face à l'avenir financier du ménage, la désorganisation sociale et temporelle induite par l'absence d'emploi, l'ébranlement de la confiance en soi provoqué par la perte d'une activité professionnelle viennent bouleverser une harmonie familiale qui s'était établie au cours du temps et dans le quotidien domestique et affectif. Ici, l'attention va se porter sur le couple et sur les changements intervenus dans les relations entre conjoints.

Avant d'aborder plus en avant le sujet des relations sociales, il convient de rappeler que la perte d'emploi est intervenue assez tardivement dans la carrière professionnelle des individus. La moyenne d'âge élevée des anciens Moulinex fait supposer que les relations de couple étaient relativement stabilisées au moment du licenciement. Ceci explique pourquoi, pour la majorité des répondants en couple, le licenciement est considéré comme n'ayant rien changé dans la relation avec leur conjoint (pour 68% des personnes en couple). Le versement d'une allocation de compensation lors du congé et de la convention de conversion ainsi que pendant la durée du chômage a très certainement eu pour conséquence de colmater la perte brute de revenu et de protéger l'équilibre conjugal. Le couple est reconnu pour ses influences bénéfiques quand l'un ou même les deux de ses membres doivent affronter une épreuve telle que le chômage. Le soutien social procuré par le conjoint a pour effet bénéfique de diminuer les conséquences négatives du stress et des craintes suscitées par la privation

2. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*

d'emploi.

"Au niveau de votre couple, le licenciement vous a-t-il rapproché de votre conjoint, a affecté votre relation ?

Ça n'a rien changé. Il a toujours été là. Mon mari est là quand je ne suis pas bien et quand lui, ça ne va pas, je suis là aussi. On est synchro."

(N° 267, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, en CDI.)

Toutefois, pour 17% des répondants, le licenciement économique a constitué un élément perturbateur dans leur vie de couple. L'insécurité et la précarité professionnelles sont des terrains propices aux désaccords et aux incompréhensions entre conjoints, qui peuvent entraîner des conflits, des crises ou du moins des désordres conjugaux. 11% des répondants considèrent que le licenciement a affecté leur relation mais que cela va mieux et 6% déclarent en souffrir encore. Afin de rechercher les facteurs de vulnérabilité conjugale, la configuration du couple apparaît comme un élément important à prendre en compte pour avancer dans l'analyse. La composition de la population à l'étude se particularise par une proportion notable de couples bi-actifs Moulinex. Cette notion, qui reviendra souvent dans cette partie, renvoie à la situation où les deux conjoints ont été employés dans l'entreprise d'électroménager. 35% des répondants à l'enquête sont concernés. Quels sont les traits communs à ces couples bi-actifs? Très nettement, le personnel non diplômé ou du moins ceux qui ont reçu leur qualification au travers de l'entreprise, en sont les meilleurs représentants. La moitié des hommes non diplômés ont une conjointe qui a travaillé chez Moulinex (voir tableau 3.1). C'est aussi le cas pour près de la moitié des agents de production devenus ouvriers qualifiés (voir tableau 3.2). A mesure que l'on avance dans l'âge et dans l'ancienneté dans l'entreprise, la part des couples bi-actifs chez Moulinex croît. Pour les différentes usines que comptaient le groupe d'électroménager, la proportion de couples bi-actifs est identique.

Parmi les personnes dont le mari ou l'épouse a travaillé chez Moulinex (261 individus), la moitié ont un conjoint licencié comme eux à l'automne 2001 (128 répondants). Entre les couples bi-actifs et les couples bi-licenciés, aucune différence socio-démographique majeure n'apparaît. Le fait de vivre à deux le licenciement est-il un facteur de fragilisation des couples? Qui sont les répondants qui présentent des risques de "déliations" conjugales? Sur les 42 divorces ou séparations déclarées, 9 ont eu lieu depuis l'année du licenciement économique, c'est-à-dire en 2001, 2002, 2003 ou 2004. Il est difficile d'établir des statistiques fiables sur un nombre si faible d'individus. Notons qu'en examinant une par une les années pour lesquelles des divorces ou des séparations ont eu lieu, on enregistre deux pics : en 1994 et en 2002. Pour ces

TAB. 3.1: Adhésion à la proposition: "Le conjoint a déjà travaillé chez Moulinex" selon le sexe et le diplôme

Population en couple	Travail du conjoint chez Moulinex			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Sexe et diplôme				
Homme non diplômé	51,4	48,6	0,0	107
Homme diplômé	29,3	70,7	0,0	219
Homme	36,7	63,3	0,0	326
Femme non diplômée	37,4	62,6	0,0	282
Femme diplômée	37,4	62,6	0,0	88
Femme	33,9	66,1	0,0	370
Total	35,2	64,8	0,0	696

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \leq .0001$

TAB. 3.2: Adhésion à la proposition: "Le conjoint a déjà travaillé chez Moulinex" selon la catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise

Population en couple	Travail du conjoint chez Moulinex			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de production	35,8	64,2	0,0	270
AP-Ouvrier qualifié	45,6	54,4	0,0	155
Ouvrier qualifié	31,6	68,4	0,0	60
Employé, Maîtrise, Agent de M. et Techn.	29,6	70,4	0,0	182
Cadre	16,1	83,9	0,0	29
Total	35,2	64,8	0,0	696

Source : Enquête Moulinex 2003

 $\chi^2 \text{ sig. } .0030$

deux années, on recense quatre divorces ou séparations alors que ce nombre varie sur toute la période entre un et trois. Ces deux pics sont liés à des moments de rupture dans l'histoire Moulinex. 1994 est l'année de la mise en place par Jules Coulon de son "plan de retournement" qui a organisé en mars de cette même année, la fermeture des usines de Granville dans la Manche et de Domfront dans l'Orne. 2002 est l'année qui a suivi celle du dépôt de bilan de l'entreprise d'électroménager et du licenciement économique de plus de 3000 employés de Moulinex. Ces deux événements majeurs auraient eu pour conséquence une légère augmentation des séparations juridiques ou de fait parmi les personnes en couple. En revanche être conjoint d'un salarié de

Moulinex est délié du fait d'avoir connu une rupture conjugale depuis le licenciement. En effet, parmi les personnes issues d'un couple bi-licencié, une personne a déclaré une séparation ou un divorce depuis le licenciement.

Si les couples bi-actifs ou bi-licenciés chez Moulinex ne sont pas plus fragilisés que les autres couples, quelques disparités apparaissent entre les individus selon leurs sites de reclassement et leurs positions professionnelles. Des ruptures conjugales postérieures au licenciement se recensent sur les plus grands sites : Alençon (4) et Cormelles-le-Royal (2) mais aussi dans la petite usine de Bayeux (2). Aucune séparation d'union n'a été déclarée à Falaise et à Saint-Lô. Les personnes ayant déclaré une séparation juridique ou de fait sont soit des personnes sans diplôme (5) soit des détenteurs d'un CAP BEP (4). En ce qui concerne les catégories professionnelles, on dénombre cinq ruptures d'union chez les agents de production, trois pour le groupe des agents de maîtrise et techniciens et un chez les ouvriers qualifiés.

TAB. 3.3: *L'état matrimonial selon l'ancienneté chez Moulinex*

Population totale	Etat matrimonial					Effectif
	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf(ve)	NR	
Ancienneté						
19 années et moins	21,9	72,3	0,6	5,2	0,0	176
20 années et plus	12,4	73,6	3,1	10,9	0,0	654
Total	14,5	73,3	2,5	9,7	830	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0003

Les caractéristiques des personnes ayant connu une séparation conjugale depuis la perte d'emploi chez Moulinex sont très proches du profil général des personnes divorcées, à une légère exception près. Pour les divorces et les séparations postérieures au licenciement, les femmes et les hommes sont quasiment à part égale, alors que, parmi la population générale, on constate une surreprésentation féminine chez les personnes divorcées. Ceci laisse supposer que l'effet propre du licenciement est assez minime sur les ruptures d'unions conjugales. La perte d'emploi a plutôt eu pour conséquence de précipiter les séparations que de les produire "ex nihilo". Il est difficile d'établir formellement que la perte d'emploi est un élément déclencheur de ruptures conjugales. Certainement, celui-ci est venu accentuer des relations dans le couple déjà dégradées au point de provoquer la séparation des conjoints. Toutefois, rien ne permet de constater parmi les personnes en couple un phénomène massif de "déliations" conjugales. Nos résultats peuvent être rapprochés de ceux de Nicolas Herpin obtenus par l'exploitation de l'enquête "Suivi des chômeurs 1986-1988", qui

étudie pendant 18 mois la situation professionnelle des demandeurs d'emploi, leur situation de famille ainsi que l'évolution de leurs conditions de vie³. La recherche menée par Jean-Michel Charbonnel, Serge Paugam et Jean-Paul Zoyem, à partir de l'enquête "Situations défavorisées" (1986-1987) porte, elle, sur la durée totale de la vie de la personne enquêtée. Les résultats montrent au contraire que les risques d'instabilité conjugale croissent quand la précarité professionnelle augmente⁴. La divergence de résultats relève sans doute d'une limite à cette recherche sur les anciens Moulinex : la durée assez courte de la période d'observation qui est de deux années. Ceci invite à déplacer la réflexion sur les ruptures conjugales vers une analyse des risques d'ébranlement des relations conjugales ayant pour origine identifiée la perte d'emploi. Près d'un tiers des répondants a déclaré avoir perçu un malaise chez leur conjoint depuis le licenciement. Ce taux atteint 40% des personnes à la recherche d'un emploi. En situation de chômage, les préoccupations économiques, le stress de la recherche d'emploi mettent le couple à l'épreuve. Celui-ci est souvent le réceptacle des angoisses ressenties par l'un de ses membres qui s'expriment sous forme de propos agressifs ou violents. Les petites disputes prennent assez vite plus d'ampleur qu'à l'accoutumée.

"Une partie concernant la famille. Au niveau de votre couple, le licenciement vous a rapprochée de votre conjoint ? A affecté votre relation, maintenant ça va mieux ? A affecté votre relation, et vous continuez à en souffrir aujourd'hui encore ? A provoqué votre séparation ou votre divorce, ou n'a rien changé ?

Non. Mais ça ne va pas toujours entre nous parce que le fait que je sois sans boulot dans la maison, je suis agressif et tout. On ne s'entend pas bien bien par rapport à ça puisqu'il n'y a pas de travail. Il y a toujours un peu d'agressivité, enfin surtout de ma part."

(N° 250, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.)

Une analyse "toutes choses égales par ailleurs" a été réalisée pour évaluer les éléments susceptibles d'expliquer les risques de percevoir un mal-être chez son conjoint parmi les répondants vivant en couple (voir modèle 3.1). Le rapport à l'expérience professionnelle passée est une première dimension qui intervient fortement sur le phénomène de déstabilisation conjugale comme le montre le rôle joué par la variable du lien à l'entreprise et celle de la prise d'anxiolytiques depuis le licenciement. Plus les personnes se disent attachées à l'entreprise, plus les chances sont importantes

3. Nicolas Herpin (1990), "La famille à l'épreuve du chômage", *Economie et Statistique*, n° 235, septembre, pp. 31-36.

4. Jean-Michel Charbonnel, Serge Paugam et Jean-Paul Zoyem (1996), "Précarité et risque d'exclusion en France", *Documents du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts*, n° 109.

FIG. 3.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement*

Population en couple :				
Perception d'un malaise chez le conjoint /				
Non perception d'un malaise chez le conjoint				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total [0] Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	1,649**	2,480**		
Femme	Réf.	Réf.		
Ancienneté chez Moulinex et âge				
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	3,722***	2,224*	3,007*	4,970**
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	4,198***	2,239*	4,377***	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	2,518**	Réf.	2,769**	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 55 ans et plus	Réf.		Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	3,002**	2,431*	(ns)
CAP BEP (CAP et Bac et plus pour B)	2,190*	Réf.	2,817**	(ns)
BAC et plus	Réf.		Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	0,479**	(ns)	0,480*	(ns)
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre	Réf.	(ns)		
ETAM [2] (ETAM cadre pour C et D)	(ns)	Réf.	Réf.	Réf.
Cadre	(ns)	(ns)		
Site				
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	0,526*	0,205***	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Saint-Lô	(ns)	0,132**	(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	0,422***		(ns)	0,384**
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,642*		(ns)	0,546*
Vie conjugale et travail du conjoint chez Moulinex				
En couple et conjoint a travaillé chez Moulinex	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint n'a pas travaillé chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Nombre d'enfants	(ns)	(ns)	(ns)	0,718**
Prise d'anxiolytiques depuis le licenciement				
Oui	2,104***	2,671**	2,252**	1,952**
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une (Salarié protégé, délégué du personnel...)	1,855***	1,865*	1,577*	2,407***
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex	1,291***	1,319*	(ns)	1,572***
Effectifs	N= 696	N = 210	N = 331	N = 365
Détails effectifs	213/483	80/130	115/216	98/267

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Population ne comprenant pas les personnes de 28 années d'ancienneté et plus et de 55 ans et plus.

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

de sentir chez leur conjoint des perturbations provoquées par le licenciement. Également, les personnes ayant eu recours à des médicaments présentent deux fois plus de risques que les autres de détecter un malaise chez leur mari ou leur épouse. Il est remarquable de voir que les détenteurs d'un CAP BEP ou les ouvriers devenus ETAM ou cadre sont plus nombreux en proportion que les autres à percevoir chez leur conjoint un malaise causé par la perte de l'emploi. On a ici les traits des travailleurs qui ont évolué à l'intérieur de l'entreprise tout au long de leur carrière chez Moulinex. L'influence des sites de reclassement confirme l'importance du rapport affectif à l'entreprise dans la perception de perturbations conjugales. "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés de Bayeux encourent moins de risques de percevoir chez leur conjoint un mal-être que les salariés d'Alençon (voir modèle 3.1). Dans la nouvelle usine de friteuses, l'empreinte de l'entreprise est moins marquée que dans le site historique de Moulinex. Si l'on ne considère que les personnes au chômage, les distinctions entre les usines s'accroissent. "Toutes choses égales par ailleurs", le personnel des usines les plus récentes que sont Bayeux et Saint-Lô ont cinq fois moins de risques de déclarer un malaise chez leur conjoint que les salariés de l'ancienne usine d'Alençon.

Outre la carrière affective et professionnelle, la carrière militante à l'intérieur de l'entreprise influe aussi sur la perception de perturbations dans les relations conjugales. L'affiliation syndicale est un second facteur fortement explicatif de la perception d'un mal-être chez son conjoint. Souvent les leaders syndicaux évoquent les problèmes que l'accaparement de leurs obligations militantes a entraîné dans leur vie de couple. Les leaders syndicaux ont investi la lutte et le soutien aux anciens salariés au point d'en oublier leur propre reclassement. Les possibilités de réinsertion professionnelle sont plus problématiques pour les chefs de file des mouvements sociaux qui se trouvaient régulièrement sous les feux des caméras. Cette notoriété a pu être défavorable à leur réemploi et par voie de conséquence, objet de préoccupation pour le conjoint.

Avec le rapport à l'emploi passé et à l'action militante, le rapport à l'emploi à venir constitue une autre dimension à prendre en compte. La situation retrouvée conditionne fortement la perception de malaise chez son conjoint. Là encore la frontière entre emploi et non emploi n'est pas valide. En effet, "toutes choses égales par ailleurs", les personnes en réinsertion précaire ou en mesure d'âge ont deux fois moins de chances d'avoir perçu un mal-être chez leur conjoint que les personnes au chômage (voir modèle 3.1). En revanche, la perception d'un malaise chez son conjoint a été relevée dans des proportions assez similaires par les personnes en réinsertion

professionnelle stable (35% d'entre elles) et par les personnes sans emploi (38% de ces dernières contre 26% des personnes réinsérées à durée limitée - voir tableau 3.4). Il semble donc que l'instabilité professionnelle ne constitue pas l'unique explication à l'instabilité conjugale.

TAB. 3.4: *Adhésion à la proposition: "Le conjoint a mal vécu le licenciement" selon la situation retrouvée en septembre 2003*

Population en couple	Le conjoint a mal vécu le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation retrouvée				
Emploi à durée non limitée	34,9	63,4	1,7	167
Emploi à durée limitée	26,3	72,6	1,1	88
Sans emploi (Au chômage, en congés...)	38,0	59,8	2,2	214
En attente ou en mesures d'âge	22,7	75,0	2,3	227
Total	30,8	67,2	2,0	696

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0204

L'ancienneté dans l'emploi et l'âge forment le quatrième facteur explicatif des perturbations conjugales. "Toutes choses égales par ailleurs", les plus jeunes et les moins anciens chez Moulinex présentent plus de risques de ressentir des troubles chez les conjoints depuis le licenciement. Le temps diminuerait les risques d'instabilité conjugale. Ce résultat confirme l'idée que les couples établis de longue date ont moins de chances d'être ébranlés par le licenciement. Ceci peut expliquer pourquoi les situations de ruptures conjugales et de perturbations repérées chez le conjoint sont relativement contenues parmi la population des Moulinex, qui rappelons-le, présente une moyenne d'âge élevée au moment de l'enquête (49 ans) et donc des vies de couple plus longues en moyenne. Les plus âgés et les personnes en retraite sont plus nombreuses que les autres à déclarer que le licenciement a permis un rapprochement des deux conjoints. La perspective de la fin de l'emploi est vue comme un moyen de recentrage sur le couple (voir tableau 3.5).

Le sexe est un dernier facteur important à prendre en compte pour expliquer les troubles que le licenciement a pu causer dans les relations conjugales. "Toutes choses égales par ailleurs", les hommes au chômage présentent deux fois plus de risques que les chômeuses de sentir un mal-être chez leur conjoint (voir tableau 3.1). Pour évaluer l'effet déstabilisateur du licenciement sur les relations conjugales, il faut procéder à une analyse en miroir. Il est nécessaire, pour l'interprétation, de spéculer

TAB. 3.5: Manière dont le licenciement a affecté la relation de couple selon l'âge au moment de l'enquête

Population en couple	Effet du licenciement sur la vie conjugale					Effectif
	A rapproché	A affecté mais va mieux	A affecté et souffrance ou séparation	N'a rien changé	NR	
Age						
45 ans et moins	8,6	13,7	4,1	73,3	1,3	149
De 46 à 50 ans	14,9	12,0	9,1	63,2	0,8	243
51 ans et plus	18,5	7,8	5,2	67,8	0,7	304
Total	15,1	10,6	6,3	67,2	0,8	696

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0203

sur l'identité de l'autre membre du couple. Les hommes encourent plus de risques que les femmes de déclarer que leur conjoint a mal vécu le licenciement. Ce premier résultat doit être rapproché au fait que les femmes rencontrent plus souvent depuis le licenciement des perturbations d'ordre psychologique ainsi que des difficultés de réinscription dans l'emploi.

"Votre conjoint a-t-il mal vécu le fait que vous ayez perdu votre emploi chez Moulinex ?

Il était plutôt embêté pour moi, parce qu'il me disait ne te tracasse pas mais il savait bien l'attachement que j'avais à Moulinex."

(N° 269, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé.)

Pour les hommes et contrairement aux femmes, la qualification professionnelle et le diplôme interviennent sur le fait de ressentir un mal-être chez le conjoint depuis le licenciement. Les hommes non diplômés ou détenteurs d'un CAP ou d'un BEP ont pratiquement trois fois plus de risques que ceux possédant un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat de percevoir des perturbations dans le couple. A la différence des hommes, la situation retrouvée intervient pour les femmes dans l'explication du phénomène. Celles dont la réinsertion professionnelle est à durée limitée dans le temps ou celles qui bénéficient d'une mesure d'âge ont moins de chances que les chômeuses de percevoir un malaise chez leur conjoint. Est-ce que les femmes placées dans une dynamique de retour à l'emploi "coûte que coûte" reçoivent un soutien plus important de leur époux qui favoriserait leur réinsertion professionnelle? Ou bien ces dernières perçoivent-elles moins souvent les répercussions négatives que le licenciement a provoqué chez leur conjoint? On peut supposer que la détermination

et la volonté que ces femmes manifestent vis-à-vis d'un retour sur le marché du travail peut occulter le malaise que la perte de leur emploi a pu entraîner chez leur mari.

Il existe bien une expérience "féminine" de l'épreuve de la perte d'emploi, distincte de l'expérience "masculine" du chômage. Au-delà de cette différence sexuée, la manière de vivre le licenciement est une dernière dimension à prendre en compte. La prise d'anxiolytiques par le répondant est fortement liée à la perception d'un malaise dans le couple. Les personnes déclarant avoir recours à ce type de médication ont deux fois plus de risques que les autres de percevoir un mal-être chez leur conjoint. Les répercussions sur la santé morale des individus et les conséquences sur la vie conjugale sont très liés. L'épreuve du licenciement se vit en famille, à l'intérieur du groupe familial restreint. Le couple est en prise totale avec les bouleversements qui touchent ses membres. Une des caractéristiques des états dépressifs est la difficulté pour la personne atteinte à pouvoir se confier, à faire partager ses idées noires ou ses peurs. Il semblerait que le problème de la non-communication soit souvent désigné comme problématique pour les personnes en couple. Les problèmes et les soucis qui se trouvaient dissous dans la routine de la vie quotidienne et du travail surgissent en l'absence de travail.

L'analyse "toutes choses égales par ailleurs" confirme que l'appartenance à un couple "bi-actif" n'influence pas la perception d'un mal-être chez son conjoint. Mais est-ce que le chômage de ce dernier joue sur le vécu du chômage au sein du couple⁵? Les répondants dont le conjoint est sans emploi au moment de l'enquête sont plus nombreux que les autres à percevoir des changements dans leur relation conjugale. Ces changements sont de deux ordres. Les répondants dont le conjoint est au chômage sont 10% à considérer que le licenciement est une cause de souffrance voire un motif de séparation du couple (contre 6% en moyenne). Ceux-ci sont aussi plus nombreux proportionnellement (24%) à considérer que le licenciement les a rapprochés de leur conjoint (contre 14% des personnes dont le conjoint est en emploi ou en mesure d'âge - voir tableau 3.6). De même, les personnes dont la réinsertion professionnelle est limitée dans le temps ont plus de chances de sentir une amélioration mais aussi une dégradation dans leurs relations conjugales.

Le licenciement peut même amener à une plus grande proximité des deux conjoints (15% des personnes en couple)⁶. Les personnes appartenant à des couples "bi-

5. "L'expérience du chômage est particulièrement critique pour le couple quand la femme étant à la recherche d'un emploi, son conjoint aussi est inactif" in Nicolas Herpin, "La famille à l'épreuve du chômage", *op. cit.*, p 36.

6. "Dans de nombreux cas, les relations entre le époux se sont améliorées. Cela est notamment

TAB. 3.6: *Manière dont le licenciement a affecté la relation de couple selon la situation du conjoint au moment de l'enquête*

Population en couple	Effet du licenciement sur la vie conjugale					Effectif
	A rapproché	A affecté mais va mieux	A affecté et souffrance ou séparation	N'a rien changé	NR	
Situation du conjoint						
En emploi, mesures d'âge	13,8	11,0	5,3	69,6	0,3	595
Au chômage	23,6	9,0	10,1	57,3	0,0	92
Total	15,1	10,6	6,3	67,2	0,8	687

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0309

licenciés" sont légèrement plus nombreuses en proportion à émettre ce constat (pour 19% d'entre elles contre 14% des personnes dont le conjoint n'a pas été licencié de Moulinex).

"Le fait qu'on a été tous les deux donc, lui il a pu comprendre ce que moi j'ai pu ressentir, c'est important"

(Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Vivre conjointement le licenciement conduirait à plus d'empathie, plus d'attentions et de compréhension face au mal-être de l'autre. Surtout le vécu en couple du licenciement amène à une déculpabilisation et permet d'affronter à deux l'épreuve du chômage. Egalement la fin de l'emploi chez Moulinex favorise en quelque sorte une harmonisation des emplois du temps des conjoints.

"On peut dire que ça nous a rapprochés parce qu'on travaillait en équipe, un du matin et l'autre de l'après-midi, donc on se croisait sur le chemin."

(N° 818, Femme, Agent de production chez Moulinex, 53 ans, En couple, Saint-Lô, Pré-retraîtée.)

Le témoignage suivant est loin d'être anecdotique car beaucoup de couples souffraient dans leur vie conjugale et familiale des horaires décalés du travail en usine.

"Au niveau de votre couple, le licenciement vous a-t-il rapproché de votre ami? A affecté votre relation? N'a rien changé?"

N'a rien changé. Je ris par le rapprochement, parce qu'on travaillait, lui à Mayenne, moi à Alençon. Lui à Mayenne partait à la semaine, donc déjà on

le cas de la famille que nous avons déjà évoquée où le mari a cessé de boire. De même, la femme qui se sentait abandonnée ressent comme une satisfaction le fait qu'il reste maintenant à la maison" in Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, op. cit., p. 125.

ne se voyait que deux jours sur sept. Et finalement, quand il a été en retraite et moi licenciée, on se voyait tous les jours et tout le temps. Alors ça nous a vraiment rapproché (rire)"

(N° 266, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 51 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé.)

"Au niveau de votre couple, le licenciement vous a rapprochée de votre conjoint? A affecté votre relation, maintenant ça va mieux? A affecté votre relation, et vous continuez à en souffrir aujourd'hui encore? A provoqué votre séparation ou votre divorce, ou n'a rien changé?"

Conjoint : Moi je pense que ça nous a rapproché, tout ça. Ça cimente. Parce que moi, je travaillais de nuit.

Répondant : On s'est rapproché, tout compte fait.

Conjoint : Je travaillais de nuit et ma femme travaillait en équipe tournante, alors on ne se voyait pas beaucoup. Maintenant, on se voit plus souvent quand même. Et puis comme ça, on profite même plus des vacances.

Répondant : On profite des enfants, on profite un peu de tout, on va se promener et tout.

Conjoint : Et depuis que tu as été licenciée, on a eu un petit-fils.

Répondant : Je m'occupe davantage de mon petit-fils."

(N° 263, Femme, Agent de production chez Moulinex, 49 ans, En couple, Alençon, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

"Toutes choses égales par ailleurs", le fait d'avoir des enfants n'est pas en soi provocateur de perturbations dans le couple. Pour le groupe des femmes, il est même lié à de plus faibles chances de percevoir un malaise chez le conjoint (voir modèle 3.1).

Les perturbations conjugales s'expliquent surtout par la manière dont le licenciement est vécu, le rapport à l'emploi passé et la situation retrouvée par les personnes. L'expérience conjugale de la perte d'emploi est influencée par l'âge des personnes et la durée de vie commune. Parmi les personnes en couple, la femme est le membre le plus vulnérable et c'est pourquoi les conjoints masculins perçoivent plus souvent chez leur épouse des perturbations causées par le licenciement. Mais la situation du conjoint ou son licenciement de Moulinex ne sont pas des facteurs explicatifs. La perception d'effets négatifs du licenciement sur la vie conjugale n'est pas liée à la perte "numérique" de l'emploi au sein du couple. Les personnes "doublement" touchées par le licenciement ne sont pas plus atteintes par les méfaits du chômage que les autres, elles le sont différemment. Pour les couples dont les deux conjoints sont confrontés à l'épreuve du chômage, les changements survenus dans la vie conjugale peuvent prendre deux formes opposées : une "ré-union" des conjoints ou au contraire un ébranlement de leurs relations. Pour les couples bi-actifs de Moulinex, la perte

d'emploi peut amener à des dissensions, des incompréhensions au sein du couple ou bien au contraire à une plus grande proximité entre les membres du foyer. Le licenciement crée une rupture dans le mode d'être en couple. Quelles sont les retombées perçues sur les autres membres de la famille, et notamment sur les enfants?

3.2 Les familles de chômeurs

Jusqu'à quel point le licenciement affecte les autres membres de la famille? Parmi la population concernée⁷, les rapports avec la famille élargie sont rarement ressentis comme altérés. Mais il faut faire intervenir une caractéristique propre à la population étudiée : la présence importante d' "apparentés Moulinex". Outre les couples bi-actifs chez Moulinex, on doit mentionner les nombreuses relations de sang ou d'alliance qui liaient les anciens salariés. Pratiquement la moitié des répondants (380 exactement) déclare avoir au moins un frère, une sœur, un beau-frère ou une belle-sœur ayant travaillé dans l'entreprise de petit électroménager. Les non-diplômés représentent près des trois quarts de ces "apparentés Moulinex", les femmes les deux tiers, et les agents de production ainsi que les plus anciens dans l'entreprise, la moitié. En proportion, c'est l'usine de Falaise qui est la plus représentative de ces groupes familiaux. Dans l'unité de production d'aspirateurs, 62% des salariés avait au moins un collatéral ayant travaillé chez Moulinex. Le fait d'avoir un ou plusieurs frères, sœurs, beaux-frères ou belles-sœurs également licenciés de Moulinex n'a pas de lien avec la perception d'un changement dans les relations avec ces derniers. A ce niveau, les liens sont très massivement considérés comme identiques puisque pour 89% des répondants, ces relations sont jugées comme inchangées depuis le licenciement. Pour 7% d'entre eux, les liens sont même perçus comme plus forts. Les femmes ont un peu plus de chances que les hommes de percevoir un changement dans les liens avec ces collatéraux dans le sens d'un renforcement des relations avec ces derniers (voir tableau 3.7). La famille élargie est plutôt préservée des méfaits du chômage ce qui est moins fréquemment le cas pour la cellule familiale restreinte et notamment pour les enfants vivant dans le foyer parental.

Un tiers des personnes considère qu'au moins un de leurs enfants a mal vécu le licenciement. Avant d'avancer dans l'analyse, il faut à nouveau rappeler la moyenne d'âge élevée de la population des salariés licenciés de Moulinex. Ceci a une conséquence importante en ce qui concerne l'âge et le nombre d'enfants vivant dans le

7. La population concernée ici est celle ayant déclarée avoir au moins un frère, une sœur, un beau-frère ou une belle sœur.

TAB. 3.7: *L'évolution perçue des liens avec ses frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ayant travaillé chez Moulinex selon le sexe*

Population concernée	Evolution des liens avec les collatéraux Moulinex					Effectif
	Plus forts %	Moins forts %	Dégradés %	Les mêmes %	NR %	
Genre						
Homme	0,7	5,1	0,8	92,6	0,8	136
Femme	10,7	2,9	1,7	84,7	0,0	244
Total	6,9	3,8	1,3	87,7	0,3	380

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0019

ménage. Les répondants les plus jeunes, qui sont aussi les plus employables, ont pour les trois quarts d'entre eux des enfants âgés de moins de 15 ans (contre un quart en moyenne de la totalité des répondants). En revanche, les personnes d'une quarantaine d'années ont plus souvent des enfants ayant de 15 à 20 ans. Les personnes les plus âgées sont aussi les moins diplômées et celles qui rencontrent le plus de difficultés à retourner vers l'emploi (et notamment vers l'emploi stable). Elles ont aussi plus souvent des enfants adultes. Parmi les plus de 50 ans, moins d'un tiers des personnes ont un ou plusieurs enfants vivant dans le ménage (alors que c'est le cas pour les trois quarts des personnes de 40 ans et moins).

Pour approcher les répercussions négatives du chômage sur l'entourage familial, il est nécessaire de prendre en compte l'âge des répondants et d'examiner avec attention celui de leurs enfants. En réalisant un modèle de régression sur les facteurs influençant le fait de percevoir chez ses enfants des perturbations causées par le licenciement, cette variable s'avère tout à fait déterminante à ce sujet. "Toutes choses égales par ailleurs", il apparaît nettement que la tranche d'âge la plus critique est celle de l'adolescence (voir modèle 3.2). D'après les répondants, ce sont les enfants ayant entre 15 et 20 ans qui semblent plus souvent touchés par le licenciement de leurs parents (pour 39% des répondants ayant un enfant entre 15 et 20 ans contre 31% en moyenne). De façon moins marquée, le fait d'avoir des enfants de 14 ans et moins augmente le risque de percevoir des méfaits chez ces derniers.

Certains répondants rapportent l'inquiétude de leurs enfants devant l'angoisse ressentie par leurs parents en raison de la perte d'emploi et aussi l'humiliation ressentie d'être "enfant de chômeur". Les adolescents sont en prise directe avec les perturbations touchant leurs parents. Ils sont aussi plus nombreux à vivre dans un

FIG. 3.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement*

Population ayant des enfants :				
Perception d'un malaise chez ses enfants /				
Non perception d'un malaise chez ses enfants				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total [0] Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	(ns)		
Femme	Réf.	Réf.		
Age lors de l'enquête et ancienneté chez Moulinex				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	2,119*	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)		(ns)	(ns)
Dernier diplôme obtenu				
Aucun (Sans diplôme, CEP, BEPC)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM [1] Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bayeux	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Falaise	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Saint-Lô	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,604**		(ns)	0,541**
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
En couple et conjoint sans emploi	1,807**	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	(ns)	(ns)	(ns)	1,885**
Nombre d'enfants de 14 ans et moins	1,344**	(ns)	(ns)	(ns)
Nombre d'enfants ayant entre 15 et 20 ans	1,681***	(ns)	1,744***	1,534**
Nombre d'enfants de 21 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Prise d'anxiolytiques depuis le licenciement				
Oui	2,937***	4,078***	4,131***	2,499***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une (Salarié protégé, Délégué du personnel...)	1,517**	(ns)	(ns)	1,635*
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Effectifs	N = 809	N = 253	N = 364	N = 445
Détails effectifs	223/586	84/169	96/268	127/318

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] Population ne comprenant pas les personnes de 28 années d'ancienneté et plus et de 55 ans et plus

[1] ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

ménage dont les parents sont en moyenne plus âgés (48,5 ans est l'âge moyen des répondants dont les enfants ont entre 15 et 20 ans inclus) et en proie à plus grandes difficultés de réinsertion professionnelle. Les jeunes enfants peuvent percevoir également les tensions qui atteignent le ou les parent(s) licencié(s). Mais ces derniers ont une moyenne d'âge plus faible (43 ans) et sont plus facilement employables. Les perturbations chez les jeunes enfants peuvent provenir d'effets indirectement causés par le licenciement. Des changements de vie tels qu'un déménagement, des horaires de travail différents imposés par le nouvel emploi des parents peuvent s'avérer déstabilisants pour eux. Quand les enfants sont grands, beaucoup de répondants expliquent la satisfaction que ces derniers ont pu manifester de voir leur mère "revenir" à la maison grâce au licenciement.

"Je pense qu'ils étaient même contents... Enfin contents, oui et non, mais on me disait: "t'as tellement travaillé". Ils savaient bien, j'en parlais quand même, qu'à la fin, ça me plaisait plus, en équipe tournante."

(N° 714, Femme, Agent de production chez Moulinex, 49 ans, En couple, Alençon, Travail à domicile.)

Avec l'âge des enfants, la prise d'anxiolytiques depuis de licenciement est un facteur fortement explicatif d'un malaise détecté chez ses enfants. "Toutes choses égales par ailleurs", les chômeurs ayant eu recours à ce type de médication ont quatre fois plus de risques que les autres de percevoir un malaise chez leurs enfants. Le fait d'avoir été affecté par le licenciement est d'ailleurs très lié au fait de déclarer que l'un de ses enfants a mal vécu la perte d'emploi (voir tableau 3.8). L'angoisse de la perte d'emploi se répercute sur les relations avec ces derniers, les échanges sont plus tranchés, les personnes disent perdre plus rapidement patience avec leurs enfants.

TAB. 3.8: *Adhésion à la proposition: "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon le fait de se déclarer avoir été affecté par le licenciement*

Population ayant des enfants	Malaise des enfants dû à la perte d'emploi			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
A été affecté par le licenciement				
Oui	44,7	50,9	4,4	499
Non	23,8	74,4	1,8	237
Total	30,6	66,7	2,7	736

Source: *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0230

La situation retrouvée par les répondants est un autre facteur explicatif du phénomène étudié ici. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes bénéficiant d'une mesure d'âge présentent près de deux fois moins de risques que celles au chômage d'avoir ressenti un malaise chez leurs enfants (voir modèle 3.2). Si l'on se penche sur le groupe des actifs, les taux de réponse sont très différents. Parmi les individus en emploi à durée déterminée, 43% de ceux qui sont à temps plein contre 19% de ceux à temps partiel disent avoir ressenti un mal-être chez leurs enfants (voir tableau 3.9). Pour expliquer de telles divergences dans les réponses, il faut certainement rechercher l'origine des perturbations perçues chez les enfants au niveau de l'insécurité et l'instabilité professionnelle qu'a provoquée la perte d'emploi et non uniquement la situation de chômage du ou des parents. Notons que le mandat ou l'adhésion à un syndicat influent également sur la perception d'un malaise parmi les enfants. Ces derniers encourent plus de risques que les autres de se sentir affectés par le licenciement de son parent si celui-ci possède un investissement militant ou idéologique. Plus que l'absence d'emploi, il semble que ce soit la manière dont les parents ressentent le licenciement qui interfère sur la perception d'un malaise chez les enfants. On dénombre, dans notre population, 17 ménages avec enfants dont les deux parents sont chômeurs (soit 30 enfants, 12 ont moins de 15 ans, 13 entre 15 et 20 ans et 5 plus de 20 ans). Ce nombre est trop faible pour y appliquer des analyses plus approfondies.

TAB. 3.9: Adhésion à la proposition: "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon la situation retrouvée en septembre 2003

Population ayant des enfants	Malaise des enfants dû à la perte d'emploi			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Situation retrouvée				
Emploi à durée non limitée temps plein	31,5	66,0	2,5	116
Emploi à durée non limitée temps part.	38,5	58,9	2,6	44
Emploi à durée limitée temps plein	42,7	52,5	4,8	51
Emploi à durée limitée temps partiel	19,1	78,7	2,2	47
En recherche d'emploi	39,0	58,3	2,7	185
En congés ou formation	29,4	68,4	2,2	47
En attente ou en mesures d'âge	22,0	75,5	2,5	246
Total	30,6	66,7	2,7	736

Source: Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0179

La situation du conjoint intervient aussi dans l'explication du phénomène étudié.

Les personnes dont le mari ou l'épouse est au chômage ont deux fois plus de risques que celles dont le conjoint est en emploi ou en mesure d'âge de percevoir un malaise chez leurs enfants (voir modèle 3.2). De même le fait d'avoir un conjoint licencié de Moulinex est un élément fortement lié au mal-être ressenti chez les enfants. La perte d'emploi simultanée des deux parents serait, à ce niveau, facteur de vulnérabilité (voir tableau 3.10). Pour les femmes, le fait de vivre seul accroît les risques de percevoir un malaise chez les enfants. En revanche, pour les hommes (qu'ils soient en couple ou non), la configuration du ménage n'interfère pas sur la perception de ce phénomène.

TAB. 3.10: *Adhésion à la proposition: "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon le licenciement du conjoint de Moulinex*

Population ayant des enfants	Malaise des enfants dû à la perte d'emploi			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Licenciement du conjoint				
Non	26,2	71,3	2,5	520
Oui	41,8	56,2	2,0	116
Total	30,6	66,8	2,6	636

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0035

Contrairement aux perturbations ressenties chez le conjoint, les variables du diplôme, de la catégorie professionnelle, du sexe des répondants et de leur usine d'appartenance ne constituent plus des facteurs explicatifs du mal-être que la perte d'emploi a causé chez les enfants. L'effet de l'attachement à Moulinex et de la satisfaction envers l'emploi disparaît également ici. Si le rapport à l'emploi passé joue sur les conséquences du chômage sur le couple, ce n'est plus le cas concernant les enfants. A ce niveau, la configuration familiale et la situation du ménage deviennent des facteurs fortement explicatifs du malaise perçu chez les enfants. A la fois pour expliquer les effets du chômage sur le couple et sur les enfants, l'affiliation syndicale, la situation retrouvée et le malaise que le licenciement a suscité interviennent fortement.

3.3 Le risque d'isolement social

Les effets du chômage atteignent les individus licenciés et rejaillissent sur les membres de leur couple et de leur famille. Par ailleurs, il fait courir le risque d'un

ébranlement des relations sociales. Christian de Montlibert constate que le chômage "raccourcit les chaînes d'interdépendance" qui relient les individus entre eux⁸. Les conséquences provoquées par la rupture du lien professionnel sur la sociabilité des individus vont être évaluées à l'aune de ces quelques indicateurs : l'évolution des relations avec les anciens Moulinex, le sentiment d'isolement chez les personnes au chômage, le fait de sortir de chez soi régulièrement.

Au travers de l'effet du licenciement sur les anciennes relations de travail, vont être examinés ici les risques de désaffiliation sociale, c'est-à-dire les situations conjuguant absence d'emploi et isolement social. Le chômage coupe les individus de leurs anciennes relations professionnelles. Notons que 20% des répondants considèrent leurs ex-collègues comme des amis. La moitié déclare entretenir des relations positives avec leurs anciens collègues de Moulinex (47% de la population totale). Toutefois 40% des enquêtés déclarent apprécier de voir certains salariés et éviter certains autres (voir tableau 3.11⁹). Pour comprendre ces résultats, il faut opter pour une analyse dynamique qui inclut la trajectoire dans l'emploi passé et hors de celui-ci.

TAB. 3.11: *Jugement porté sur l'évolution des relations avec les ex-salariés de Moulinex depuis le licenciement selon le jugement porté sur l'ambiance dans l'atelier chez Moulinex*

Population totale	Evolution des relations avec les ex-Moulinex					Effectif
	"C'est positif"	"Ne change rien"	"Evite de les voir"	"Apprécie certains"	NR	
	%	%	%	%	%	
Ambiance Moulinex						
Satisfait	50,7	10,7	1,0	37,4	2	645
Non satisfait	32,4	13,6	4,2	48,6	1,2	164
Total	47,1	11,3	1,6	39,6	0,4	809

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Les ouvriers qualifiés (qu'ils aient évolué chez Moulinex ou non) disent plus souvent que les autres catégories fuir le contact avec certains de leurs ex-collègues. La désolidarisation d'une partie des salariés lors des mouvements sociaux qui ont suivi la fermeture de Moulinex a été mal vécue par ceux qui se sont pleinement inves-

8. " (...) la disparition des emplois raccourcit les chaînes d'interdépendances qui lient les groupes professionnels les uns aux autres ; la diversité et la complexité des relations interpersonnelles s'appauvrissent" in Christian de Montlibert, *La violence du chômage, op. cit.*, p. 8.

9. Dans ce tableau, l'item "n'a pas la possibilité de les voir" a été retiré.

tis dans la lutte. Beaucoup des "mobilisés" ont le sentiment de s'être battus aux bénéfices de ceux qui sont restés passifs ou en retrait des manifestations. Également le licenciement a mis en exergue et a renforcé des rancunes, des animosités qui s'étaient développées à l'intérieur de l'entreprise. Cette altération des anciennes relations professionnelles trouve souvent son origine dans les ambiances de travail chez Moulinex déjà ébranlées en raison de l'accroissement des cadences et des pressions psychologiques placées sur les travailleurs. Des personnes déclarent avoir changé leurs habitudes de vie et se détourner de certains lieux publics comme les centres commerciaux, les marchés de fruits et légumes ou les réunions d'anciens salariés.

"Ça doit être elle maintenant qui doit plus souffrir parce qu'elle a tellement monté chef d'équipe vite fait, comme ça, vous savez, parce qu'elle connaissait quelqu'un, comment ça marchait dans le temps vous avez vu, elle a tellement monté vite fait, j'ai dit : un jour, tu te casseras la gueule ! Eh ben, elle a été dans une maison de retraite, et puis elle a plus le même salaire. Elle commande plus personne, là, elle n'a plus recommandé personne. Mais c'est pas nous qu'avons souffert le plus, c'est ces gens-là. Retrouver leur place chef d'équipe dans une autre usine, ils n'en trouveront pas parce qu'ils ont rien dans les mains en plus."

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Cette attitude d'évitement vis-à-vis de ses anciens collègues provient aussi de la crainte d'avoir à s'expliquer de sa situation ou des problèmes rencontrés dans sa recherche d'emploi. Rester chez soi est un moyen de se soustraire au regard des autres et d'échapper aux questions intrusives et aux jugements. Ces réactions de repli sont à relier à la situation de concurrence entre les différents candidats à l'embauche (voir *Les Modes de l'emploi*). Le licenciement a contribué au développement d'un esprit "chacun pour soi" affûté par la course à la recherche d'emploi. Cependant, l'ensemble des anciens Moulinex ne sont pas tous déconnectés les uns des autres. Les nouvelles circulent par le bouche à oreille, par connaissances interposées, lors de bavardages informels ou par contacts téléphoniques. Les informations en sortent parfois déformées, grossies. Il semble que plutôt qu'un comportement d'évitement systématique de leurs anciennes relations professionnelles, les salariés licenciés aient plutôt opéré une sélection à l'intérieur de celles-ci. Beaucoup de personnes confient avoir effectué une forme de tri parmi leurs anciens collègues. De façon insidieuse, cette défiance creuse le sillon qui amène à l'isolement et à une mise à l'écart du monde social. Un cadre de Moulinex au chômage avait confié, lors de la passation du questionnaire, avoir retiré un aspect positif de son expérience de licencié : celui de rendre "plus vraies" les relations avec ses proches et ses amis. Dans l'épreuve du

chômage, les véritables amitiés se révèlent. Plutôt qu'une perte des relations sociales, le licenciement a surtout conduit à un filtrage de celles-ci. Ce mouvement de recentrage des relations sociales doit être ramené au fait que la population vieillissant, les contacts sociaux s'amenuisent¹⁰.

"Depuis le licenciement, pensez-vous que les relations avec les ex-salariés de Moulinex : c'est positif, vous aimez les voir ? Cela ne change rien, vous êtes indifférente ? Vous n'aimez pas les voir ?

Non, j'en rencontre des fois, des filles, elles me demandent comment ça se passe, tout ça, si j'ai retrouvé du boulot.

Relance : Est-ce que vous appréciez de voir certaines personnes et vous en évitez d'autres ?

Des fois, j'en vois pas beaucoup. J'en vois que je vais sur le marché, même pas, je la vois plus la fille là qui venait avec moi aux réunions, je la vois plus. Elle travaille, je sais pas si elle travaille encore.

Relance : Vous n'avez pas possibilité de les voir ?

Oh non, non puis moi je vais chez personne. Je colle personne. Non, non avoir des histoires après. . .

Relance : Donc vous aimez les voir ou plutôt vous n'avez pas possibilité de les voir ?

Oh, j'évite de les voir. J'évite, des fois on ne sait pas ce qu'elles racontent après.

Relance : Vous aimez bien voir certaines personnes et puis d'autres vous les évitez ?

On évite des fois. Je fréquente personne, moi. Ils disent : "Oui, elle cherche pas de boulot", tout ça. Ils me disent ça les gens après. Même les copines, des fois. Oh oui, j'en ai une copine là, c'est pareil, elle m'a dit : "As-tu retrouvé du boulot ? Enfin tu cherches ? ", qu'elle me dit. Oh ça, j'aime pas ça quand on me dit ça. Non, non, je fréquente personne maintenant, chacun chez soi."

(N° 371, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, seule, Alençon, Inscrite à l'ANPE.)

La situation retrouvée n'intervient pas sur ce phénomène. Outre les chômeurs, le fait de revoir d'anciens Moulinex n'est pas toujours souhaité par les personnes bénéficiant d'une réinsertion professionnelle ou de mesure d'âge. Les personnes retournées dans l'emploi ou sorties du marché du travail manifestent très souvent un certain malaise à l'idée de rencontrer des anciennes connaissances qui contrairement à eux rencontrent des problèmes depuis le licenciement. Parmi les répondants en préretraite ou en allocation chômeurs âgés, 72% ont déclaré avoir plutôt mal vécu l'annonce du licenciement. Les points négatifs les plus souvent mis en avant à propos de l'entrée en mesure d'âge sont le fait de voir moins fréquemment qu'avant

10. François Héran (1988), "La sociabilité, une pratique culturelle", *Economie et Statistique*, n° 216, pp. 3-22.

ses anciens collègues et la culpabilité d'être sorti d'affaire alors que d'autres Moulinex connaissent des situations difficiles¹¹. Beaucoup reconnaissent l'arbitraire des clauses d'éligibilité aux dispositifs de préretraite fondées sur le nombre d'années de cotisation ou la durée d'exposition aux produits dangereux. "J'ai eu de la chance", "je suis née au bon moment", "moi ça va, je m'en sors bien"¹². Ce sentiment de culpabilité est accru par l'entremêlement des relations amicales mais aussi familiales ou de voisinage qui existe entre les anciens salariés de Moulinex.

Pour les personnes en mesure d'âge, les liens avec les "bons amis" sont plus fréquemment maintenus voire s'intensifient même, au travers des réunions d'anciens salariés. Pour neutraliser les effets d'âge, une analyse à partir d'un modèle de régression logistique sur les risques de percevoir un isolement social a été réalisée sur la population totale et celle des chômeurs. A la différence des analyses de régression précédentes, la distinction homme/femme portera sur le groupe des chômeurs et non sur la population totale. Par ce genre de méthode, on tentera de discerner quelles sont les caractéristiques d'une vulnérabilité sociale causée par l'absence d'emploi.

Très nettement, on voit que la situation retrouvée est fortement explicative du sentiment d'isolement social. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes en emploi à durée non limitée encourent trois fois moins de risques de connaître l'isolement que celles qui sont sans emploi (voir modèle 3.3). Il n'est pas surprenant qu'une telle opposition apparaisse à l'intérieur du groupe des actifs. Les personnes qui sont retournées vers l'emploi retrouvent aussi la possibilité de tisser de nouveaux liens sociaux, voire même de connaître un nouvel esprit de camaraderie perdu depuis le licenciement de Moulinex. L'emploi fournit un "prétexte" aux autres. La vie de travail "oblige" à collaborer, à échanger et à aller vers ses collègues. Il procure ainsi des contacts sociaux réguliers et procure divers objets de discussion. Les propos tenus peuvent avoir l'apparence d'une grande futilité mais c'est par l'échange verbal et le dialogue que les individus acquièrent le sentiment d'occuper une place au sein de la société. En dehors de l'emploi, le contenu des discussions se trouve alors appauvri, évidé ou sans valeur. Le licenciement consacre une rupture dans la réciprocité du lien social.

Avec le chômage, la perte des relations professionnelles régulières amène à une sorte de cécité sociale. "On ne voit plus personne"¹³. Les personnes au chômage

11. Egalement la perte de revenu est souvent mentionnée comme un des points négatifs à l'entrée en mesure d'âge

12. Propos recueillis lors d'un échange informel avec des anciens salariés de Moulinex

13. N° 543, Femme, Agent de production chez Moulinex, 51 ans, Seule, Cormelles, Chômeuse inscrite à l'ANPE.

expriment souvent cette idée que l'absence d'emploi amène à une invisibilité aux autres. Beaucoup expriment un sentiment d'abandon, de délaissement de la part de leur entourage et de leurs anciennes amitiés de travail.

"Et depuis le licenciement ?

Je suis toute seule, j'ai personne qui vient me voir."

(N° 371, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, seule, Alençon, Inscrite à l'ANPE.)

"Vous arrive-t-il de vous sentir isolée des autres personnes ?

Oui, quand même. Ce n'est plus pareil. Avant, moins.

Relance : Comment ça vous vous sentez isolée ?

Vous n'avez plus les mêmes discussions. Si quelqu'un vient et parle de son travail, vous n'avez rien à dire puisque vous ne travaillez pas. Et puis les gens ne comprennent pas qu'on n'a rien à dire, ce n'est pas pareil. Si vous restez chez vous, qu'est-ce que vous voulez dire ? Que si vous travaillez vous parlez même des copines. Ce n'est pas pareil."

(N° 594, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, En couple, Cormelles, Travail à domicile.)

Dans la catégorie des "non-occupés", on retrouve là encore une opposition. Le groupe des chômeurs et celui des bénéficiaires d'une mesure d'âge font l'un et l'autre l'expérience d'une absence de relations professionnelles et encourent plus de risques de ne pas sortir de leur domicile au moins une fois par jour en moyenne. Mais dans le cas des chômeurs, l'activité de recherche d'emploi et les effets néfastes du licenciement sur le moral entravent l'implication dans des activités susceptibles de procurer de nouveaux liens sociaux. Les cellules de reclassement ne constituaient pas des lieux de sociabilité et, au mieux, elles fournissaient l'occasion de maintenir le contact social ou quelques amitiés de travail. Pour les personnes en mesure d'âge, le temps libéré par la fin du travail permet "légitimement" de s'adonner à ses loisirs ou à des responsabilités familiales qui pallient au déficit de relations sociales depuis la fin de l'emploi. Le sentiment d'isolement est aussi très relatif, il dépend de la trajectoire des personnes hors de l'emploi. Si l'on ne considère que le groupe des chômeurs, l'influence de la catégorie professionnelle apparaît pour expliquer la perception d'un isolement social depuis le licenciement. "Toutes choses égales par ailleurs", les ouvriers qualifiés "de formation" présentent quatre fois plus de risques de se sentir isolés que ceux qui le sont devenus chez Moulinex. Notons que ce sentiment d'isolement peut recouvrir pour les personnes une acception positive. La catégorie des ouvriers qualifiés était particulièrement impliquée dans des conflits d'intérêt d'ordre syndical ou professionnel mais aussi dans une certaine course à la promotion sociale. Ceci avait pour effet de rendre très denses et parfois conflictuelles

les relations professionnelles. La citation qui suit indique que l'isolement social n'est pas obligatoirement vécu de manière négative.

"Aviez-vous ce sentiment d'isolement avant le licenciement ?

Oui, mais je suis mieux. C'est contradictoire en fait. Avant, j'avais les copains de boulot, maintenant je suis tout seul et je suis mieux."

(N° 683, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 46 ans, En couple, Cormelles, En CDI.)

Comme pour la fragilité individuelle, le sexe des répondants intervient ici très nettement pour expliquer la fragilité sociale causée par la perte d'emploi. "Toutes choses égales par ailleurs", les chômeuses présentent trois fois plus de risques de se sentir isolées que les hommes dans la même situation. Parmi les femmes au chômage, celles qui possèdent au moins le CAP BEP semblent mieux épargnées que les autres du risque d'isolement social depuis le licenciement. Celles-ci ont plus souvent des liens tissés en dehors de Moulinex, par le biais d'activités de formation ou de loisir par exemple. Les femmes qui ne possèdent pas de diplôme sont en revanche plus vulnérables car leur univers social se rassemblait principalement autour de quelques amitiés tissées au travers de l'usine. Dans les risques de désaffiliation sociale comme pour les troubles de la santé, les femmes sont les plus vulnérables. En l'absence d'emploi, les occasions de nouer des relations sociales depuis le licenciement sont plus rares pour celles-ci. Les femmes de Moulinex ont une sociabilité plus ramassée autour de l'usine et du foyer familial. La population masculine possède au contraire un réseau social plus varié en raison des activités sociales et des centres d'intérêt qui dépassent la sphère familiale et professionnelle. Pour le groupe des hommes au chômage, les salariés d'Alençon, de Bayeux et de Cormelles présentent moins de risques que ceux de Saint-Lô et de Falaise de ressentir un isolement social depuis le licenciement. Pour ces deux sites situés dans des espaces ruraux, les occasions de nouer des contacts sociaux sont plus rares. La perception d'un isolement social est plus souvent ressentie chez les personnes attachées à l'entreprise que chez les autres individus. Notons que l'expression d'un lien fort à Moulinex était aussi celle d'un attachement à l'ambiance dans les collectifs de travail.

Les retombées psychologiques du licenciement sur la santé mentale explique aussi fortement la perception d'un isolement social. "Toutes choses égales par ailleurs", les personnes ayant recours à des anxiolytiques ont deux fois plus de risques que les autres d'être confrontées à ce sentiment (voir modèle 3.3). Le mal-être personnel causé par la perte de son emploi chez Moulinex amène à une fermeture ou un repli sur soi. La mauvaise humeur, le pessimisme et l'irritabilité de la personne rendent

plus difficiles les relations à l'autre et notamment au conjoint. Du point de vue de la personne elle-même, l'entourage est perçu comme peu réceptif.

"Vous arrive-t-il de vous sentir isolée des autres personnes ?

Oui, un peu. (...) ça dépend du moral qu'on a aussi tout ça."

(N° 917, Femme, Agent de production chez Moulinex, 46 ans, En couple, Saint-Lô, Inscrite à l'ANPE.)

Est-ce que la situation du conjoint intervient dans le sentiment d'isolement sur la population sans emploi? Est-ce que le fait de vivre à deux l'assignation à demeure accentue cette impression ou bien au contraire en diminue l'acuité? En raison du faible effectif sur lesquels portent ces résultats, il s'avère difficile de pouvoir répondre de manière assurée à cette question. Toutefois il semble que les couples se retrouvant conjointement sans activité professionnelle ressentent moins souvent l'isolement que ceux dont le conjoint est en emploi (voir modèle 3.12).

TAB. 3.12: *Adhésion à la proposition : "Il vous arrive de vous sentir isolé des autres personnes depuis le licenciement" selon la situation du conjoint au moment de l'enquête*

Population en couple sans emploi	Sentiment d'isolement		Effectif
	Oui %	Non %	
Situation du conjoint			
En emploi	30,7	69,3	153
Au chômage, en mesure d'âge	12,6	87,4	54
Total	25,8	74,2	207

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0084

Toutefois cohabiter de façon permanente et pour la première fois depuis plusieurs dizaines d'années de travail, n'est pas dénué de difficultés. Des couples assignés conjointement à demeure font part de leurs difficultés à vivre à deux en continu. Les disputes "pour rien" surgissent alors car à rester trop longtemps ensemble à la maison, "on se gêne"¹⁴. Beaucoup de personnes en mesure d'âge déplorent de ne pas avoir pu bénéficier d'un temps d'adaptation à ce nouvel équilibre conjugal. Notons que la majorité des personnes interrogées ont une vie de couple déjà bien "établie" et les équilibres conjugaux sont relativement stabilisés. Les couples sont mieux préservés que les personnes seules de l'isolement social. Parmi les chômeurs, on voit apparaître un trait de vulnérabilité provenant de la forme du ménage. Chez

14. Mme E., femme, 53 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en mesure d'âge.

les personnes sans emploi, celles qui vivent seules encourent plus de risques que les autres de se percevoir isolées depuis le licenciement.

L'équilibre psychologique des personnes depuis le licenciement influe sur le fait de se sentir isolé depuis le licenciement et réciproquement le rétrécissement de son univers social rejaillit sur la personne et sa santé. Les effets du chômage sont liés et se répondent donc entre eux. Egalement ceux-ci s'abattent sur les différentes sphères d'intégration sociale des individus. Dans l'expérience du chômage, les relations avec le conjoint, les enfants et les anciennes sociabilités professionnelles subissent les contre-coups de la perte d'emploi. Tout particulièrement, la famille restreinte se trouve directement touchée. Le chômage atteint aussi les relations avec son ancienne communauté de travail. La situation retrouvée par les personnes et l'effet du licenciement sur le moral des individus expliquent fortement les évolutions provoquées par la fin de l'emploi chez Moulinex sur les relations sociales. Le couple se trouve d'autant plus affecté par la perte d'emploi que les personnes entretenaient un lien fort avec leur expérience professionnelle passée. L'âge des personnes et de leurs enfants s'avère déterminant pour expliquer la manière dont le licenciement a pu affecter ces derniers. Ce résultat rappelle l'importance de ramener l'expérience vécue du chômage à une carrière qui prenne en compte à la fois la trajectoire professionnelle passée des individus mais aussi le cycle de vie dans lequel est intervenu le licenciement.

FIG. 3.3: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'isolement social*

Population concernée [0] : A le sentiment d'être isolé / N'a pas le sentiment d'être isolé				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chôm.	Chôm. Homme	Chôm. Femme
Sexe				
Homme	Réf.	Réf.		
Femme	1,702**	3,123***		
Ancienneté chez Moulinex et âge au moment de l'enquête				
27 années d'ancienneté et moins - 45 ans et moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
27 années d'ancienneté et moins - 46 ans et plus	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 54 ans et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
28 années d'ancienneté et plus - 55 ans et plus (sauf B, C, D)	(ns)			
Dernier diplôme obtenu				
Aucun (Sans diplôme, CEP, BEPC)	(ns)	(ns)	(ns)	2,788*
CAP BEP (CAP BEP et Bac et plus pour les colonnes C et D)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BAC et plus	(ns)	(ns)		
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ouvrier qualifié	(ns)	4,133*	(ns)	(ns)
Agent de production / Ouvrier qualifié - ETAM Cadre [1]	(ns)			
ETAM (ETAM et Cadre pour les colonnes B, C et D)	(ns)	(ns)	(ns)	4,268***
Cadre	(ns)			
Site				
Alençon	(ns)	(ns)	0,107*	(ns)
Bayeux	0,460*	0,187*		
Cormelles (Caen) (Bayeux et Cormelles pour C et D)	(ns)	(ns)	0,103**	(ns)
Falaise (Falaise et Saint-Lô pour les colonnes C et D)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	(ns)	(ns)		
Situation retrouvée au moment de l'enquête				
En emploi à durée non limitée	0,331***			
En emploi à durée limitée	0,456**			
Sans emploi	Réf.			
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	0,587*			
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint en emploi ou en mesure d'âge	(ns)	(ns)		
En couple et conjoint au chômage (En couple pour C et D)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul	(ns)	3,663*	(ns)	(ns)
Nombre d'enfants	(ns)	(ns)	(ns)	1,457*
Prise d'anxiolytiques depuis le licenciement				
Oui	1,940***	3,790***	5,428*	3,252***
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une (Salarié protégé, Délégué du personnel ...)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex	1,251**	(ns)	(ns)	(ns)
Effectifs	N = 790	N = 243	N = 88	N = 155
Détails effectifs	146/644	65/178	13/75	52/103

Odds ratios et degrés de significativité * : p. <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] : Personnes déclarant se sentir isolées depuis le licenciement

[1] : ETAM : Employé, Technicien, Agent de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

Chapitre 4

Le rapport au politique

Le groupe des anciens salariés de Moulinex s'est-il transformé, comme cela a été constaté chez *Les chômeurs de Marienthal*, en une "communauté lasse"¹, c'est-à-dire en une collectivité immobile, dont les activités de la vie civique, sociale, culturelle se seraient atrophiées et instrumentalisées? Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel avaient repéré que le rapport aux associations et à la politique des personnes avait fondamentalement changé de nature: "lorsque la misère matérielle s'accroît, l'adhésion à une association est plus motivée par la recherche d'un intérêt matériel que par l'expression d'une opinion. (...) Tout se passe comme si les valeurs culturelles contenues dans le débat politique étaient neutralisées"². Le chômage vient aussi ébranler le rapport des individus au politique, leur adhésion à des valeurs collectives qui transcendent les intérêts particuliers.

Dans le cas des licenciés de Moulinex, il paraît d'ores et déjà difficile de parler d'un groupe anomique en raison des mouvements sociaux qui se sont déroulés à la suite de la fermeture du groupe. En signe de protestation envers le licenciement, des salariés de Moulinex en colère avaient déchiré leurs cartes d'électeurs devant les caméras. Le geste était symbolique, le but implicite était aussi de manifester la détermination et le poids d'un groupe de citoyens en lutte contre la privation de leur emploi. Plusieurs années après la disparition de Moulinex, les rassemblements d'anciens salariés remportent toujours un succès, tant sur le plan du nombre d'adhérents que sur les actions entreprises par ces derniers. Ségolène Royal en meeting à Caen avait d'ailleurs salué, "le courage des femmes de Moulinex", signe que le groupe des anciens salariés est toujours existant même cinq années après le dépôt de bilan du fabricant bas-normand d'électroménager.

1. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*, *op. cit.*, p. 67.

2. *Ibid.*, p. 75

Le rapport au politique sera d'abord interrogé dans son acception première d'appartenance à une communauté de citoyens³. Dans ce cas, l'individu est soumis à l'exercice d'un certain nombre de devoirs qui lui confèrent en retour des droits (le vote, le droit de grève notamment). Le comportement électoral et la participation à des actions collectives serviront d'indicateurs à une évolution intervenue depuis le licenciement dans le rapport que les licenciés de Moulinex entretiennent avec le politique. L'analyse portera ensuite sur le groupe des anciens salariés de Moulinex en tant qu'entité de travailleurs ayant appartenu à une même entreprise. Le rapport au politique va alors être examiné dans sa dimension communautaire c'est-à-dire au travers des réunions et assemblées générales mises en place par les syndicalistes. La diversité des motifs qui sous-tendent la participation à ce type de manifestation fait écho à la variété des situations retrouvées depuis le licenciement. Enfin, le besoin de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex va constituer le troisième volet de cet état des lieux sur le rapport au politique.

4.1 Le rapport à la citoyenneté

Michel Verret rappelle que la politique dans le monde ouvrier est considéré comme "un domaine secret", un "domaine à risques"⁴. On attribue traditionnellement à la classe ouvrière menacée par le chômage une attitude de désaffection à l'égard de la politique et des comportements apathiques envers la mobilisation collective. La politique est devenue, parmi la population des licenciés de Moulinex, un terrain de vives tensions, de révolte et d'amertume qui semblent éclater au grand jour. Est-ce que cette colère peut se convertir en un abstentionnisme de masse, un rejet total de la politique, une perte de confiance dans les institutions? Trois types de questionnements seront successivement étayés dans ce sous-chapitre. Peut-on repérer des changements dans le comportement électoral et l'intérêt porté à la politique? Comment a évolué la participation aux mouvements de protestation? Quel regard les salariés licenciés portent-ils sur la population générale des chômeurs?

Avant le licenciement économique, le vote aux présidentielles était généralisé à l'ensemble des anciens Moulinex sans distinction. 92% des répondants déclarent avoir effectué leur devoir de citoyen pendant la période précédant le licenciement. On ne peut repérer un réel affaiblissement de cet acte civique qui aurait pour origine le licenciement collectif, puisque 94% des personnes ayant déclaré avoir voté

3. Dominique Schnapper (1994), *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*, Paris, Gallimard.

4. Michel Verret, *La culture ouvrière, op. cit.*, p. 223.

aux élections présidentielles avant le licenciement, disent avoir continué à le faire après. Le licenciement n'a causé qu'une faible abstention au niveau des votes aux présidentielles.

"J'ai toujours voté"

(N° 939, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 43 ans, En couple, Cormelles, En CDI.)

"Je vote tout le temps. C'est un droit qu'on a obtenu, il faut le garder"

(N° 267, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, en CDI.)

La perte d'emploi semble avoir peu atteint le rapport à la politique. La question portant sur l'intérêt porté à la politique fournit des résultats très similaires. Seulement 6% des personnes autrefois intéressées par la politique, déclarent s'en être détournées. Parmi les personnes confiant ne pas porter d'intérêt à la politique avant la fin de Moulinex, 6% disent avoir changé d'attitude depuis le licenciement. La fin de l'emploi chez Moulinex n'a pas créé de rupture dans le comportement civique des licenciés. Mais si les répondants déclarent le plus souvent continuer à aller voter, qu'en est-il du choix politique de ces électeurs? L'enquête par questionnaire ne permet pas de répondre à cette interrogation car aucune question ne portait sur les choix et orientations politiques ou idéologiques des salariés dans l'enquête⁵. Est-ce que le licenciement des anciens salariés de Moulinex peut constituer un appel d'air pour le vote protestataire de type extrême droite⁶? "Nous faisons de bons scores quand la situation se détériore"⁷ s'était félicité un représentant du parti du Front National, Bruno Mégret, lors de sa visite sur le site de Moulinex à Mamers. L'influence des syndicalistes dans l'après-Moulinex dans les petits sites, tels que Bayeux a certainement pu jouer comme une "soupape de sécurité" face aux tendances extrémistes. Mais si dans les discours des personnes, peu de propos à caractère raciste ou xénophobe ont été relevés, on ne peut écarter l'hypothèse d'un possible recours au vote extrémiste chez une partie des enquêtés.

Les entretiens révèlent en revanche que le licenciement a engendré une crise de légitimité envers l'Etat et ses représentants politiques. Le gouvernement est critiqué pour son impuissance qui est vue comme une forme de collaboration à la perte de Moulinex. Serge Paugam, en évoquant la situation des salariés placés dans une situa-

5. Cette décision de ne pas questionner le choix et les orientations politiques des répondants émane d'une contrainte imposée par la procédure de la CNIL concernant des données relatives aux opinions idéologiques ou religieuses des enquêtés.

6. Nonna Mayer (2002), *Ces Français qui votent Le Pen*, Paris, Flammarion.

7. *Le Maine Libre*, 17 octobre 1996.

tion de précarité face à leur avenir professionnel, parle des *désillusions politiques*⁸ et l'expression reflète bien le ressenti des licenciés de l'entreprise d'électroménager. Les menaces d'une abstention aux votes, d'un désintérêt pour la politique ne semblent toutefois pas réellement s'accompagner d'actes.

"Votez-vous habituellement aux présidentielles?"

Oui, mais je crois que ça va bientôt s'arrêter."

(N° 343, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 49 ans, En couple, Cormelles, Chômeur inscrit à l'ANPE.)

Parler du rapport que le personnel licencié d'une grande industrie comme Moulinex entretient avec la politique invite alors à parler du syndicalisme et des actions collectives qui sont les modes les plus typiques d'expression du monde ouvrier. Dans l'entreprise d'électroménager, les grèves pouvaient s'étendre sur plusieurs semaines jusqu'au moment où le mouvement devienne impopulaire en raison surtout de la pression sur les salaires qui obligeait le personnel à la reprise du travail. Les moments de révolte et les débrayages sont d'ailleurs évoqués par les personnes interrogées comme des moments de grande sociabilité et font désormais partie de la mémoire collective des travailleurs. Quel était le niveau de syndicalisation parmi la population des anciens Moulinex? On recense, dans l'échantillon, 90 salariés dont le mandat syndical est protégé (soit 11% de la population totale, 75 délégués du personnel (9%) et 74 délégués syndicaux (9%)). En dehors d'une légère surreprésentation des hommes et des ouvriers qualifiés parmi le groupe des personnes présentant une affiliation syndicale (un mandat et/ou une adhésion à un syndicat), rien ne distingue ces catégories d'individus de la population totale des licenciés de Moulinex. Concernant les adhérents à un syndicat, on dénombre 197 individus (soit 24,4%). Le groupe professionnel le mieux représenté parmi ces derniers est celui des agents de maîtrise et des techniciens (38% d'entre eux). Les adhérents à un syndicat sont plus souvent des détenteurs d'un CAP ou d'un BEP (30%). Les hommes (30% d'entre eux) sont là aussi proportionnellement plus nombreux que les femmes (20% de ces dernières).

62% de l'ensemble des personnes interrogées disent avoir participé à des manifestations avant le licenciement. Les personnes ne possédant pas de diplôme ou bien les détenteurs d'un CAP BEP, les catégories des agents de production, des ouvriers qualifiés et des techniciens ou des agents de maîtrise mais aussi les employés des sites les plus menacés (Alençon, Falaise et Saint-Lô) déclarent plus souvent que les autres avoir participé à des mouvements sociaux avant le licenciement. En revanche,

8. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

hommes et femmes sont représentés de manière identique. Il apparaît donc qu'au moment de l'enquête près des deux tiers des licenciés s'étaient engagés dans au moins une des actions collectives qui avaient eu lieu chez le fabricant d'électroménager. Chez Moulinex, la mobilisation dans ces mouvements ouvriers semblait massive. Toutefois il n'en a pas toujours été ainsi. En déportant son regard sur le passé de l'entreprise, on peut discerner trois grands temps dans l'histoire sociale du fabricant d'électroménager.

Jusque dans les années 80, le paternalisme jouait à plein et le personnel était perçu comme un groupe d'enfants sur lequel s'appliquait parfaitement une discipline proche de celle de l'école (mise à pied, surveillance...). Toute velléité de contestation se trouvait alors étouffée dans l'œuf. En 1974 et en 1978, éclatent les premiers grands conflits sociaux sous le slogan : "Moulinex libère la femme et exploite les ouvrières". La grève de 1978 clôt une période de non conflictualité sociale pour ouvrir une seconde période dans l'histoire sociale de Moulinex.

"Pendant ces grèves, des salariés venaient d'autres sociétés de la région pour aider les grévistes. Des tentes avaient même été installées. Certains jours, il y avait de grosses bagarres. J'ai vu voler des couvercles de cocotte au-dessus du grillage de l'usine. Le calme revenait après chaque grève et l'ambiance était bonne car on avait un bon patron."⁹

Pendant les trois semaines du conflit de 78, les ouvriers avaient totalement investi l'usine pour devenir maîtres des lieux. Pendant ces premières manifestations, le mouvement syndical a vécu ses premières heures de gloire. L'usine de Cormelles-le-Royal avait été occupée, entraînant même l'intervention des CRS¹⁰. Les revendications portaient sur les conditions de travail, les salaires et la valorisation de certains droits¹¹. Le patronat répondra alors de manière plus tactique. Niée jusqu'alors, l'existence des syndicats sera reconnue par le nouveau directeur des ressources humaines. Mais cette officialisation de la classe syndicale dans les années 1980 par Alfred Sirven est aussi une entreprise de déstabilisation de celle-ci. Il s'agissait alors de "diviser pour mieux régner"¹². Les conflits entre sections et leaders syndicaux ont freiné l'émergence d'une conscience ouvrière collective et unifiée pour faire front commun contre le patronat. Il n'y a alors plus eu de majorité syndicale chez Moulinex : la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT, FO et Sydis (syndicat indépendant issu de la

9. Témoignage de Dominique Jonquet, syndicaliste CFDT recueilli par Didier Douriez, *Moulinex, op. cit.*, p. 91.

10. *Ibid.*, p. 84.

11. A l'issue d'une grève de trois semaines en 1979, les salariés avaient obtenu le droit à deux "ponts" par an, *Le Monde*, 20 septembre 1996.

12. Propos souvent tenus par les syndicalistes

scission de la CFDT) se partageaient les 18 sièges du comité central d'entreprise. Le paysage syndical évoluera à partir de ce moment. Le syndicat majoritaire dans l'ensemble des syndicats, la CFDT (70%) va voir sa représentation diminuer au profit des autres sections, sans que n'émerge un autre syndicat ou un front uni. Il y avait à Moulinex ce que le cégétiste Thierry Lepaon appelle un "syndicalisme identitaire". Le syndicalisme était lié aux établissements de production et à leur implantation géographique. La CGT était nettement mieux représentée dans les usines du Nord (Cormelles) tandis que la CFDT rassemblait un nombre plus important de leaders dans les usines du Sud (Argentan et Alençon). Les dirigeants avaient tout à fait conscience d'une telle distribution de pouvoir et connaissant les antagonismes entre représentants syndicaux, ne se privaient pas de les détourner à leur avantage.

Les restructurations et les annonces de fermetures d'usine ouvre une troisième ère dans l'histoire syndicale de Moulinex. Sur les sites menacés, la mobilisation paraît importante et entière¹³. A Mamers et à Argentan, le groupe de salariés avait endossé un numéro représentant chacun des futurs licenciés et après un long cortège, s'était allongé sur la place principale de la ville afin de symboliser la mort de leurs emplois. Toutefois ce mouvement protestataire ne gagnait pas l'ensemble des usines. Les salariés des sites préservés faisaient cruellement défaut parmi les manifestants¹⁴. Avec les plans sociaux successifs, des grèves et des marches de protestation se mettaient en place mais trop souvent avec un succès mitigé. Les pressions placées sur le personnel pour l'amélioration des cadences jouaient à plein contre la mobilisation des manifestants et l'intensité de leurs conflits. Une des raisons de la désolidarisation des Moulinex était surtout due à l'inégale répartition des menaces de fermeture d'usine qui pesait sur les salariés. Selon leur établissement d'appartenance, ces derniers ne se sentaient pas concernés de la même manière par l'investissement dans les mouvements sociaux. Outre l'affaiblissement de l'action militante, la nature de l'adhésion à un syndicat avait changé. Comme pour *L'ouvrier de l'abondance*, l'adhésion à un syndicat chez Moulinex était subordonnée à sa dimension utilitaire, c'est-à-dire que celle-ci était majoritairement perçue comme "un moyen de parvenir à une fin"¹⁵.

Depuis le licenciement, on peut repérer une diminution dans la participation militante et politique du personnel licencié de Moulinex. Parmi les personnes déclai-

13. En opposition au plan Blayau n° 2, une manifestation de 2000 personnes avait eu lieu à Caen sous le slogan "On est des Moulinex, pas des Kleenex!", *Les Nouvelles de Falaise*, 22 février 2000.

14. "Nous ne sommes pas nombreux. Les gens ont la tête ailleurs" s'était exclamée une salariée de Cormelles-le-Royal. Une ouvrière de Bayeux avait appuyé ce constat : "Nous sommes une trentaine de Bayeux. Ce vendredi soir, c'est les vacances dans toutes les usines Moulinex. Les gens ne se sentent pas concernés!" in *Ouest-France*, 20-21 juillet 1996.

15. John H. Goldthorpe *et al.*, *L'ouvrier de l'abondance*, *op. cit.*, p. 166.

rant s'être mobilisées auparavant, elles ne sont plus que 40% à dire s'être investies dans des manifestations depuis la fermeture de Moulinex. Une analyse à partir d'un modèle "toutes choses égales par ailleurs" a été réalisée afin de connaître les facteurs influençant la défection envers les actions collectives parmi les personnes qui déclarent avoir participé à des mouvements sociaux avant le licenciement. Quatre types de variables interviennent : le syndicalisme, le site de reclassement, la situation du conjoint et la situation retrouvée (voir modèle 4.1). L'activité militante est un facteur fortement explicatif de l'évolution de la mobilisation collective des anciens Moulinex. Les personnes qui ne possèdent pas d'affiliation syndicale (mandat ou adhésion à un syndicat) ont plus de risques que les autres de s'être détournées des mouvements sociaux depuis le licenciement. Il est intéressant de relever que c'est parmi la population féminine que l'effet propre de cette variable est la plus forte. Parmi le groupe des hommes, le rôle de la variable affiliation syndicale disparaît. Ce sont en effet dans les luttes post-licenciement que se sont révélées des figures féminines comme Marie-Gisèle Chevallier pour Bayeux et Alençon, Maguy Lagizel à Cormelles, Dominique Jonquet à Falaise ou Chantal Samson à Saint-Lô.

FIG. 4.1: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la non-participation aux manifestations post-licenciement*

Population concernée[0] :				
N'a pas participé à des manifestations depuis la fermeture de Moulinex /				
A participé à des manifestations depuis la fermeture de Moulinex				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	2,635*		
Femme	Réf.	Réf.		
Age lors de l'enquête et ancienneté chez Moulinex				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	1,763*	(ns)	(ns)	
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus [1]	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	(ns)	(ns)	(ns)	Réf.
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	Réf.	Réf.	Réf.	
Dernier diplôme obtenu				
Aucun (Sans diplôme, CEP, BEPC)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
CAP BEP (CAP BEP et Bac et + pour la colonne C et D)	(ns)	Réf.	(ns)	Réf.
BAC et plus	Réf.		Réf.	
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	(ns)	
Ouvrier qualifié (OQ et AP-OQ pour la colonne D)	(ns)	(ns)	(ns)	4,399**
ETAM [2] Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	0,238***	0,058***	0,047***	0,118***
Bayeux	0,364**	0,046***	0,038***	0,169***
Cormelles (Caen)	0,370**	0,075***	0,068***	0,154***
Falaise (Falaise et Saint-Lô pour les colonnes B, C et D)	6,978***	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	Réf.			
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	1,786*		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	1,650*		(ns)	3,197***
Vie conjugale et situation du conjoint				
En couple et conjoint a travaillé chez Moulinex	0,383***	0,186**	0,236**	0,406**
En couple et conjoint n'a pas travaillé chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'enfants	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Affecté par le licenciement				
Oui	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une (Salarié protégé, Délégué du personnel...)	0,410***	0,261***	(ns)	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex	1,199*	(ns)	1,461**	(ns)
Effectifs	N = 517	N = 164	N = 231	N = 286
Détails effectifs	209/308	54/110	87/144	122/164

Odds ratios et degrés de significativité * : p <,1 ; ** : p <,05 ; *** : p <,001

[0] : Population ayant déclaré avoir participé à des manifestations avant le licenciement.

[1] : 45 ans et moins et 46 ans et plus pour la colonne D.

[2] : ETAM : Employé, Technicien, Agent de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

Le site de reclassement a également une forte influence sur l'évolution de la participation à des manifestations depuis le licenciement. On discerne une nette opposition entre les usines d'Alençon, Bayeux, Cormelles d'une part et celle de Falaise d'autre part. Ce clivage s'accroît quand est considéré le groupe des chômeurs et celui des hommes. Parmi ces derniers, les employés d'Alençon ont près de vingt fois plus de chances d'avoir participé à une manifestation post-licenciement que les salariés de Saint-Lô, "toutes choses étant égales par ailleurs". Est-ce que la taille du site de reclassement joue sur la mobilisation collective? Dans les usines de taille importante situées dans ou à proximité de grandes agglomérations, le nombre de participants potentiels aux manifestations peut être plus massif. Dans les petits sites, le nombre plus réduit de personnes mobilisables dissuaderait l'implication dans l'action collective. La chute participative est d'autant plus importante qu'avant le licenciement, les deux usines de Saint-Lô et de Falaise rassemblaient un plus grand nombre de manifestants en proportion que les autres usines (respectivement 71 et 82% contre 51% pour Bayeux - voir tableau 4.1).

TAB. 4.1: *Participation à des manifestations avant le licenciement selon le site*

Population totale	Participation à des manifestations avant le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Site				
Alençon	66,2	33,8	0,0	221
Bayeux	51,0	48,0	1,0	89
Cormelles	58,1	41,6	0,3	379
Falaise	71,2	28,8	0,0	92
Saint-Lô	82,3	17,7	0,0	49
Total	62,2	37,6	0,3	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

χ^2 sig. .0039

La situation retrouvée par les individus influe sur le désinvestissement dans la lutte et les manifestations post-licenciement mais de façon assez légère. L'entrée en mesure d'âge est liée aux risques de défection dans les mouvements sociaux, sauf pour le groupe des hommes. Pour ces derniers, l'investissement dans les manifestations n'évolue pas quel que soit leur devenir après le licenciement. En revanche pour le groupe des femmes, cette dernière variable joue pleinement. "Toutes choses égales par ailleurs", celles qui sont concernées par l'une des mesures d'âge ont trois fois plus de risques de se détourner des mouvements sociaux qui ont eu lieu après le

licenciement. Celles qui ont retrouvé un emploi à durée non limitée encourent plus de risques de défection dans les manifestations post-licenciement que celles au chômage. Quand la personne est issue d'un couple bi-actif chez Moulinex, ce risque est moindre que chez les personnes vivant seules. Parmi la population au chômage, les répondants dont le conjoint est également Moulinex ont cinq fois moins de risques de déclarer avoir désinvesti les actions collectives menées après la disparition de l'entreprise. Doit-on lire ici une traduction de la solidarité conjugale entre anciens Moulinex ou bien un effet d'entraînement entre les membres du couple? Le fait de vivre à deux un événement tel que le licenciement collectif accroît les chances de mobilisation conjointe dans les mouvements sociaux.

L'évolution de la participation aux actions collectives depuis la fermeture de Moulinex ne reçoit pas l'influence de la catégorie professionnelle, du genre ou de l'âge des répondants. Même les catégories professionnelles qui étaient plus souvent en retrait que les autres salariés ont maintenu un niveau de mobilisation équivalent par rapport à la période précédant le licenciement. Le modèle 4.2 montre toutefois la chute participative aux actions collectives, depuis le licenciement, des femmes ouvrières qualifiées par rapport à celles occupant des postes d'ETAM ou de cadre. Alors que la solidarité masculine demeure quelque soit la catégorie occupée chez Moulinex, des clivages issus du passé professionnel chez Moulinex surgissent parmi les femmes et amènent une plus grande dissidence envers la mobilisation collective. Il faut toutefois relever que les risques de défection sont légèrement plus élevés chez les hommes au chômage que chez les femmes au chômage.

TAB. 4.2: *Adhésion à la proposition : "A participé à des manifestations après le licenciement" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex*

Population concernée	Participation à des manifestations après le licenciement			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Catégorie professionnelle				
Agent de production	62,2	37,8	0,5	235
AP-OQ	48,8	51,2	0,0	120
Ouvrier qualifié	68,6	31,4	0,0	46
Employé, maîtrise	76,3	23,7	0,0	28
ETAM, Cadre	60,9	38,2	0,9	88
Total	60,1	39,7	0,2	517

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0477

S'il n'est pas possible d'interroger les évolutions qui touchent les opinions politiques, on peut néanmoins aborder la question des changements dans le regard que les répondants portent sur les personnes atteintes sans emploi. Ceci revient à interroger les représentations des Moulinex sur une catégorie à laquelle ils appartiennent désormais en cas de chômage, ou à laquelle ils ont appartenu pendant quelque temps si les personnes ont pu retrouver un emploi ou bénéficier d'une mesure d'âge. Or, on verra très clairement que les licenciés de l'entreprise d'électroménager sont loin de se définir ou de s'assimiler à la population au chômage. Serge Paugam avait repéré chez les salariés trois types d'attitudes vis-à-vis des chômeurs : une *attitude solidaire*, une *attitude compréhensive* et une *attitude distante*. L'*attitude solidaire* est plus spécifiquement celle des personnes déjà investies dans les mouvements sociaux ou politiques et les associations culturelles et humanitaires¹⁶. Dans le cas de Moulinex, cette attitude se retrouve tout à fait parmi les leaders syndicaux ou les délégués du personnel. "Lorsque les salariés ont un emploi menacé, l'attitude solidaire est nettement moins répandue"¹⁷. En écho à cette citation empruntée à l'auteur du *Salarié de la précarité*, on peut dire que lorsque l'emploi disparaît, l'attitude solidaire tend elle aussi à disparaître.

On retrouve aussi parmi les anciens Moulinex une *attitude compréhensive*¹⁸ envers les demandeurs d'emploi. Traversant ou ayant traversé une situation involontaire d'inactivité professionnelle, les répondants expliquent combien leur regard a changé sur la population des chômeurs. Ces anciens salariés interrogés lors d'entretiens semi-directifs disent avoir longtemps considéré hâtivement les personnes privées d'emploi comme des assistés ou abusant du système. Toutefois, une distinction est placée entre les "vrais" et les "faux" chômeurs¹⁹. Les "vrais" ou les "bons" chômeurs sont mus par le souhait de sortir de leur condition mais, pour des raisons extérieures à eux, n'y parviennent pas ou très difficilement. Les faux chômeurs, quant à eux, ne présentent pas la volonté nécessaire de retrouver un emploi. Le "vrai" chômeur est aussi celui qui possède une réelle motivation au travail. Le "faux" chômeur se définit par son absence de désir à reprendre un emploi.

"Il y a des gens qui veulent pas travailler (...) Vous savez, vaut mieux se lever tous les matins et aller au travail que d'attendre l'ANPE, les lettres d'ANPE et tout."

(Mme A., femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inactive, à la recherche d'un emploi.)

16. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, op. cit.

17. *Ibid.*, p. 330.

18. *Ibid.*

19. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, op. cit.

L'*attitude distante* repérée par Serge Paugam se retrouve peu dans le discours des Moulinex. Plutôt qu'une attitude distante, une attitude de distanciation vis-à-vis de la situation et de l'identité de chômeur est plus appropriée. Mais, dans le cas des anciens Moulinex, distanciation ne signifie pas hostilité. Le terme de distanciation a été privilégié ici car il renvoie à un processus consistant à mobiliser des moyens servant à se distinguer des autres chômeurs. Bon nombre de Moulinex mettent en place des stratégies identitaires afin de résister à l'entrée dans un processus de disqualification sociale. Également, les personnes multiplient les signes de distinction afin de se démarquer par rapport à la masse des chômeurs : "Les Moulinex, on n'est pas comme les autres". On peut repérer différents registres dans lequel les anciens Moulinex interrogés puisent pour manifester leur différence par rapport "aux autres". Deux types de justification peuvent être repérés. La participation économique à la société au travers des cotisations et des années de travail est un premier argument souvent déployé. "On a bossé toute notre vie" est la justification qui revient très fréquemment. Leur carrière professionnelle sert d'élément distinctif par rapport aux jeunes candidats à l'embauche ne possédant ni expérience ni ancienneté dans l'emploi. Les années passées au travail attestent d'un réel attachement à la valeur travail.

"Non parce qu'on a quand même travaillé 30 ans (...) parce qu'il y a des gens qui sont au chômage et qui veulent pas travailler, ..."

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Le second argument mobilisé tient à la nature même de la rupture avec l'emploi. Est souvent rappelé le caractère involontaire du chômage et sa nature profondément injuste. L'aspect collectif de la perte d'emploi présente cet avantage de préserver la personne et son intégrité puisque le fait d'être au chômage est indépendant de la volonté personnelle. "On n'a pas demandé à être virés"²⁰. La nature économique de la perte d'emploi permet de protéger la personne du sentiment de culpabilité.

"Ce qui s'est passé, nous n'y sommes pour rien. Nous ne sommes pas partis avec des sommes mirobolantes, on n'a pas bouffé la cabane. On a toujours bossé pour que ça marche. Si on en est arrivé là, ça ne vient pas de nous. On ne m'enlèvera pas cette opinion-là. On n'est pas responsable de ce qui s'est passé"

(N° 639, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDI.)

"Les Moulinex, on se reconnaît entre nous". Il y a, dans les propos de nombreux interviewés au chômage, des références à ce que l'on peut appeler une "personna-

20. Mme A., femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inactive, à la recherche d'un emploi.

lité collective", à un "esprit Moulinex", à une identité propre et fondamentalement différente de celles des autres demandeurs d'emploi. Réaffirmer son appartenance à une ancienne communauté de travail permet d'ériger des frontières entre soi et les autres. Mais cet esprit d'insularité est souvent perçu par les agents de reclassement comme une volonté de fermeture au monde extérieur.

Si les changements dans le rapport à la citoyenneté s'observent peu dans les comportements électoraux ou au travers de l'intérêt porté à la politique, il est certain que la perte d'emploi a eu un effet important sur les représentations sociales des anciens salariés de Moulinex envers les chômeurs. Egalement, le licenciement a tari les chances de mobilisation collective à venir. Il semble surtout que les motifs du rassemblement se soient déplacés d'un but revendicatif à un besoin de sociabilité et d'entraide, comme on va le voir au travers de l'"entre soi" Moulinex.

4.2 L' "entre soi" Moulinex

L'idée que les licenciés de Moulinex n'auraient pas "coupé le cordon" avec l'entreprise en raison d'un trop grand rapport de proximité avec leur ancienne entreprise est un présupposé fort répandu. Pour de nombreux professionnels du reclassement, les regroupements d'anciens salariés étaient souvent perçus comme des lieux peu propices à tourner la page Moulinex et au dépassement de son ancienne expérience professionnelle. Notons que, si ces regroupements peuvent prendre la forme de réunions organisées, formelles et publiques comme c'est le cas des réunions et assemblées générales organisées par les syndicalistes, des affinités professionnelles mais aussi les relations nouées au travers d'activités sportives dans l'entreprise peuvent être à l'origine de rencontres informelles, privées, "chez les uns et chez les autres".

Le bénévolat est d'ailleurs une activité qui a connu un accroissement avec la fin de l'emploi chez Moulinex²¹. Les associations de soutien aux anciens salariés sont nées sur chacun des sites sous l'impulsion de leaders syndicaux (les Irréductibles de Saint-Lô, Apic-Mx à Cormelles-le-Royal, A.C.T.I.V.E.S. à Falaise...). Les occasions d'apporter son aide ne manquent pas : organiser des soirées festives ou culturelles, participer à des marches de protestation, assurer l'accueil aux permanences des associations, réaliser des dossiers de plainte auprès des prud'hommes... Les motivations et les aspirations à l'engagement associatif sont multiples : conserver des liens sociaux, apporter son soutien pour des démarches administratives, développer des

21. Peter Warr repère également un déclin de la syndicalisation mais pas des activités bénévoles ou religieuses in Peter Warr (1984) "Reported behaviour changes after job loss", *op. cit.*

centres d'intérêt ou des passions (mise en place d'une pièce de théâtre), se sentir utile... Certaines de ces manifestations étaient organisées dans les anciens ateliers de Moulinex (Cormelles, Alençon) ou bien dans des locaux prêtés par la municipalité (Bayeux, Saint-Lô). En quoi consiste ces rassemblements qui reçoivent encore une influence non négligeable, plusieurs années après la disparition de l'entreprise²² ?

Une analyse "toutes choses égales par ailleurs", va nous servir à révéler les facteurs intervenant sur la participation aux associations ou assemblées mises en place par les syndicalistes. Ceci permettra de déceler la variété des motivations qui sous-tendent la participation à ces réunions. 55% des répondants ont déclaré avoir déjà fréquenté ce type de rassemblement.

22. L'association APIC-MX sur le site de Cormelles-le-Royal rassemblait 700 adhérents en 2007.

La fréquentation des réunions mises en place par les syndicalistes est très nettement une affaire d'habitues. "Toutes choses égales par ailleurs", les plus jeunes et ceux entrés plus récemment dans l'entreprise ont deux fois moins de chances de participer à ce type d'événement que les plus âgés et plus anciens dans l'emploi chez Moulinex (voir modèle 4.2). Appartenir de longue date à un collectif de travail semble bien constituer un préalable à la participation aux réunions d'anciens salariés. Ces dernières sont l'occasion de préserver le lien social tissé autrefois au travers du travail.

"J'y suis allée mais une fois ou deux. C'était pour voir les filles"
(N° 124, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, En, CDI.)

Les groupes d'affinités qui se forment dans ces réunions sont d'ailleurs ceux de l'usine. Rarement mixtes, ceux-ci rassemblent des personnes d'un même atelier ou d'un même service. Le licenciement n'a pas contribué à faire se mélanger les sociabilités de genre et de catégorie professionnelle. Au mieux, certaines ouvrières qui occupaient le même poste mais à des horaires différents ont pu alors faire connaissance. Les personnes, qui disent ne pas fréquenter ces lieux de rassemblement, en dénoncent l'aspect relativement fermé et corporatiste.

"Allez-vous ou êtes-vous allée aux permanences, aux associations ou assemblées générales mises en place par les syndicalistes ?"

Jamais je ne suis allée à des réunions de syndicats, non. (...) c'est réservé à certaines personnes. Si vous n'y allez pas avec plusieurs personnes qui travaillaient avec vous, il y a des catégories, voilà. C'est vrai, beaucoup n'y vont pas à cause de ça. (...) Ce ne sont que des commérages, des cancons, c'est tout."

(N° 818, Femme, Agent de production chez Moulinex, 53 ans, En couple, Saint-Lô, Pré-retraîtée.)

L'influence de l'âge montre de manière détournée que la participation aux permanences ou aux assemblées générales des ex-Moulinex est aussi influencée par le temps libre dont disposent les individus depuis le licenciement. Les personnes en mesure d'âge sont de loin les mieux représentées (52%), viennent ensuite celles qui sont à la recherche d'un emploi (43%). Les individus bénéficiant d'une réinsertion professionnelle assurée sont les moins présents à ce type de manifestations (28%). "Toutes choses égales par ailleurs", la situation retrouvée conditionne la fréquentation aux réunions d'anciens salariés. Mais on s'aperçoit que celle-ci n'est pas qu'une affaire de disponibilité temporelle. La fréquentation des personnes dont la réinsertion professionnelle est précaire ne se distingue pas de celles au chômage. Les grands absents sont en réalité les personnes en emploi stable. "Toutes choses égales par ailleurs",

FIG. 4.2: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la participation aux réunions d'anciens salariés*

Population totale :				
A déjà fréquenté des réunions d'anciens salariés de Moulinex /				
N'a jamais fréquenté de réunions d'anciens salariés de Moulinex.				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	(ns)		
Femme	Réf.	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Mx				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	0,494***	0,276***	(ns)	0,371***
45 ans et moins - 25 années d'ancienneté et plus	(ns)	0,473*	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 24 années d'ancienneté et moins	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	(ns)	(ns)	4,340***	(ns)
CAP BEP (CAP BEP, Bac et plus pour la colonne D)	(ns)	(ns)	1,986*	Réf.
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	0,343**	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)	(ns)	0,504*	
Ouvrier qualifié (OQ et AP-OQ pour la colonne D)	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
ETAM Cadre [2]	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	0,371***	0,307**	(ns)	0,426***
Bayeux	0,420**	(ns)	(ns)	(ns)
Cormelles (Caen)	0,403**	0,461*	(ns)	0,481**
Falaise (Falaise et Saint-Lô pour les colonnes B, C et D)	(ns)	Réf.	Réf.	Réf.
Saint-Lô	Réf.			
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	0,550***		0,329***	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	(ns)		(ns)	(ns)
Vie conjugale et conjoint Moulinex.				
En couple et conjoint Moulinex.	0,629*	(ns)	(ns)	0,494**
En couple et conjoint non Moulinex.	(ns)	(ns)	(ns)	0,480***
Seul	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'enfants	1,166*	1,391**	(ns)	(ns)
Affecté par le licenciement				
Oui	(ns)	(ns)	(ns)	0,673*
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	1,945***	3,723***	2,342***	1,718**
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	0,905**	(ns)	(ns)	(ns)
Note d'attachement à Moulinex [5]	(ns)	1,326*	(ns)	(ns)
Effectifs	N = 830	N = 259	N = 368	N = 462
Détails effectifs	460/370	147/112	193/175	267/195

Odds ratios et degrés de significativité * : p < ,1 ; ** : p < ,05 ; *** : p < ,001

[1] Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] ETAM : Employé, Technicien, Agent de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

ces derniers ont deux fois moins de chances d'être présents à ces assemblées que les personnes au chômage. Parmi le groupe des hommes, ce rapport de chances est de trois (voir modèle 4.2). Bien sûr, occuper une activité professionnelle à temps plein justifie une faible fréquentation de ces réunions qui se tiennent souvent durant la semaine et en journée. C'est aussi que certains d'entre eux ont confié percevoir un certain décalage ou mal-être à se retrouver entourés de leurs anciens collègues, notamment de ceux qui n'ont pas retrouvé sans solution sociale ou professionnelle.

L'assistance aux permanences, aux associations ou aux assemblées d'anciens salariés est très dépendante de l'activité militante des personnes. Parmi le groupe des chômeurs, ceux qui présentent au moins une adhésion et/ou un mandat syndical, ont quatre fois plus de chances que les autres d'avoir participé aux réunions d'anciens salariés de Moulinex. Le rôle joué par l'affiliation syndicale ne signifie pas que seules des raisons idéologiques et politiques soutiennent la participation à ce type de rassemblement. Ces derniers ont pu dépasser le simple cadre de réunion pour prendre la forme de collectifs de défense des intérêts des Moulinex comme cela a été le cas à Cormelles-le-Royal avec l'association Apic-Mx. Ce collectif est, entre autres choses, à l'initiative de plusieurs affaires judiciaires. Le cas le plus exemplaire est celui des 600 anciens salariés de l'entreprise qui, au début de l'année 2007, ont porté plainte contre leur ancien employeur au tribunal des Prud'hommes de Caen en raison des conditions de licenciement²³.

Le site de reclassement joue un rôle important pour expliquer la fréquentation aux réunions d'anciens salariés. Alors que la petite taille de l'usine de rattachement apparaît comme un facteur démobilisateur concernant la participation aux mouvements sociaux post-licenciement, elle apparaît au contraire comme favorisant le rassemblement autour de ce type d'événement. Le petit site de Saint-Lô est à ce niveau des plus dynamiques. Dans les plus grandes entités, la fréquentation est moindre, du fait certainement du grand nombre de personnes et des rapports plus individualistes comme c'est le cas pour les usines de Cormelles et d'Alençon. "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés des deux têtes industrielles du groupe ont entre deux et trois fois moins de chances d'avoir assisté à ce type de manifestation que les salariés des entités de taille plus réduite comme Falaise ou Saint-Lô. Dans ces établissements à petite échelle, le besoin de sociabilité paraît plus fort que le

23. Le 6 février 2007 au centre des Congrès de Caen, 360 salariés de Moulinex licenciés et non repris ont été reçus en audience au tribunal des Prud'hommes de Caen. 597 anciens salariés de l'entreprise ont porté plainte pour trois raisons : licenciement sans cause réelle et sérieuse, non respect des critères de licenciement et non respect des engagements pris aux termes du plan social. Voir l'article "Les Moulinex contre les licenciés", *L'Humanité*, le 7 février 2007. Le 11 septembre 2007, date très symbolique pour les anciens Moulinex, ce groupe a obtenu gain de cause.

besoin de protestation (voir tableau 4.3).

TAB. 4.3: *Fréquenter des permanences, associations ou assemblées générales mises en place par les syndicalistes selon le site*

Population totale	Assister à des réunions d'anciens salariés			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
Site				
Alençon, Bayeux, Cormelles	53,2	46,4	0,4	689
Falaise, Saint-Lô	65,1	34,9	0,0	141
Total	55,2	44,5	0,3	830

Source : Enquête Moulinex 2003

χ^2 sig. .0325

La situation familiale intervient faiblement mais intervient toutefois. Parmi les femmes, vivre en couple diminue les chances de fréquenter les assemblées ou les associations d'anciens salariés. "Toutes choses égales par ailleurs", celles qui ont un conjoint (Moulinex ou non) ont deux fois moins de chances de participer à ces réunions que celles qui vivent seules. Les personnes célibataires présentent plus de chances que celles en couple de venir grossir les rangs de ces assemblées. Tout se passe comme si, le fait de vivre en couple avait pour conséquence de décourager l'assistance aux réunions d'anciens salariés. Le fait d'avoir des enfants accroît en revanche légèrement les chances de participation à ce type de manifestation, notamment parmi le groupe des chômeurs.

"Justement, allez-vous ou êtes-vous allée aux permanences, aux associations ou assemblées générales mises en place par les syndicalistes ?

Oui. J'y allais toutes les semaines. Ça permettait aussi pour les papiers de savoir beaucoup de choses. Si on avait des litiges, il y avait des petits trucs... Comme moi pour l'ancienneté, tout ça, j'ai eu la prime parce que je suis allée là-bas et que j'ai donné mes papiers. Tout ça, même si vous avez le droit, si vous ne donnez pas les papiers, ça passe à l'as."

(N° 594, Femme, Agent de production chez Moulinex, 47 ans, En couple, Cormelles, Travail à domicile.)

Le genre n'a pas d'influence sur la participation aux réunions d'anciens Moulinex. En observant l'auditoire, il apparaît très clairement que l'espace dans lequel se déroule ces rassemblements porte une empreinte très sexuée. Au-delà de l'aspect conventionnel qui veut que les femmes soient plutôt placées au devant et les hommes en arrière de l'assemblée, les attentes sont très différentes selon le sexe des individus.

L'assiduité des hommes à ces réunions est généralement plutôt motivée par le souhait de se retrouver entre collègues ou anciens compagnons de sport. Les femmes, aux premiers rangs, écoutent d'une oreille à la fois attentive et anxieuse le discours des syndicalistes sur l'avancée des projets de réindustrialisation ou sur les modalités administratives relatives aux mesures du plan social. Les hommes, très souvent des ouvriers qualifiés ou des techniciens, se tiennent plus souvent debout, en retrait tout en discutant discrètement avec leurs anciens camarades. Les femmes sont plutôt silencieuses mais parfois l'une d'entre elles fait sortir sa colère en prenant autoritairement le micro ou la parole. Certaines interventions peuvent parfois se transformer en crise de nerfs ou de pleurs. Les réunions d'anciens salariés sont aussi des exutoires, une occasion de faire exploser sa colère contre la cellule de reclassement, les agents ANPE, le groupe Seb, le président de la République... Parfois les discussions anarchiques et bruyantes de l'auditoire ne permettent plus de rétablir le silence et les représentants syndicaux doivent alors bien vite lever la séance.

On peut supposer que les personnes exprimant un lien fort à l'entreprise chercheraient plus souvent à retrouver la sociabilité chez Moulinex au travers des réunions d'anciens salariés. Ce n'est le cas que parmi le groupe des chômeurs mais le rôle de la variable est très faible. Quelque soit la forme prise par l'attachement à l'entreprise (attachement affectif, rationnel ou normatif), un tel sentiment n'est pas lié à la participation à ce type de réunion. Pourquoi l'attachement n'intervient-il pas sur ce phénomène? L' "entre soi Moulinex" est aussi une réalité à double tranchant : il peut être vivement recherché ou au contraire évité. Le besoin de se retrouver entre amis, entre anciens collègues et entre travailleurs d'un même atelier est assez répandu. Mais recréer artificiellement Moulinex par le biais de ces retrouvailles peut être vécu négativement. Se retrouver entre anciens collègues ramène au présent des souvenirs révolus qui peuvent être vecteurs d'une grande souffrance. L' "entre soi" vient ranimer de façon douloureuse la mémoire de Moulinex, particulièrement quand ces rencontres se réalisent sur les anciens lieux de travail. L'attachement à son entreprise accroît chez les chômeurs les chances de participation aux réunions d'anciens salariés (voir modèle 4.2).

"J'y allais tous les jeudis, mais ça n'arrangeait pas les choses, c'est sympa autrement, mais bon quand on fait une déprime quand on n'est pas bien et que l'on va là-bas, tout le monde parle et puis on craque, vaut mieux pas y aller"

(Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.)

Ces propos exprimés sont exemplaires d'un phénomène de "mélancolie collec-

tive"²⁴ et de toute l'ambiguïté qui entoure un tel sentiment. Les personnes sont à la fois nostalgiques de leur passé professionnel et de leurs anciennes sociabilités de travail mais aussi en proie à un grand désarroi suscité par la disparition de leur ancienne entreprise. Les retrouvailles avec ses anciens compagnons d'atelier viennent comme confirmer la perte du lien avec l'emploi et avec sa communauté de travail. Beaucoup n'ont pas coupé le cordon sentimental qui les relie à Moulinex. Se réunir entre anciens collègues permet certes de maintenir des liens encore très actifs avec les ex-salariés, de conserver une activité militante, de puiser un sentiment d'utilité dans les services rendus aux anciens salariés (aide pour remplir des papiers, organisation de repas de Noël...). Mais la fréquentation régulière de l'association sur l'ancien site de Cormelles a pu ranimer l'illusion d'un possible retour à l'usine. Les travaux de réhabilitation industrielle des ateliers de production encore en bon état ont entretenu l'idée d'une possible future embauche dans les anciens locaux de Moulinex. Le souvenir du passé est souffrance au présent.

"Quand je les vois reconstruire là, oh je dis : regarde, tu ne vois pas, ils nous remettraient les chaînes, tout ça, et on repartirait et ma sœur m'a dit : arrête de rêver !"

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

On reconnaît alors dans cet "entre soi", les quatre formes du lien social repéré par Serge Paugam²⁵. Pour les personnes apparentées chez Moulinex ou les couples bi-actifs, ces réunions sont l'occasion d'entretenir les liens familiaux ou des relations chaleureuses. Pour les personnes en situation de précarité, les associations d'anciens salariés assurent une aide administrative et un soutien moral qui ont pour but de favoriser un lien de type organique, qu'il soit professionnel ou associatif. Pour les retraités, les réunions d'anciens Moulinex sont l'occasion de conserver des sociabilités professionnelles de longue date, d'échanger des nouvelles entre anciens collègues et donc de maintenir un lien de type électif. Enfin, pour les syndicalistes, ces rassemblements permettent la mise en place d'actions collectives, de débats, et par-là même d'entretenir un lien de citoyenneté. Les réunions d'anciens salariés sont donc des lieux où s'exprime la multiplicité des facettes du lien social. Toutefois, certaines de ces facettes sont plus ardemment recherchées que d'autres en fonction de la situation retrouvée par les individus, de leur implication militante ou de leur situation familiale. Au travers des motifs qui sous-tendent la participation des Moulinex aux réunions d'anciens salariés, se révèlent là encore les inégalités qui ponctuent le de-

24. Pierre Bourdieu et Abdelmalek Sayad (1964), *Le déracinement. La crise de l'agriculture traditionnelle*, Paris, Les Editions de Minuit.

25. Serge Paugam, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, op. cit.

venir des anciens salariés.

4.3 Besoin de savoir, besoin de mémoire

Le souhait de connaître les circonstances de la disparition de son entreprise et le travail mémoriel, c'est-à-dire le processus mnémique de retour sur les éléments constitutifs de son passé professionnel vont à présent être abordés²⁶. Le besoin de savoir ce qui a conduit à la perte de Moulinex est tout à fait répandu parmi la population. 70% des répondants manifestent le souhait de connaître des raisons de la disparition de l'entreprise, le plus souvent en écoutant des reportages à la télévision (93%), en lisant des articles de journaux (91%) ou en parlant avec des ex-salariés ou des amis (84%).

"En écoutant des reportages à la télévision, à la radio ?

Oui. Tout ce qui passait sur Moulinex, on l'écoutait, on l'enregistrait. J'ai un album de journaux, de tous les articles. Mon mari m'a fait ça. C'est mon mari qui l'a fait. Il a récupéré tout."

(N° 267, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, en CDI.)

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex ?

Oui.

Relance : Par quel moyen ? En parlant avec des ex-salariés, des amis ?

Oui des ex-salariés, des amis, des élus.

Relance : En regardant des reportages à la télévision ?

Oui. Écouté et enregistré.

Relance : En lisant les journaux ?

Et les articles de journaux, conservés, rangés par date. Un jour, on saura, peut-être, la vérité."

(N° 800, Homme, Contremaître, agent de maîtrise (ETAM) chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Chômeur inscrit à l'ANPE.)

Certaines personnes décrivent ce besoin de savoir de la même manière qu'un besoin élémentaire de l'être humain comme celui de dormir ou de s'alimenter²⁷. On

26. Anne Montjaret (2005), "Quand les lieux de travail ferment...", *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4 pp. 581-592 ou "Fermeture et transfert de trois hôpitaux parisiens. L'ethnologue, accompagnateur social", *op. cit.*

27. Abraham Maslow (2004), *L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude*, Paris, Eyrolles.

peut aussi mesurer cette appétence par la participation à différents événements organisés par les anciens Moulinex (réunions, projections de films, expositions photos...). Mais les réponses que les anciens salariés y trouvent sont souvent insuffisantes.

"On se pose des questions mais on n'a pas forcément les réponses."

(N° 254, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 52 ans, Seule, Alençon, En CDI.)

"On dit : tiens, on parle de Moulinex, tout ça, hop, je m'en vais acheter le *Liberté*²⁸, j'achète l'article, ou alors si c'est Ouest-France, eux ils l'ont, et on me le redonne, ma copine me le redonne. Quand ils nous avaient dit : regardez la télé, ils vont garder Blayau en garde à vue, oh j'étais contente, j'étais heureuse !"

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Pour expliquer le souhait de connaître les motifs qui ont conduit à la disparition de leur entreprise, il faut revenir sur le rapport que les anciens salariés entretenaient avec leur entreprise. Une analyse a été effectuée à partir d'un modèle de régression logistique portant sur les éléments influençant le désir de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex.

28. Le *Liberté de Normandie* est un périodique du Calvados

FIG. 4.3: *Modèle : Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le souhait de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex*

Population totale :				
Souhaite connaître les raisons de la fermeture de Moulinex /				
Ne souhaite pas connaître les raisons de la fermeture de Moulinex				
Variable	A	B	C	D
Modalités	Pop. Totale	Total Chômage	Total Homme	Total Femme
Sexe				
Homme	(ns)	(ns)		
Femme	Réf.	Réf.		
Age au moment de l'enquête et ancienneté chez Mx				
45 ans et moins - 24 années d'ancienneté et moins	(ns)	(ns)	(ns)	0,555*
46 ans et plus - 25 années d'ancienneté et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernier diplôme obtenu				
Aucun [1]	0,445**	0,242**	(ns)	0,238**
CAP BEP (CAP BEP, Bac et plus pour la colonne D)	0,510**	0,332*	(ns)	0,263**
BAC et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Dernière position professionnelle chez Moulinex				
Agent de production	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Agent de production - Ouvrier qualifié	(ns)		(ns)	(ns)
Ouvrier qualifié (AP - Ouvrier qualifié pour la colonne B)	1,982*	(ns)	2,817**	(ns)
ETAM Cadre [2]	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Site				
Alençon	2,953***	(ns)	3,287***	2,528**
Bayeux	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Cornelles (Caen)	3,002***	2,723**	2,749**	3,400***
Falaise (Falaise et Saint-Lô pour les colonnes B et D)	6,093***	5,219***	5,041***	5,388***
Saint-Lô	2,803***		(ns)	
Situation retrouvée				
En emploi à durée non limitée	(ns)		(ns)	(ns)
En emploi à durée limitée	(ns)		(ns)	(ns)
Sans emploi	Réf.		Réf.	Réf.
En mesures d'âge ou en attente de celles-ci	(ns)		(ns)	(ns)
Vie conjugale et conjoint Moulinex.				
En couple et conjoint Moulinex.	(ns)	(ns)	2,040**	(ns)
En couple et conjoint non Moulinex.	2,290**	5,811**	4,585***	(ns)
Seul	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'enfants	(ns)	(ns)	(ns)	(ns)
Type de résidence				
En maison individuelle	0,575**	(ns)	(ns)	0,497**
Dans un appartement ou autre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Affecté par le licenciement				
Oui	1,466**	2,487**	(ns)	1,846**
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adhésion - mandat syndical				
Aucune	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins une [3]	1,613***	2,269**	1,969**	(ns)
Note de satisfaction de son emploi chez Moulinex [4]	(ns)	(ns)	(ns)	0,882**
Note d'attachement à Moulinex [5]	1,215**	(ns)	(ns)	(ns)
Effectifs	N = 830	N = 259	N = 368	N = 462
Détails effectifs	577/253	177/82	72/296	324/138

[1] : Sans diplôme : Sans diplôme, Certificat d'étude Primaire (CEP), Brevet des collèges (BEPC).

[2] : ETAM : Employé, Technicien, Agent de Maîtrise ; Cadre : Ingénieurs et Cadres.

[3] : Adhésion à au moins un de ces statuts : Salarié protégé, Délégué du personnel, Délégué Syndical, Adhérent.

[4] : Note constituée à partir des items de la satisfaction envers l'emploi chez Moulinex.

[5] : Note constituée à partir des items portant sur l'attachement à l'entreprise.

Il apparaît, tout d'abord, que le site a une très forte influence sur le phénomène. "Toutes choses égales par ailleurs", les salariés de "l'usine honnie", Falaise, ont six fois plus de chances que ceux de Bayeux, "l'usine moderne", de manifester le souhait de connaître les raisons ayant conduit à la disparition de leur entreprise (voir modèle 4.3).

"Ce n'est pas nous qui avons fait couler la boîte. On n'a rien à nous reprocher. C'est plutôt certaines personnes (en parlant des dirigeants d'entreprise)."
(N° 900, Homme, Contremaître, agent de maîtrise (ETAM) chez Moulinex, 50 ans, Seul, Cormelles, En congé de maladie.)

L'usine de Falaise, et notamment son personnel ouvrier, ont longtemps été pointés du doigt pour le niveau de rentabilité de l'activité d'aspirateurs jugé insuffisant. Pour le site de Bayeux, le sentiment de culpabilité est moins vivement ressenti car "l'usine du futur" recevait toutes les faveurs de la direction. Dans la représentation de beaucoup de ses salariés, l'usine de friteuses a été emportée dans le tourbillon déficitaire impulsé par les autres sites de production. "S'il n'y avait eu que Bayeux, Moulinex serait encore debout".

En second lieu, le niveau de diplôme intervient dans l'explication du phénomène. Les personnes non diplômées et les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP ont moins de chances de vouloir connaître les raisons de la fermeture de Moulinex que celles ayant un diplôme au moins égal au baccalauréat. Chez le personnel de la production, la fermeture de leur entreprise est expliquée sur un ton très fataliste. Les raisons, "on les connaît déjà" ou bien "on ne saura jamais!"²⁹. "Maintenant, il est trop tard"³⁰, le mal est fait. Ces propos renvoient en fait à la même idée. La vérité ne sera jamais connue car elle n'est justement pas bonne à entendre. Les personnes préfèrent s'en tenir à leurs propres connaissances plutôt qu'aux propos des médias souvent considérés comme faux, tronqués, mensongers ou voilant la réalité. Les interviewés se disent gagnés par le découragement et la désillusion de pouvoir un jour tirer toute l'histoire de Moulinex au clair.

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex?"

Non, j'essaie même plus parce que j'ai un doute : c'était prémédité d'avance."
(N° 642, Homme, Agent de production chez Moulinex, 41 ans, En couple, Alençon, Elève fonctionnaire, stagiaire en formation.)

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex?"

29. N° 683, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 46 ans, En couple, Cormelles, En CDI.

30. N° 909, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 53 ans, En couple, Cormelles, Chômeuse inscrite à l'ANPE.

J'ai cherché, oui. Maintenant, ce n'est plus la peine. Je n'essaie plus maintenant."

(N° 266, Femme, Maîtrise des services administratifs et commerciaux d'entreprise (ETAM) chez Moulinex, 51 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé.)

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex?"

De toute façon, elles sont simples : c'est une affaire politico-financière. On a eu affaire à des dirigeants (quand il y avait le père Mantelet, c'était bon), quand on a eu affaire aux mecs qui sont venus après, ce n'était que le pognon. C'était des viandards, hein, ils voulaient du pognon de plus en plus. Quand ils ont vu que ça allait être mal, ils se sont tous barrés, ils se sont rempli les poches. Et puis après, on a eu affaire à des actionnaires. Alors là, vous savez, quand les financiers arrivent dans une boîte, c'est fini! (...) Mais bon, c'est lamentable de devoir dire aux gens : "Travaillez plus!". Et puis, tous ces gros cons là (on peut dire ça comme ça pour rester encore poli), ils se sont gavés sur nous. Gavés! Parce qu'il y en a, ils sont partis avec des centaines de millions. C'est pas normal qu'un ouvrier parte avec, mettons, vingt millions anciens, hein? (...) Ces gens-là qui avaient des gros salaires, ils se permettaient de tout se faire payer : l'entretien des voitures c'était fait à l'usine gratuitement pour ces mecs-là ; les repas chez eux, quand ils faisaient des cérémonies, c'était le restaurant de l'usine qui le faisait. Un ouvrier, il n'avait pas droit à ça. C'était que ça!"

(N° 689, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé.)

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex?"

Oui et non. On va dire non, mais c'est des raisons qui sont un peu personnelles. On imagine que ça a été truandé, etc., mais on n'a jamais cherché à savoir les raisons étant donné qu'on sait bien qu'on ne les aura jamais."

(N° 349, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 49 ans, En couple, Cormelles, Etudiant, élève de formation, en stage non rémunéré.)

Les personnes posent une certaine forme de censure sur les nouvelles qui circulent à propos de Moulinex et les causes de sa disparition afin de se prémunir des retombées négatives sur l'image de l'ancien groupe industriel et de ses salariés. Beaucoup disent leur douleur d'entendre parler du "gâchis", du "scandale" ou de la "magouille" qui entourent la faillite du fabricant d'électroménager. Les articles qui tombent sur les rebondissements du dossier Moulinex ravivent le mal-être du licenciement, salissent encore plus la mémoire de l'entreprise. Parmi le personnel peu diplômé, les propos sont très laconiques, comme encerclant un secret.

"Ça nous écœure plutôt qu'autre chose."

(N° 349, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 49 ans, En couple, Cormelles, Etudiant, élève de formation, en stage non rémunéré.)

"Nous, on a notre pensée."

(N° 394, Femme, Agent de production chez Moulinex, 55 ans, En couple, Bayeux, Pré-retraité.)

Les langues se taisent. Chez les employés de la production, la culpabilité d'avoir participé indirectement à la faillite de l'entreprise est toujours présente. En effet, le personnel de la production a souvent été montré du doigt pour ne pas avoir pris plus activement part au redressement de l'entreprise, lors des cinq dernières années d'existence de Moulinex.

"Essayez-vous de connaître les raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex ?

Je ne cherche pas à connaître parce qu'ils avaient commencé à taper, et puis l'autre aussi : "Pourquoi pas moi?". Tout le monde a tapé, et ça a coulé gentiment.

Aujourd'hui, êtes-vous fier d'être Moulinex : non, je ne l'ai jamais été ? Oui, toujours autant ? Oui, mais un peu moins ? Ou j'évite de le dire dans certaines circonstances ?

J'évite de le dire dans certaines circonstances parce que, pour certains, on n'est pas trop bien vu. Si on me le demande : qu'est-ce que t'as fait ? J'en parle, mais si on ne me demande pas, je ne dis pas ce que j'ai fait."

(N° 651, Femme, Agent de production chez Moulinex, 46 ans, En couple, Bayeux, Etudiant, élève en formation, en stage non rémunéré.)

La fierté d'être Moulinex influence fortement le souhait de connaître ce qui a conduit à la fermeture de l'entreprise. La dignité ouvrière permet de se prémunir des soupçons qui font des salariés des complices de la perte de Moulinex ou bien des nantis du plan social (voir tableau 4.4). Le fait de se sentir toujours fier d'avoir été Moulinex protège des critiques et permet de faire face au doute.

"Aujourd'hui, êtes-vous fier d'être Moulinex : non, je ne l'ai jamais été ? Oui, toujours autant ? Oui, mais un peu moins ? Ou j'évite de le dire dans certaines circonstances ?

Oui, toujours autant. Ce n'est pas nous qui avons bouffé la boîte, c'est les gros cons qu'on avait en haut, à qui j'en veux énormément. Il y a une bagarre avec ceux de l'association pour essayer, si on peut, de le faire tomber. Et c'est notre but."

(N° 956, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 48 ans, Seul, Cormelles, Inactif.)

"Aujourd'hui, êtes-vous fier d'être Moulinex : non, je ne l'ai jamais été ? Oui, toujours autant ? Oui, mais un peu moins ? Ou j'évite de le dire dans certaines circonstances ?

Non, je suis toujours fier d'avoir été chez Moulinex, toujours autant, ce n'est pas un déshonneur. Ce qui s'est passé, nous n'y sommes pour rien. Nous

ne sommes pas partis avec des sommes mirobolantes, on n'a pas bouffé la cabane. On a toujours bossé pour que ça marche. Si on en est arrivé là, ça ne vient pas de nous. On ne m'enlèvera pas cette opinion-là. On n'est pas responsable de ce qui s'est passé."

(N° 639, Femme, Agent de production, 49 ans, En couple, Saint-Lô, En CDI.)

"Aujourd'hui, êtes-vous fière d'être Moulinex : non, je ne l'ai jamais été? Oui, toujours autant? Oui, mais un peu moins? Ou j'évite de le dire dans certaines circonstances?"

Oui, mais un peu moins. Ils ont laissé pas mal de gens sur le carreau, en fait. Il y en a qui ont retrouvé du boulot mais il y en a qui sont tombés dans l'alcool, il y en a qui sont tombés en dépression. Il y en a, j'ai un ancien collègue qui tient un café, là-bas, sur Caen, il m'a dit : "J'ai vu deux collègues passer, ils sont devenus des clodos." Il y en a qui vivent du RMI, aussi. Il y en a qui se sont séparés, il y en a qui se sont suicidés."

(N° 939, Homme, Ouvrier qualifié chez Moulinex, 43 ans, En couple, Cormelles, En CDI.)

TAB. 4.4: Adhésion à la proposition : "Essaie de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex" selon la fierté d'être Moulinex

Population totale	Souhaite connaître les raisons de la fermeture de Moulinex			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
La fierté d'être Moulinex				
"Non, je ne l'ai jamais été"	58,6	41,4	0,0	94
"Oui, toujours autant"	73,4	26,6	0,0	441
"Oui, mais un peu moins"	70,8	29,2	0,0	146
"J'évite de la dire"	65,7	33,5	0,8	141
"Non je ne l'ai jamais été"	16,7	70,3	13,0	8
Total	69,4	30,3	0,3	830

Source : Enquête Moulinex 2003

$\chi^2 \leq .0001$

Si, "toutes choses égales par ailleurs", la situation retrouvée de la personne enquêtée n'a pas d'influence sur le souhait de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex, en revanche, le besoin de savoir est double quand le conjoint se trouve touché par le chômage. Parmi le groupe des hommes, le fait d'être en couple par rapport au fait de vivre seul accroît les chances de souhaiter être informé des raisons qui ont conduit à la fermeture de Moulinex. Egalement, le fait de vivre à deux le chômage a une influence sur le sujet. Les personnes dont le conjoint fait aussi l'expérience du chômage ont six fois plus de chances de désirer en savoir plus sur la disparition de

Moulinex que les personnes vivant seules. Le fait de résider en appartement également est lié à ce souhait. Parmi le groupe des femmes, celles qui vivent en maison individuelle ont deux fois moins de chances que celles qui résident en appartement de souhaiter connaître les raisons de la fermeture de Moulinex. L'entourage conjugal ou de voisinage est susceptible au travers des discussions quotidiennes ou passagères d'évoquer la disparition de l'entreprise et ses raisons. Le réseau social apparaît donc comme le troisième facteur à prendre en compte à ce sujet.

Le lien à l'entreprise est un autre facteur explicatif du souhait de connaître ce qui a conduit à la fin de Moulinex. Se sentir attaché à son entreprise ou avoir été affecté par le licenciement augmentent le désir de connaître les raisons de la fermeture du groupe d'électroménager. Concernant les catégories professionnelles, les ouvriers qualifiés ont plus de chances que le groupe des ETAM et des cadres de souhaiter connaître les motifs ayant conduit à la disparition de Moulinex. Ceci est vrai pour la population entière et pour le groupe des hommes en particulier. Les ouvriers qualifiés constituaient le groupe professionnel le plus impliqué et le plus mobilisé dans les affaires sociales et politiques de l'entreprise. Ces derniers étaient le plus souvent à l'origine des actions collectives et des grèves qui ont eu lieu chez Moulinex. C'est d'ailleurs chez ce groupe professionnel que l'identité professionnelle était la plus marquée.

TAB. 4.5: *Adhésion à la proposition : "Essaie de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex" selon l'attachement de type affectif*

Population totale	Connaître les raisons de la fermeture de Moulinex			Effectif
	Oui %	Non %	NR %	
"Je me sentais très attaché"				
Oui	73,3	26,5	0,2	630
Non	57,2	42,3	0,5	200
Total	69,4	30,3	0,3	830

Source : *Enquête Moulinex 2003*

$\chi^2 \leq .0001$

Si l'on considère la population entière des Moulinex, l'affiliation syndicale joue un rôle important à ce niveau. Les personnes déclarant un mandat et/ou une adhésion à un syndicat présentent plus de chances que les autres de vouloir connaître les raisons de la fermeture du numéro un en Europe du petit électroménager. Celles-ci étaient déjà en possession d'un certain nombre de dossiers concernant la mauvaise santé du groupe. Des rapports de consultants extérieurs avaient d'ailleurs été commandés par

le comité d'entreprise afin de tirer au clair l'origine de certaines dépenses anormales. Ces derniers sont d'ailleurs très souvent considérés par le personnel comme des relais 'fiables' de l'information. Ce sont aussi les informateurs privilégiés des journalistes. Un certain contrat s'instaure entre eux et les médias : en échange d'informations divulguées à la presse ou à la télévision sur "les causes" de la disparition de Moulinex, les syndicalistes peuvent parler au nom de "la cause" des licenciés. Faire éclater la vérité sur ce qui a provoqué la chute de Moulinex constitue un des chevaux de bataille des militants syndicaux.

Le licenciement a laissé un grand vide, et de nombreuses questions sur les motifs ayant mené à l'extinction du numéro 1 du petit électroménager en Europe sont restées en suspens. Les raisons possibles de la disparition de Moulinex ne manquent pas : des erreurs stratégiques, une gestion désastreuse, une hiérarchie sclérosée et corrompue, des détournements de fonds, le recours immodéré à la pratique de la perruque³¹

"Ca changeait beaucoup de patrons. Si il n'y avait eu qu'un patron, Moulinex serait encore là !"

(N° 262, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.)

"Ca a été mal géré et les patrons s'en mettaient plein les poches."

(N° 206, femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

"Il y a eu des fuites d'argent vers le Mexique, le rachat avait un effet ubuesque."

(N° 365, homme, 47 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelle, inscrit à l'ANPE.)

Cette situation de malaise mariée à un déficit de connaissances sur les réelles raisons de la disparition de Moulinex a formé un terrain favorable à l'apparition et à la propagation des phénomènes de rumeur³². Dans le discours des licenciés, une thèse demeure : "On a tué Moulinex" ou plus exactement Moulinex serait mort d'une conspiration politique visant à ne conserver qu'un seul groupe d'électroménager en France. L'idée, à quelques variations près, revient à dire qu'on a sciemment sacrifié Moulinex sur l'autel de la rentabilité économique pour ne conserver que son concurrent français, le groupe Seb :

"La principale actionnaire de Seb était Madame Fabius, quand on sait

31. A ce sujet voir l'article de Michel Anteby (2003), "La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante", *Sociologie du travail*, vol. 45, n° 4, pp. 453-471.

32. Edgar Morin (1969), *La rumeur d'Orléans*, Paris, Seuil, coll. Points Essais.

qu'on a un gouvernement de droite... Il y a un certain imbriglio économique, politique, rien à voir avec l'industrie."

(N° 365, Homme, Technicien, dessinateur, VRP, assimilé cadre (ETAM) chez Moulinex, 47 ans, En couple, Cormelle, Inscrit à l'ANPE.)

"C'était un règlement politique, fallait mettre en l'air ce qui était prêt à l'être (en parlant de Moulinex). Des hommes politiques avaient des intérêts chez le concurrent (Seb)"

(N° 879, Homme, Contremaître, agent de maîtrise (ETAM) chez Moulinex, 46 ans, En couple, Alençon, En CDI.)

"On aurait jamais dû fermer. Jospin a favorisé Seb, c'est une grosse histoire politique. Le licenciement a coûté plus cher que des investissements."

(N° 416, Femme, Agent de production chez Moulinex, 51 ans, En couple, Alençon, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

"Et en plus, ce qui est un peu dommage, enfin ce qui est même dommage, c'est qu'au gouvernement, à ce moment-là, c'était la gauche, et le tiers des mecs qui sont au gouvernement là-haut, sous la gauche, c'était des Bourguignons. Et donc, pour ne pas tuer Seb, il fallait tuer Moulinex, il fallait supprimer un concurrent. Et donc, eh ben on en est arrivé qu'on a fait des plans pour Moulinex, et puis comme ça on a fermé et Seb vit toujours. Alors que Seb, à un moment donné, il y a des années, on nous avait fait des leçons de morale : Seb était dans le fond du trou, il ne fallait pas faire comme eux. En fin de compte, c'est Seb qui nous a tué avec l'appui du gouvernement. C'est pour ça qu'ils ont donné un peu de pognon pour la paix par l'argent."

(N° 689, Femme, Agent de production chez Moulinex, 50 ans, En couple, Alençon, En contrat aidé.)

Le propre d'une rumeur est aussi de laisser beaucoup d'arbitrages à l'interprétation des individus, chacun pouvant lui attribuer la consistance qu'il souhaite. Il est question d'une conspiration, d'une manigance portée à l'encontre de Moulinex. Les agissements auraient même été préparés à l'avance : c'est un "règlement", un arrangement fomenté dans les plus hautes sphères de la politique et de l'économie. Cette rumeur est inspirée de l'épisode de la reprise de Moulinex-Brandt lors de la procédure de redressement judiciaire du groupe. Ce qui a effectivement découlé d'une décision juridique, celui de choisir le groupe Seb parmi l'ensemble des repreneurs possibles, est dépeinte par les salariés comme une machination, une préméditation politique. La rumeur suggère qu'il y a eu un complot, un projet d'élimination du groupe et que la fin de Moulinex a été savamment orchestrée, souhaitée et voulue. "Dans tous les cas, en effet, on constate que la rumeur a indiscutablement pour fonction, sinon pour but consciemment recherché, d'amener l'individu vers une moins

grande instabilité"³³. Ces explications sur la fin de Moulinex permettent en effet aux salariés de rétablir un certain ordre, une certaine cohérence dans le flou qui règne sur l'après-Moulinex. La recherche de responsables est un moyen pour les salariés de se départir du sentiment de culpabilité dont sont victimes les licenciés. Cette attitude semble assez commune aux licenciés pour motif économique. La "théorie de la trahison" avait été repérée par le sociologue américain Richard Senett dans son étude menée auprès des programmeurs de l'entreprise IBM. Ces derniers avaient procédé à une relecture, un retour sur le comportement déviant des directeurs, afin de tenter d'élucider les raisons de leur licenciement.

"A ce stade, les hommes recherchaient des preuves de préméditation de la part de leurs supérieurs, des preuves qui justifieraient leur sentiment de révolte. Avoir été floué ou trahi vous exonère de toute responsabilité dans la catastrophe"³⁴

La recherche des causes de la disparition de Moulinex participe d'un besoin d'intelligibilité, de compréhension dans un contexte de pénurie d'informations et de sources fiables. Les propos relevés dans la presse du syndicaliste Jean-Louis Jutan expriment bien cette volonté de lever les soupçons sur la part de responsabilité souvent présumée des salariés dans la perte de Moulinex :

"Contrairement aux idées reçues, dit-il, ce n'est pas la mondialisation qui a tué Moulinex. Ce ne sont pas non plus les salariés, ni les produits que nous fabriquons, la preuve : SEB gagne de l'argent avec la marque Moulinex"³⁵

Un certain nombre de leaders syndicaux s'est lancé dans des batailles juridiques afin d'obtenir réparation mais aussi pour tenter de découvrir les faisceaux de responsabilités dans ce qui constitue le "dossier Moulinex". Une procédure judiciaire est d'ailleurs en cours afin de montrer que les banques auraient soutenu abusivement le groupe moribond tout en continuant à percevoir d'importantes sommes d'argent en échange de prêts et de conseils. Ce besoin de savoir, de connaître n'est pas seulement un besoin pour soi d'éclaircir les pans sombres de l'histoire de Moulinex ou de comprendre des raisons qui ont amené à sa chute. Ce besoin de savoir poursuit aussi un besoin de connaissance et de reconnaissance sociale. Rétablir la vérité est aussi un moyen de laver la réputation des employés de l'entreprise de petit électroménager.

"Ah ça me ferait du bien, moi, du bien à la justice, et reconnaître à la télé pour voir, pour faire voir aux gens que ce n'est pas des gens de Moulinex qu'ont mangé l'argent, parce que beaucoup l'ont dit ça."

33. Pierre Marc (1987), *De la bouche à l'oreille. Psychologie sociale de la rumeur*, Fribourg, Editions Delval, p. 195.

34. Richard Senett, *Le travail sans qualités*, op. cit.

35. *L'Humanité*, 24 mai 2004.

(Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.)

Le besoin de mémoire est lui aussi traversé par ce double mouvement : un besoin tourné vers soi et vers les autres. Ce besoin consiste aussi en la collecte d'objets (pièces, machines, appareils), de supports audio-visuels témoignant du passé. Le projet d'un musée Moulinex qui devait voir le jour à Alençon participait d'un travail de mémoire sur l'histoire de l'entreprise et de ses salariés. On retrouve aussi un "instinct de conservation" chez de nombreux salariés rencontrés à leur domicile. Beaucoup ont gardé différents vestiges de leur travail chez Moulinex (un rotor³⁶ d'aspirateurs ou des carcasses de four micro-ondes). Mais ce besoin mnémique est aussi soutenu par un désir de transmettre, de communiquer, de faire parvenir à la connaissance d'autrui des éléments de son passé professionnel. Le souhait d'apporter un témoignage est d'ailleurs une des raisons les plus souvent évoquées par les répondants pour justifier de leur participation à l'enquête. Le titre de l'ouvrage "Ils laisseront des traces"³⁷ est explicite de ce besoin de ne pas sombrer dans l'oubli. Dans le besoin de savoir comme dans le besoin de mémoire, les personnes manifestent un désir de (re)connaissance à la fois pour eux-mêmes mais aussi pour les autres des éléments constitutifs de l'histoire de Moulinex et de sa disparition.

"Je garde tout ça, c'est pour montrer à mes petits enfants plus tard comment ça s'est passé, une usine sur Alençon, 1 100 employés, du jour au lendemain, on les met à zéro, tout le monde dehors, comme ça, du jour au lendemain. Ça servira plus tard pour eux."

(N° 263, Femme, Agent de production chez Moulinex, 49 ans, En couple, Alençon, Chômeuse inscrite à l'ANPE.)

L'étude des effets du chômage sur les différentes facettes de la sphère de la citoyenneté doit être rapportée à un cycle de vie qui inclut à la fois des données relatives à la situation retrouvée par les individus et des éléments de leur passé professionnel à savoir l'histoire de l'usine d'appartenance, l'implication syndicale, l'identité professionnelle et le rapport à l'entreprise. Le licenciement a peu atteint le comportement électoral et l'intérêt que les anciens salariés portaient à la politique. Mais si les attitudes civiques sont relativement épargnées, l'expérience de la perte d'emploi a provoqué une profonde crise de légitimité envers l'Etat et les institutions et a également touché profondément les représentations sociales de ces travailleurs sur le chômage. Le licenciement est lié à une diminution de la combativité des anciens

36. Le rotor est la partie tournante dans un moteur, une dynamo ou un alternateur.

37. Dominique Gros et Mychèle Daniau (2003), *Moulinex - Ils laisseront des traces*, Cherbourg, Isoète.

salariés mais aussi à une transformation de la nature de la participation aux actions collectives. A ce niveau, les motifs de protestation ou de revendication semblent progressivement se substituer à un besoin de sociabilité et de connaissance sur des raisons de la disparition de Moulinex.

Conclusion

"Mais nous sommes trop nombreux à courir après trop peu d'emplois, et il y a d'autres gars dans l'arène qui ont tout autant d'expérience, d'enthousiasme et de compétence que moi, alors ça se joue aux nuances, à l'indicible"

D. Westlake, *Le couperet* (2000)

L'accroissement des mouvements de mobilité sur le marché du travail³⁸ et la déstabilisation des relations d'emploi³⁹ conduisent à s'intéresser à la manière dont se réalisent les passages entre emploi et chômage notamment quand ceux-ci se déroulent en dehors de la volonté des individus, de manière collective et sans gestion préalable comme cela a été le cas du licenciement économique des salariés de Moulinex. Ce travail de thèse prend pied dans une réalité concrète, localisée et identifiée : l'expérience vécue de la perte d'emploi parmi un groupe de salariés bénéficiant d'une

38. Jérôme Gautié (2003), *Transitions et trajectoires sur le marché du travail*, Document de travail CEE, n° 59, pp. 1-4.

39. Eric Maurin (2002), *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Paris, Seuil, la République des idées.

intégration prolongée assortie d'une sécurité professionnelle *a priori* garantie. En s'appuyant sur les trajectoires d'anciens salariés depuis la fin de leur emploi, les effets sociaux du chômage ont été étudiés dans une perspective proche de celle suivie dans les "Chômeurs de Marienthal"⁴⁰. Pour cette recherche auprès des licenciés de Moulinex, la perspective méthodologique choisie (voir Annexe méthodologique) est arrimée au dessein de cette enquête à caractère monographique, qui est d'allier une approche quantitative à une approche qualitative des conséquences de la perte d'emploi. Le travail d'observation mené en parallèle d'une campagne d'entretiens préalables à l'enquête quantitative ainsi que le recueil de 830 questionnaires réalisés au domicile des personnes participant de cet objectif. La posture intellectuelle retenue ici a consisté à prendre en compte la totalité et la variété de la population concernée par le plan social. Les différentes catégories professionnelles occupées chez Moulinex ont été interrogées (Agents de production, Ouvriers qualifiés, ETAM et Cadres) ainsi que les salariés des cinq usines fermées (Alençon, Bayeux, Cormelles, Falaise, Saint-Lô). La fermeture d'un grand groupe industriel tel que Moulinex met en jeu une diversité de domaines qui font de l'expérience du licenciement une expérience totale. La perte d'emploi a concerné des familles (enfants, parents, conjoints ou collatéraux), des couples formés à l'intérieur de Moulinex, des groupes sociaux et des collectifs (de travail, de sports, de syndicalistes). L'interpénétration entre les domaines de la vie privée et de la sphère professionnelle (actionnariat et loisirs d'entreprise) était soutenue par la politique d'attachement à l'entreprise menée par le directeur historique de Moulinex. La disparition d'une grande entreprise et de plus de 3 000 emplois à travers un même territoire dépasse la seule question de l'emploi en raison des enjeux sociaux, économiques et politiques qu'implique le chômage de masse. La rupture que représente le licenciement économique a donc été considérée comme une rupture totale, c'est-à-dire comme englobant des dimensions importantes de l'intégration d'un individu. Les retombées du chômage se lisent en effet sur le bien-être moral et économique des individus ainsi que dans le champ des relations sociales et du rapport au politique. Le caractère totalisant de cette rupture professionnelle transparaît aussi dans l'entremêlement de ces différents domaines.

Placer la question de l'expérience professionnelle chez Moulinex au centre de ma réflexion a été une manière d'interroger le devenir des salariés licenciés pour motif économique dans une perspective temporelle qui inclut le passé dans l'emploi des individus. L'idée développée au départ était de savoir si l'attachement à l'entreprise pouvait constituer une variable explicative des effets du chômage sur le devenir, no-

40. Paul Lazarsfeld *et al.*, *Les chômeurs de Marienthal*.

tamment professionnel, des licenciés pour raisons économiques. Ce propos recueilli auprès des responsables du reclassement des anciens salariés est tout à fait symptomatique des représentations qui circulaient à leur sujet : "Les Moulinex, on ne les reclasera pas s'ils ne font pas le deuil de l'entreprise". Cette idée revient à dire que les chances de réinsertion professionnelle du personnel licencié seraient conditionnées aux attitudes, aux comportements et aux sentiments de ces derniers face à la perte d'emploi. Plus les réactions des licenciés sont négatives et tournées vers le passé, moins les chances de recouvrer un emploi sont élevées. Analyser le rapport à l'emploi passé m'est apparu comme un moyen d'interroger le rapport à l'emploi à venir. Ceci m'a conduit à élaborer une hypothèse plus générale à savoir celle d'un effet négatif de l'attachement à l'entreprise sur les différentes sphères d'intégration de l'individu. Cette hypothèse n'a été validée qu'en partie. Un lien fort à l'entreprise soumet plus nettement les individus à des risques de perturbations de leur bien-être psychologique et de leur intégration sociale, mais ne compromet pas les possibilités de réinsertion professionnelle. Pour expliquer les chances de retour à l'emploi et le devenir des anciens Moulinex, d'autres éléments rentrent en ligne de compte qu'il était nécessaire de mettre au jour.

Les chances de retour à l'emploi des anciens salariés doivent être considérées indépendamment de l'expérience vécue de la perte d'emploi et de ses effets sur les sphères d'intégration sociale, professionnelle et économique des individus. Pour étayer ce résultat général, les principaux éléments de conclusion vont être organisés autour de trois grandes idées directrices. La première proposition porte sur les effets de la perte d'emploi et leurs évolutions depuis les célèbres travaux de recherche qui ont porté sur le chômage des années 1930. La seconde idée postule sur l'existence d'un certain nombre d'inégalités héritées du passé professionnel, qui jalonnent le parcours vers le réemploi puis se développent le long d'une carrière de licencié. Enfin, les interrogations que soulève le chômage de masse amènent à reposer la question des solutions et des mesures à prendre pour faire face aux risques d'exclusion professionnelle et sociale encourus par les licenciés économiques.

Le chômage des Moulinex, un chômage moderne ?

Pour avancer dans la compréhension du chômage, l'attachement est apparu comme une dimension importante en raison de ses effets sur les différentes sphères d'intégration des personnes. Plus globalement, un détour par le rapport au travail et ses fonctions était nécessaire pour appréhender les désorganisations causées par la fin de son activité professionnelle. Outre la perte de ressources économiques, le licencié-

ment a amené une dilution des repères sociaux, spatiaux, temporels et existentiels. En dehors du cadre structurant du travail, la personne au chômage se retrouve alors confrontée au sentiment d'humiliation et à une situation d'isolement et de désœuvrement qui sont caractéristiques d'un *chômage total*⁴¹. Le licenciement consacre aussi la disparition du lien à l'entreprise qui est un lien non seulement contractuel, mais aussi moral et chargé de sens pour les individus. Ce lien fournissait une garantie dans le temps, procurait les moyens d'un épanouissement personnel, une identité professionnelle et sociale. Sa rupture implique une rupture géographique (isolement domiciliaire), temporelle (crise des certitudes), une rupture existentielle (confrontation avec soi-même) et une rupture des reconnaissances (sociale et institutionnelle).

La dimension de la biographie professionnelle est importante mais le contexte national dans lequel s'inscrit le chômage influe aussi beaucoup. Dans leur ouvrage *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Duncan Gallie et Serge Paugam montrent que la forme prise par l'expérience européenne du chômage est très dépendante du niveau de protection sociale développé dans les pays considérés, de la place occupée par la famille dans la société et de la situation nationale du marché du travail. Les traits spécifiques du groupe des anciens Moulinex et le contexte dans lequel est intervenue la perte d'emploi m'obligent à beaucoup de prudence concernant l'énoncé et la généralisation des résultats à la population générale des personnels licenciés. Dans le cas de Moulinex, il est apparu très nettement que le chômage touche plus durement les femmes que les hommes et que les personnes en emploi à durée limitée dans le temps se trouvaient peu épargnées des méfaits du chômage. Ces constats repérés sur plusieurs niveaux (le domaine de la santé, de l'intégration sociale, des modes de vie, de la citoyenneté) invitent à questionner l'idée d'un "chômage moderne", un chômage qui tiendrait compte des évolutions historiques depuis le chômage étudié dans les années 1930. Existe-t-il une réalité contemporaine du non-emploi?

Le rapport aux ressources économiques est le premier point distinctif par rapport au chômage des années 1930. Grâce aux revenus de substitution fournis par l'assurance chômage, les licenciés de Moulinex ont pu être protégés, pour un temps donné du moins, d'une déchéance économique et matérielle. L'effet modéré que la perte de revenu a pu représenter dans le budget des ménages tient aussi au niveau de vie atteint par les personnes qui relève des considérations socio-économiques nationales. Si ce filet de sécurité permet d'écarter en partie les risques de détresse financière, il ne peut effacer les conséquences du licenciement du point de vue des déstructura-

41. Dominique Schnapper, *L'épreuve du chômage*, *op. cit.*

tions personnelles, sociales et symboliques introduites par la privation d'emploi. La rupture professionnelle a introduit une crise dans le quotidien et dans le futur. Alors que la récession des années 1930 obligeait les chômeurs à une vision au jour le jour, le chômage moderne a eu pour conséquence d'inscrire l'incertitude et l'imprévisibilité dans la durée. Les retombées de la perte de revenu se lisent moins au travers du niveau de vie comme dans le cas d'un chômage de pénurie mais apparaissent dans les préoccupations et les angoisses entraînées par la perte d'emploi.

Les évolutions qui ont traversé le marché du travail forment un second aspect intervenant sur les formes que peut prendre l'expérience du chômage. Ces changements se lisent tout particulièrement dans l'expérience différenciée de l'absence d'emploi que connaissent les hommes et les femmes. L'afflux massif de celles-ci dans le salariat⁴² a des conséquences sur leur rapport à l'emploi et donc sur leur rapport au non-emploi. Il est nécessaire de faire évoluer certaines connaissances concernant la division sexuelle de l'expérience du chômage qui veulent que les femmes affrontent mieux l'absence d'activité professionnelle grâce aux rôles d'épouse et de mère qui leur sont traditionnellement attribués. Le retour à la maison pour ces dernières ne constitue pas un mouvement de repli où l'accomplissement de tâches ou de rôles domestiques et familiaux viendrait compenser le déficit d'activité professionnelle. Le travail, pour bon nombre des travailleuses de la production, représentait sur un plan financier mais surtout symbolique un élément de fierté et d'affranchissement par rapport aux modèles traditionnels de mère et d'épouse. L'inactivité ou plutôt la "désoccupation" professionnelle provoquée par le licenciement est donc plus éprouvante et plutôt subie par les femmes qui vivent cette épreuve comme une régression personnelle et sociale.

Il semble également utile de revisiter l'idée selon laquelle dans ses effets, le chômage s'oppose à l'emploi. Le type de contrat de travail retrouvé intervient sur la manière de vivre le licenciement. Il peut paraître paradoxal de parler d'expérience de chômage pour des personnes en situation d'emploi. Or, il apparaît nettement que le fait de bénéficier d'une insertion professionnelle précaire ne permet pas d'éloigner le spectre de l'inactivité professionnelle⁴³. On peut même dire que les situations de formation de courte durée, les stages en entreprise ou les postes de remplacement le contiennent voire l'entretiennent. La précarité tend alors à devenir un état per-

42. Margaret Maruani (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères.

43. Ce résultat rejoint le constat émis par Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud : "(...) le chômage n'est pas la privation de travail" in Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères, p. 113.

manent⁴⁴. Or, de la même manière que le travail demeure une référence pour les personnes, c'est aussi le cas pour l'emploi garanti. L'insécurité professionnelle est mal vécue pour un personnel qui a évolué tout au long de sa carrière selon le modèle de l'emploi à vie. Pour le personnel peu diplômé, l'assurance d'un emploi est aussi vecteur de statut social. L'absence d'emploi a de moindres conséquences sur le bien-être matériel et physique. Mais le processus de déstabilisation de la classe ouvrière provoqué par le chômage a des répercussions sur un plan identitaire et symbolique dont les manifestations sont difficilement mesurables par des procédures objectives et concrètes.

Un troisième aspect du chômage à dégager est l'effet de propagation de ses conséquences sur les différentes sphères d'intégration de l'individu. La cellule familiale restreinte (conjoint et enfants) est la sphère directement affectée par le chômage. Mais si le licenciement peut provoquer ou précipiter des ruptures conjugales, il peut aussi amener à un rapprochement des deux conjoints notamment dans le cas où le licenciement est vécu par les deux membres du couple. Si la fin de l'emploi chez Moulinex a pu constituer pour certaines personnes un drame difficilement surmontable en raison de l'investissement affectif et personnel placé dans la carrière professionnelle, elle a aussi pu représenter pour d'autres, une opportunité de carrière, une ouverture sur "autre chose". L'analyse des réactions au moment de l'annonce du licenciement a permis de confirmer qu'il existait différentes manières de vivre cette rupture professionnelle. La mise en regard du passé dans l'emploi des anciens salariés avec leur devenir deux ans après le licenciement a fait apparaître quatre types de carrières de licenciés : les *carrières fragilisées*, *déstabilisées*, *continues* et *fragmentées*. Les carrières sont dites *fragilisées* quand la perte d'emploi se fait révélateur des vulnérabilités héritées de la biographie professionnelle et sociale des salariés. Les carrières sont dites *déstabilisées* lorsque le licenciement constitue une cassure dans un parcours personnel et professionnel considéré comme tout tracé. Dans le cas des carrières *continues*, l'arrêt du travail chez Moulinex ne constitue qu'une étape entre un emploi et un autre. Pour les carrières *fragmentées*, le licenciement vient s'inscrire dans une trajectoire professionnelle déjà morcelée par d'autres passages par le non-emploi.

Toutefois cette recherche menée auprès des Moulinex reste une étude de cas, c'est-à-dire une étude soumise aux caractéristiques de la population étudiée et à son histoire. Par rapport à l'ensemble des salariés licenciés, le groupe des anciens

44. Robert Castel (2007), "Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire" in Paugam S. (dir.) *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, pp. 397-414.

Moulinex se particularise par une part notable de personnel féminin, peu diplômé et faiblement qualifié. En revanche, les ex-salariés de l'entreprise d'électroménager partagent avec la population générale des licenciés pour raisons économiques, une moyenne d'âge élevée et une intégration prolongée dans l'emploi. Ces données comptent pour beaucoup dans les résultats obtenus. Le fait de vivre à deux le chômage est perçu de façon différente quand la vie conjugale est déjà bien avancée. Considérer la situation retrouvée à l'aune d'un parcours de vie aide aussi à mieux appréhender les transformations qui touchent le rapport au politique. Avec le temps qui passe, la participation à des actions collectives depuis le licenciement s'est déplacée d'un motif de protestation à un besoin de sociabilité. Le projet de mobilité professionnelle s'évalue également au regard d'une trajectoire personnelle et sociale. Migrer pour retrouver un emploi est fonction de la durée d'installation des individus dans un territoire et de leur intégration familiale et sociale.

De la même manière que le marché du travail a connu un certain nombre d'évolutions au cours de ces dernières décennies, le chômage a lui aussi changé de visage et de signification. L'afflux massif des femmes sur le marché du travail, le développement des politiques de protection sociale et une montée en puissance de la précarité des statuts de l'emploi interviennent sur l'expérience de la perte d'emploi. Il existe bien une expérience moderne du chômage dont les anciens Moulinex sont témoins, mais il est cependant nécessaire de ramener ces traductions sociales à l'aune d'un cycle de vie. L'expérience vécue du chômage doit être observée à l'échelle des évolutions touchant la société, mais aussi par rapport à la dynamique d'un parcours de vie.

Inégaux devant le retour à l'emploi

Le plan social prévoyait un traitement identique entre les personnes et l'application sans distinction des mesures d'accompagnement pour le retour vers le marché du travail (cellule emploi) ou de sortie de celui-ci (mesures d'âge). Or cette idée d'une égalité des individus devant l'emploi et d'un accès identique aux informations, aux outils et aux services mis à la disposition des chômeurs fait l'impasse sur les difficultés rencontrées par les travailleurs confrontés pour la première fois à l'expérience de la recherche d'emploi. Etablir un projet professionnel, mobiliser son réseau social, valoriser ses compétences personnelles comme professionnelles ne recouvre pas la même réalité en fonction des individus, de leur cheminement professionnel et des diplômes acquis. Le présupposé faisant du marché de l'emploi un marché accessible à tous rentre en dissonance avec les inégalités que j'ai pu constater entre les

différents candidats à l'embauche. Alors que le personnel plus qualifié mobilise un réseau social varié et plus étendu, les travailleurs de la production ont plutôt recours à l'aide de leurs relations familiales, notamment à celle de leurs enfants en ce qui concerne la réalisation d'un curriculum vitae.

Cette recherche sur les conséquences du chômage massif a permis de montrer comment les inégalités dans l'emploi se reproduisent et s'accroissent hors de celui-ci. Ces inégalités qui ponctuent le devenir des anciens Moulinex sont de plusieurs ordres. On a pu constater comment la situation retrouvée deux ans après le licenciement se calque sur celle occupée dans l'espace professionnel de l'entreprise. En d'autres termes, les inégalités de sexe, de génération et de position professionnelle qui traversaient l'univers de Moulinex se reproduisent à l'extérieur de celui-ci. L'intégration différenciée repérée dans l'espace professionnel de l'entreprise se retrouve sur le marché du travail et de façon accentuée. Des facteurs de sélection qui agissent sur le marché du travail renforcent les inégalités héritées du passé professionnel. Il existe des mécanismes sociaux qui sanctionnent en premier lieu le personnel féminin, âgé et peu diplômé. De plus, celui-ci pâtit non seulement du chômage mais aussi de la précarité et des formes atypiques des emplois retrouvés. Cette sélectivité est supportée par des représentations sociales qui ont cours sur les travailleurs femmes, vieillissants, peu qualifiés, issus du monde industriel, et qui légitiment l'exclusion du marché du travail de toute une frange du salariat. Ces mécanismes de sélection sont d'autant plus actifs qu'ils sont frappés d'invisibilité⁴⁵. Enfin, on a pu relever également que ces processus agissaient selon une certaine temporalité. La discrimination faite à l'endroit des travailleurs âgés ou féminins présente une certaine constance dans le temps tandis que le rôle joué par le diplôme n'intervenait qu'au début de période de chômage puis s'estompait par la suite. L'étude des mécanismes qui sont à l'œuvre sur le marché du travail doit donc suivre cette dynamique sociale et temporelle.

Au chômage structurel, il faut ajouter un chômage local qu'il a été possible de mettre en lumière grâce à la comparaison entre les différents établissements de Moulinex. Les chances de réinscription dans l'emploi ne sont pas distribuées de manière identique à l'intérieur du territoire étudié, ici la Basse-Normandie. Les mauvais résultats du reclassement des salariés des usines du Calvados, attribués à un échec du travail des cellules-emplois chargées de leur suivi, semblent plutôt venir du fait que ce département a accusé la fermeture de trois sites de production au lieu d'un seul

45. Margaret Maruani, *Les mécomptes du chômage*, *op. cit.* ; Margaret Maruani (1996), "L'emploi féminin à l'ombre du chômage?", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57.

comme ce fut le cas pour la Manche ou l'Orne. Les salariés de ces deux départements jouissent d'un plus large champ de prospection pour leur réinsertion professionnelle. Analyser les mécanismes qui agissent sur le marché du travail ne suffit pas, il faut tenir compte aussi de l'état de celui-ci, c'est-à-dire du nombre d'emplois disponibles dans le bassin économique à un moment donné. Outre la dynamique temporelle dans laquelle il se déploie, le chômage présente donc un caractère ancré, localisé, géographique.

Qu'en est-il de l'attitude des chômeurs face aux recherches d'emploi? Dans le cas des personnes non-diplômées ou employées à des postes peu qualifiés, l'arrivée sur le marché de l'emploi équivaut à un saut dans l'inconnu. Les demandeurs d'emploi sont placés devant une double épreuve, celle de l'absence d'une activité de travail et celle d'un apprentissage social qui exige de faire sien de nouvelles dispositions imposées par les codes et les règles de la recherche d'emploi. La manière de conduire ses démarches doit beaucoup à l'expérience professionnelle passée des anciens salariés. Le travail fonctionne comme un modèle culturel. Il inspire un certain nombre de représentations qui elles-mêmes vont dicter les attitudes et les choix dans la recherche d'emploi. J'ai pu vérifier lors des rencontres et des entretiens avec les salariés combien le travail demeure une valeur fortement structurante. C'est pourquoi la notion de carrière a été mobilisée car elle présente le bénéfice d'inscrire le licenciement dans une temporalité intégrant le passé professionnel ainsi que des registres objectifs mais aussi subjectifs du devenir des anciens salariés. Le milieu social d'origine de la population étudiée intervient également. Les valeurs héritées du milieu social interviennent sur la manière d'appréhender la situation de demandeur d'emploi. L'ethos du monde populaire, ouvrier et/ou agricole, rentre souvent en contradiction avec les rôles et attitudes attendus des chômeurs. Le chômage s'inscrit dans un certain espace-temps et en reçoit les influences sociales et culturelles.

Ne pas considérer ces facteurs sociaux, structurels, contextuels et biographiques aurait pour conséquence de faire porter sur l'individu la responsabilité de son inemployabilité. Les critères qui fondent l'employabilité d'un individu sont très relatifs et dépendent bien plus de l'état fluctuant du marché du travail que des qualités et des compétences des individus. On ne naît pas, mais "on devient bas niveau de qualification"⁴⁶. C'est bien la situation actuelle de l'emploi qui rend problématiques certaines caractéristiques individuelles, sociales et professionnelles des demandeurs

46. Francis Ginsbourger et Vincent Merle (1989), "La formation des bas niveaux de qualification : analyse socio-économique d'une catégorie" in Pailhous, J., Vergnaud, G., *Adultes en reconversion : faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?*, Paris, La Documentation française, p. 19.

d'emploi et non l'inverse. Le procédé implicite qui tend à renvoyer aux individus la responsabilité de leurs difficultés à se réinsérer sur le marché du travail n'est-il pas un aveu d'impuissance à répondre à la demande massive d'emploi? Peut-être trouve-t-on là une partie de l'explication des soupçons qui pèsent sur l'attachement à l'entreprise et sur la volonté des anciens salariés de renouer avec un emploi qui soit différent de celui occupé chez Moulinex.

Contre le chômage à durée indéterminée

L'extinction de Moulinex a eu pour conséquence de mettre sur le marché du travail de manière simultanée et en grand nombre des demandeurs d'emploi aux caractéristiques sociales et professionnelles très proches (personnel âgé, féminin, peu qualifié, peu mobile...). Dans ces conditions, les solutions trouvées ne peuvent être que partielles en termes d'efficacité et vouées à une réussite limitée en raison de l'ampleur du phénomène. La temporalité dans laquelle s'inscrivent les projets de réindustrialisation des sites fermés ne coïncide pas bien avec la temporalité du reclassement des salariés privés d'emploi. Alors que les politiques visant à attirer de nouvelles activités peuvent prendre plusieurs années à se concrétiser par des créations d'emploi, le personnel au chômage se retrouve lui, à assez court terme, dans la nécessité de renouer avec une activité professionnelle.

L'enjeu est d'éviter bien en amont que ne surviennent des situations aussi dramatiques que la mise au chômage d'un grand nombre de salariés sur un même territoire. Les difficultés que les entreprises rencontrent au présent ou qui sont envisagées comme à venir doivent pouvoir faire l'objet d'une anticipation concertée et unifiée. Or, les programmes de formation professionnelle ou de gestion des effectifs sont rarement pensés dans le cadre d'une politique globale qui regroupe les différents acteurs, qu'ils soient des acteurs économiques, sociaux ou politiques. Quelles mesures prendre afin d'empêcher ou du moins de prévenir les situations extrêmes auxquelles conduisent les défaillances d'entreprise? L'idée des marchés transitionnels du travail est de développer des ponts, des passages d'une position donnée à une autre au travers de l'aménagement de périodes, d'espaces ou d'activités assurant tout à la fois sécurité économique et droits sociaux⁴⁷. Il s'agit de périodes de formation, de congé, d'activités associatives, d'emplois ou de préretraite à temps partiel...⁴⁸ L'objectif est de pouvoir équiper les personnes face à des situations de

47. Alain Supiot (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.

48. Bernard Gazier (2007), " "Marchés transitionnels du travail", *Emploi durable et économie sociale* in Paugam S. (dir.) *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, pp. 491-511.

ruptures qu'elles soient professionnelles (perte d'emploi), sociales (retraite) ou de santé (accident du travail). Or, tout comme les meilleurs emplois vont aux plus employables, la formation va aux mieux formés. Aussi, ces dispositifs ne sont-ils pas des mesures qui ont pour conséquence de favoriser des salariés déjà dotés en capital scolaire et social en les rendant plus en adéquation avec les exigences de l'emploi? Ces marchés transitionnels ne seraient-ils pas alors des accompagnateurs plutôt que des transformateurs des inégalités qui traversent la population active? Bernard Gazier, dans l'ouvrage *Repenser la solidarité*, propose de renverser la logique. Plutôt que d'adapter les individus au marché du travail, ne peut-on pas adapter le marché aux individus? En effet, penser des emplois, des occupations ou des activités qui allient à la fois intégration professionnelle et utilité publique viendrait répondre à un besoin de solidarité qui pourrait prendre plusieurs formes : une solidarité générationnelle au travers, par exemple, des emplois d'aide à la personne et une solidarité nationale envers les personnes au chômage. L'initiative mise en place par un groupe d'anciens Moulinex est fondée sur ce principe de convergence des solidarités. La création d'une coopérative repose sur un projet à la fois écologique (la collecte et la valorisation des déchets organiques) et d'insertion professionnelle. Créer des marchés du travail spéciaux serait un moyen de reconnaître les inégalités et les discriminations dont sont victimes des chômeurs du fait de leur trajectoire professionnelle et de leurs caractéristiques sociales. Mais reconnaître les particularités de certains travailleurs, c'est aussi courir le risque de les disqualifier. Créer des marchés du travail spéciaux viendrait également reposer la question de la législation sociale et de son unité.

Le drame qu'ont connu les licenciés de Moulinex en Basse-Normandie n'est pas unique. D'autres exemples de restructurations qui ont fait l'objet de mesures d'accompagnement du personnel licencié ont eu lieu, dans d'autres entreprises françaises et même au sein de Moulinex. L'entreprise bas-normande d'électroménager était une entreprise internationale qui a procédé par le passé à des restructurations à travers le monde et à travers l'Europe. Que sont devenus les Moulinex de Limerick en Irlande? Et ceux de Barbastro en Espagne ou ceux de Solingen en Allemagne? Il serait intéressant d'adopter une perspective comparatiste à l'échelle de l'Union Européenne, une perspective qui mette en regard des situations de suppression massive d'emplois dans différents Etats-Nations afin de connaître les modalités de prise en charge des licenciés et les taux de repositionnement dans l'emploi. Cette démarche peut être entreprise également en comparant entre eux des exemples de restructurations de grande ampleur réalisées dans plusieurs pays. Le problème d'un tel travail comparatif est de mettre sur un même plan des réalités nationales très différentes

du fait du contexte social, culturel et juridique propre à chaque pays. L'idée d'un programme de recherche qui ferait se rencontrer diverses expériences de restructurations permettrait toutefois de renouveler la manière d'aborder les licenciements économiques. Il s'agirait alors de recueillir des savoir-faire et des pratiques ainsi que d'autres expérimentations qui ont déjà eu lieu dans le domaine des suppressions massives d'emplois. Jusqu'à ce jour des études qui rassemblent des expériences ou des mesures visant à atténuer les effets négatifs des restructurations n'ont pas été réellement conduites au niveau d'une comparaison entre différentes entreprises ou à l'échelle de plusieurs pays. Enquête à suivre ...

Cinquième partie

Annexes

Bibliographie thématique

Sociologie et philosophie classique

Arendt, H. (1983), *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Levy, coll. Agora, 406 p.

Baudelot, C., Establet, R. (1984), *Durkheim et le suicide*, Paris, coll. "Philosophies", 128 p.

Becker, G. S. (1964), *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press, 187 p.

Becker, H. S. (1985), *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*, Paris, Métaillé, 247 p.

Berger, P., Luckmann, T. (1986), *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck, p. 190.

Boltanski, L., Thévenot, L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 485 p.

Boltanski, L., Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 843 p.

Bourdieu, P., Sayad, A. (1964), *Le déracinement. La crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*, Paris, Les Editions de Minuit, 219 p.

Bourdieu, P., Passeron, J-C. (1964), *Les héritiers: les étudiants et la culture*, Paris, Les Editions de Minuit, 192 p.

Bourdieu, P. (1979), *La distinction: critique sociale du jugement*, Paris, Les Editions de Minuit, 670 p.

Bourdieu, P. (1984), *Questions de sociologie*, Paris, Les Editions de Minuit, 277 p.

Chauvel, L. (1998), *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 293 p.

Chauvel, L. (2006), *Les classes moyennes à la dérive*, Seuil, coll. La République des idées, 110 p.

- Clot, Y. (1998), *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte / Poche, 274 p.
- Dubar, C. (1999), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 276 p.
- Dubar, C. (2004), *La crise des identités: L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 248 p.
- Dubet, F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 251 p.
- Durkheim, E. (1996), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 8e édition, 149 p.
- Durkheim, E. (1930), *Le suicide. Étude de sociologie*, Paris, PUF, nouvelle édition, 463 p.
- Elias, N (1997), *La société des individus*, Paris, Fayard, coll. Pocket, 301 p.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. (1971), *Status passage*, Londres, Routledge and Kegan Paul, 215 p.
- Goffman, E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit, 175 p.
- Goody, J. (1979), *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Paris, Les Editions de Minuit, coll. "Le sens commun", 272 p.
- Halbwachs, M. (1913), *La classe ouvrière et les niveaux de vie. Recherche sur la hiérarchie des besoins*, Paris, F. Alcan, 490 p.
- Halbwachs, M. (1939), "Conscience individuelle et esprit collectif", *The American Journal of Sociology*, n° 44, pp. 812-822.
- Halbwachs, M. (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris, Albin Michel, 1ère édition: 1925, 374 p.
- Halbwachs, M. (2002), *Les causes du suicide*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 386 p.
- Héran, F. (1988), "La sociabilité, une pratique culturelle", *Economie et Statistique*, n° 216, pp. 3-22.
- Hoggart, R. (1970), *La culture du pauvre*, Paris, Les Editions de Minuit, coll. "Le sens commun", 420 p.
- Honneth, A. (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Les Editions du Cerf, 232 p.
- Kaufmann, J-C. (1997), *Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère*, Paris, Nathan, Pocket, 350 p.
- Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (dir.) (2001), *Masculin-Féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, 246 p.

- Lipiansky, E. M., Taboada-Leonetti, I., Vasquez, A. (1990) in Camilleri, C., Kastersztejn, J., Lipiansky, E. M. *et al.*, *Stratégies identitaires*, Paris, PUF, 232 p.
- Le Bon, G. (1963), *Psychologie des foules*, Paris, PUF, Nouvelle édition, 130 p.
- Maruani, M. (2005) (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 480 p.
- Marx, K. (1985), *Le capital*, Paris, Flammarion, Livre I, 701 p.
- Mauss, M. (1950), *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 389 p.
- Mayer, N. (2002), *Ces Français qui votent Le Pen*, Paris, Flammarion, 480 p.
- Morin, E. (1982), *La rumeur d'Orléans*, Paris, Seuil, coll. Points Essais, 252 p.
- Ricoeur, P. (2004), *Parcours de la reconnaissance. Trois études*, Paris, Stock, coll. Les essais, 386 p.
- Schnapper, D. (1994), *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*, Paris, Gallimard, 228 p.
- Seeman, M. (1959), "On the Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, vol. 24, n° 6, pp. 113-133.
- Simmel, G. (1999), *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1ère édition allemande : 1908, 756 p.
- Weber, M. (1964), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, coll. Pocket, 1ère édition 1947, 286 p.
- Weber, M. (1995), *Economie et société. Les catégories de la sociologie*, Plon, coll. Pocket., 1ère édition 1956, 410 p.
- Weber, F. (2001), *Le Travail à côté : étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS / INRA, 212 p.

Sociologie du chômage, de la pauvreté, de la protection sociale

- Baverez, N., Reynaud, N., Salais, R. (1986), *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 267 p.
- Bourdieu, P. (dir.) (1993), *La misère du monde*, Paris, Seuil, coll. Points, 1460 p.
- Burnay, N. (2000), *Chômeurs en fin de parcours professionnel*, Lausanne, Delachaux et Niestlé, 317 p.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, coll. Folio, 813 p.
- Castel, R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, coll. La République des idées, 95 p.

Castel, R. (2007), "Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarité" in Paugam S. (dir.) *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, coll. Le lien social, pp. 397-414.

Chambaz, C. (1997), "La pauvreté en France et en Europe", *Insee Première*, n° 533, pp. 1-4.

Charbonnel, J-M., Paugam, S., Zoyem, J-P. (1996), "Précarité et risque d'exclusion en France", *Documents du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts*, n° 109, 153 p.

Cohen, V., Dunezat, X. (2000), "La mobilisation collective de chômeurs et chômeuses: les cas d'AC! et du mouvement des chômeurs de l'hiver 97-98" in *Actes des Journées d'Etudes du GDR MAGE, Journée du 17 novembre 2000 intitulée: "Action collective, syndicalisme et genre "*, pp. 17-27.

De Montlibert, C. (2001), *La violence du chômage*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, 125 p.

Demazière, D. (1992), *Le chômage en crise? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, Presses Universitaires de Lille (collection Mutations / sociologie), 380 p.

Demazière, D., Pignoni, M-T. (1999), *Chômeurs, du silence à la révolte: sociologie d'une action collective*, Paris, Hachette, 261 p.

Demazière, D. (1995), *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 128 p.

De Gaulejac, V., Taboada Léonetti, I. (1994), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer, 287 p.

D'Iribarne, P. (1990), *Le chômage paradoxal*, Paris, PUF, 191 p.

Dubet, F. (2004), *Les inégalités multipliées*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, coll. poche, 74 p.

Esping-Andersen, G. (1999), *Les trois mondes de l'Etat-providence: essai sur le capitalisme*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 310 p.

Fleurbaey, M., Herpin, N., Martinez, M., Verger D. (1997), "Mesurer la pauvreté", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, pp. 23-33.

Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.) (1994), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, 371 p.

Gardes, F., Loisy, C. (1997), "La pauvreté selon les ménages: une évaluation subjective et indexée sur leur revenu", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, pp. 95-112.

Gautié, J. (1995), "Le chômage des non qualifiés en France: quelques pistes

d'analyse", *Les cahiers du SET-METIS*, n° 2, 57 p.

Hayes, J., Nutman, P. (1983), *Comprendre les chômeurs*, Bruxelles, Pierre Mardaga (trad. par Monacelli T. et Quoirin C., *Understanding the Unemployed: The Psychological Effects of Unemployment*, London, Tavistock, 1981), 221 p.

Herpin, N., Verger, D. (1997), "La pauvreté une et multiple", *Economie et Statistique*, n° 308, 309, 310, pp. 3-22.

Holcman, R. (1997), *Le chômage: Mécanismes économiques, conséquences sociales et humaines*, Paris, La Documentation française 171 p.

Jahoda, M. (1982), *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*, Cambridge, Cambridge University Press, 109 p.

Ledrut, R. (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, 547 p.

Linhart, D., Maruani, M. (1982), "Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses", *Travail et Emploi*, n° 11, pp. 27-36.

Loion, L. (2006), *L'expérience vécue du chômage au Portugal*, Paris, L'Harmattan, 270 p.

Gallie, D., Paugam, S. (2000), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 407 p.

Maruani, M. (1996), "L'emploi féminin à l'ombre du chômage?", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57.

Maruani, M. (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, 283 p.

Maruani, M. (2002), *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard, 158 p.

Paugam, S. (2000 a.), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF, coll. "Quadrige", 256 p.

Paugam, S. (2000 b.), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 437 p.

Paugam, S. (2005), *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, coll. Lien social, 276 p.

Paugam, S. (2006), "L'épreuve du chômage: une rupture cumulative des liens sociaux?", *Revue européenne des sciences sociales*, Tomes XLIV, n° 135, pp. 11-27.

Pinto, L. (1993), "Carrières brisées" in Bourdieu, P. (dir.), *La misère du monde*, Seuil, coll. Points, pp. 889-911.

Pugliese, E. (1996), *Socio-économie du chômage*, Paris, L'Harmattan, 262 p.

Rosanvallon, P. (1995), *La nouvelle question sociale*, Paris, Seuil, 222 p.

Schnapper, D. (1994), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, coll. folio actuel, 273 p.

Schnapper, D. (1989), "Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux", *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 1, pp. 3-29.

Topalov, C. (1994), *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel, coll. L'évolution de l'humanité, 626 p.

Wilcock, R. C., Franke, W. H. (1963), *Unwanted workers : permanent layoffs and long-term unemployment*, New York, Free Press of Glencoe, 340 p.

Les implications du chômage sur la santé

Baik, K., Hosseini, M., Priesmeyer, H. R. (1989), "Correlates of psychological distress in involuntary job loss", *Psychological Reports*, vol. 65, pp. 1127-1233.

Béland, F., Birch, S., Stoddart, G. (2002), "Unemployment and health : contextual-level influences on the production of health in populations", *Social Sciences and Medicine*, vol. 55, pp. 2033-2052.

Broman, C. L., Hamilton, V. L., Hoffman, W. S., Mavaddat, R. (1995), "Race, gender, and the response to stress : autoworkers' vulnerability to long-term unemployment", *American Journal of Community Psychology*, vol. 23, n° 6, pp. 813-842.

Catalano, R., Hansen, H-T., Hartig, T. (1999), "The ecological effect of unemployment on the incidence of very low birthweight in Norway and Sweden", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 40, n° 4, pp. 422-428.

Chastel, V. (1996), "Le retentissement humain des plans sociaux", *La médecine du travail en Rhône-Alpes*, Document de travail, Lyon, La Direction Régionale du Travail de Rhône-Alpes.

Chauvel, L. (1997), "Ralentissement économique et suicide" in L. Dirn, "Tendances de la Société Française", *Revue de l'OFCE*, n° 60, pp. 79-85.

Cohn, R. M. (1978), "The effect of employment status change on self-attitudes", *Social Psychology*, vol. 41, n° 2, pp. 81-93.

Colledge, M. (1982), "Economic cycles and health. Towards a Sociological understanding of the impact of the recession on health and illness", *Social Science Medicine*, vol. 16, pp. 1919-1927.

Groupe d'étude du Programme de recherches coordonnées (1987), *Les conséquences psychologiques et sociales du chômage*, Rapport préparé pour le Conseil de l'Europe, 115 p.

Dooley, D., Prause, J., Ham-Rowbottom, K. A. (2000), "Underemployment and depression : longitudinal relationships", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 41, n° 4, pp. 421-436.

Eisenberg, P., Lazarsfeld, P. F. (1938), "The psychological effects of unemployment", *Psychological Bulletin*, n° 35, pp. 358-390.

Ettner, S. (1997), "Measuring the human cost of a weak economy: does unemployment lead to alcohol abuse?", *Social Science Medicine*, vol. 44, n° 2, pp. 251-260.

Gallie, D., Marsh, C. (1994), "The experience of unemployment" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, pp. 1-30.

Goldsmith, A. H., Darity, W. J. (1992), "Social Psychology, unemployment exposure and equilibrium unemployment", *Journal of Economic Psychology*, vol. 13, pp. 449-471.

Goldsmith, A. H., Veum, J. R., Darity, W. J. (1996), "The psychological impact of unemployment and joblessness", *Journal of Socio-economics*, vol. 25, n° 3, pp. 333-358.

Hamilton, V. L., Hoffman, W. S., Broman, C. L., Rauna, D. (1993), "Unemployment, distress, and coping: a panel study of autoworkers", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 65, n° 2, pp. 234-247.

Hill, J. (1978), "The psychological impact of unemployment", *New Society*, 19 January, pp. 118-120.

Leroux, I., Morin, T. (2006), "Facteurs de risque des épisodes dépressifs en population générale", *Etudes et Résultats*, DREES, n° 545, décembre, pp 1-7.

Liem, R., Liem, J. (1988), "Psychological effects of unemployment on workers and families", *Journal of Social Issues*, vol. 44, n° 4, pp. 87-105.

MacDonald, Z., Pudney, S. (2000), "Illicit drug use, unemployment, and occupational attainment", *Journal of Health Economics*, vol. 19, pp. 1089-1115.

Martikainen, P. T., Valkonen, T. (1996), "Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment", *The lancet*, vol. 348, pp. 909-912.

Mayer, F., Roy, P-M., Emond, A., Pineault, R. (1991), "Unemployment and Mental Health: a longitudinal analysis", *The Canadian Journal of Economics*, vol. 24, n° 3, pp. 551-652.

Mesrine, A. (2000), "La surmortalité des chômeurs: un effet catalyseur du chômage?", *Economie et Statistique*, n° 334, pp. 33-48.

Novo, M., Hammarström, A., Janlert, U. (2000), "Smoking habits - a question of trend or unemployment? A comparison of young men and women between boom and recession", *Public Health*, vol. 114, pp. 460-463.

Pierce, A. (1967), "The economic cycle and the social suicide rate", *American*

Sociological Review, vol. 32, n° 3, pp. 457-462.

Reynolds, S., Gilbert, P (1991), "Psychological Impact of Unemployment: Interactive Effects of Vulnerability and Protective Factors on Depression", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 38, n° 1, pp. 76-84.

Shamir, B. (1986 a.), "Self-Esteem and the psychological impact of unemployment", *Social Psychology Quarterly*, vol. 49, n° 1, pp. 61-72.

Stern, J. (1983), "The relationship between unemployment, morbidity and mortality in Britain", *Population Studies*, vol. 37, n° 1, pp. 61-74.

Turner, J. B. (1995), "Economic context and health effects of unemployment", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, n° 3, pp. 213-229.

Vosler, N. R., Page-Adams, D. (1996), "Predictors of depression among workers at the time of a plant closing", *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 23, n° 4, pp. 25-42.

Warr, P. (1984), "Reported behaviour changes after job loss", *British Journal of Social Psychology*, vol. 23, pp. 271-275.

Warr, P. (1987), *Work, unemployment, and mental health*, Oxford, Clarendon Press, 353 p.

Wasserman, I. M. (1984), "A longitudinal analysis of the linkage between suicide, unemployment, and marital dissolution", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 46, n° 4, pp. 853-859.

Wheaton, B. (1990), "Life transitions, role histories, and mental health", *American Sociological Review*, vol. 55, n° 2, pp. 209-223.

Winkelmann, L., Winkelmann, R. (1998), "Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data", *Economica*, New series, vol. 65, n° 257, pp. 1-15.

Les implications du chômage sur les relations sociales

Atkinson, T., Liem, R., Liem, J. H. (1986), "The social costs of unemployment: implications for social support", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 27, pp. 317-331.

Aubry, T., Tefft, B., Kinsbury, N. (1990), "Behavioral and psychological consequences of unemployment in blue-collar couples", *Journal of Community Psychology*, vol. 18, pp. 99- 109.

Broman, C. L., Hamilton, V. L., Hoffman, W. S. (1990), "Unemployment and its effects on families: evidence from a plant closing study", *American Journal of Community Psychology*, vol. 18, n° 5, pp. 643-659.

Cavan, R. S. (1959), "Unemployment - Crisis of the Common Man", *Marriage and Family Living*, vol. 21, n° 2, pp. 139-146.

Chauvel, L. (1996), "L'extension du chômage et l'incertitude des familles" in L. Dirn, *Revue de l'OFCE*, n° 56, pp. 122-127.

Davies, R. B., Elias, P., Penn, R. (1994), "The relationship between a husband's unemployment and his wife's participation in the labour force" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, pp. 154-187.

Gallie, D., Gershuny, J., Vogler, C. (1994), "Unemployment, the household, and social networks" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, pp. 231-263.

Goodchilds, J. D., Smith, E. E. (1963), "The effects of unemployment as mediated by social status", *Sociometry*, vol. 26, n° 3, pp. 287-293.

Gore, S. (1978), "The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 19, pp. 157-165.

Hansen, H-T. (2005), "Unemployment and marital dissolution. A panel data study of Norway", *European Sociological Review*, vol. 21, n° 2, pp. 135-148.

Herpin, N. (1990), "La famille à l'épreuve du chômage", *Economie et Statistique*, n° 235, pp. 31-36.

Hobfoll, S. E., Vaux, A. (1994), "Social support : Ressources and context" in L. Golberger, S. Breznitz, *Handbook of stress*, New York, Free Press, 2e éd, pp. 485-705.

Jones, L. P. (1991), "Unemployment : the effect on social networks, depression, and reemployment opportunities", *Journal of Social Service Research*, vol. 15, n° 1/2, pp. 1-20.

Kessler, R. C., House, J. S., Turner, J. B. (1987), "Unemployment and health in a community sample", *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 28, n° 1, pp. 51-59.

Liker, J. K., Elder, G. H. Jr (1983), "Economic hardship and marital relations in the 1930s", *American Sociological Review*, vol. 48, n° 3, juin, pp. 343-359.

Lobo, F., Watkins, G. (1995), "Late career unemployment in the 1990s : its impact on the family", *Journal of Family Studies*, vol. 1, n° 2, pp. 103-113.

Madge, N. (1983), "Unemployment and its effects on children", *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, vol. 24, n° 2, pp. 311-319.

Mallinckrodt, B., Fretz, B. R. (1988), "Social support and the impact of job loss on older professionals", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 35, n° 3, pp. 281-286.

Moen, P. (1979), "Family impacts of the 1975 recession: duration of unemployment", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 41, n° 3, pp. 561-572.

Nezosi, G. (1999), *Famille et chômage. Synthèse des connaissances* in Jacques Commaille (dir.), *Famille et chômage*, Paris, Haut conseil de la population et de la famille, rapport en ligne.

Perrucci, C. C. (1994), "Economic strain, family structure and problems with children among displaced workers", *Journal of Sociology and Social Welfare*, vol. 21, n° 3, pp. 79-91.

Rook. K., Dooley, D., Catalano, R. (1991), "Stress transmission: the effects of husbands' job stressors on the emotional health of their wives", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 53, n° 1, pp. 165-177.

Sales, E. (1995), "Surviving unemployment: Economic resources and job loss duration in blue-collar households", *Social Work*, vol. 4, n° 4, pp. 483-494.

Shamir, B. (1986 b.), "Unemployment and household division of Labor", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 48, n° 1, pp. 195-206.

Thomas, L. E., Maccabe, E., Berry, J. E. (1980), "Unemployment and family stress: A Reassessment", *Family Relations*, vol. 29, n° 4, pp. 517-524.

Ultee, W., Dessens, J., Jansen, W. (1988), "Why does unemployment come in couples? An analysis of (un)employment and (non)employment homogamy tables for Canada, the Netherlands and the United States in the 1980s", *European Sociological Review*, vol. 4, n° 2, pp. 111-122.

Vinokur, A.D., Richard, H.P., Caplan, R.D.(1996), "Hard times and hurtful partners: how financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses", *Journal of personality and social psychology*, vol. 71, n° 1, pp. 166-179.

Wilhelm, M. S, Ridley, C. A. (1988), "Stress and unemployment in rural nonfarm couples: a study of hardship and coping resources", *Family Relations*, vol. 37, pp. 50-54.

Zvonkovic, A. M., Guss T., Ladd, L. (1988), "Making the most of job loss: individual and marital features of underemployment", *Family Relations*, vol. 37, pp. 56-61.

Les implications macrosociales et économiques du chômage

Addison, J. T, Portugal, P. (1987), "The effect of advance notification of plant closings on unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, n° 1, pp. 3-16.

Addison, J. T. Blackburn, M. L. (1997), "A puzzling aspect of the effect of advance notice on unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, n° 2, pp. 268-288.

Alexander, K. O. (1968), "Employment shifts in areas of persistent unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 22, n° 1, pp. 73-84.

Beckett, J. O. (1988), "Plant closings: how older workers are affected", *Social Work*, vol. 33, pp. 29-33.

Blount, S. (2002), "Unemployment and economic voting", *Electoral studies*, vol. 21, pp. 91-100.

Carmichael, F., Ward, R. (2001), "Male unemployment and crime in England and Wales", *Economics letters*, vol. 73, pp. 111-115.

Clark, A. E., Oswald, A. J. (1994), "Unhappiness and unemployment", *The Economic Journal*, n° 104, pp. 648-659.

Feldstein, M. (1978), "The private and social costs of unemployment", *The American Economic Review*, vol. 68, n° 2, pp. 155-158.

Gallie, D., Vogler, C. (1994 b.), "Labour market deprivation, welfare and collectivism" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, pp. 299-336.

Groot, L. F. M., Schippers, J. J., Siegers, J. J. (1990), "The effect of unemployment, temporary withdrawals and part-time work on workers' wage rates", *European Sociological Review*, vol. 6, n° 3, pp. 257-273.

Heneman, H. G. Jr (1950), "Measurement of secondary unemployment: an evaluation of Woytinsky's methods", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 3, n° 4, pp. 567-574.

Jahoda, M. (1979), "The impact of unemployment in the 1930s and the 1970s", *Bulletin of the British Psychological Society*, Vol. 32 n° 2, pp. 309-314.

Lebergott, S. (1964), *Men without work: the economics of unemployment*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 183 p.

Little, C. B. (1976), "Technical-professional unemployment: middle-class adaptability to personal crisis", *The Sociological Quarterly*, vol. 17, pp. 262-274.

MacKay, D. I., Reid, G. L. (1972), "Redundancy, unemployment and manpower policy" *The Economic Journal*, vol. 82, n° 328, pp. 1256-1272.

Manski, C. F., Straub, J. D. (2000), "Worker perceptions of job insecurity in the mid-1990s: evidence from the survey of economic expectations", *The Journal of Human Resources*, vol. 35, n° 3, pp. 447-479.

Mincer, J., Ofek, H. (1982), "Interrupted work careers: depreciation and res-

toration of human capital", *The Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 1, pp. 3-24.

Niemi, B. (1974), "The female-male differential in unemployment rates", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, n° 3, avril, pp. 331-350.

Palen, J. J., Fahey, F. J. (1968), "Unemployment and Reemployment Success: An Analysis of the Studebaker Shutdown", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 21, n° 2, pp. 234-250.

Perrucci, C. C., Perrucci, R., Targ, D. B. (1997), "Gender differences in the economic, psychological and social effects of plant closings in an expanding economy", *The Social Science Journal*, vol. 34, n° 2, pp. 217-233.

Reid, G. L. (1972), "Job search and the effectiveness of job-finding methods", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 25, n° 4, pp. 479-495.

Renahy, N., Détang-Dessendre, C., Gojard, S. (2005), "Un licenciement collectif et ses contrecoups", *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 76, pp. 95-115.

Scott, W. J., Acock, A. C. (1979), "Socioeconomic status, unemployment experience, and political participation: a disentangling of main and interaction effects", *Political Behavior*, vol. 1, n° 4, pp. 361-381.

Sinfield, A. (1981), *What unemployment means*, Oxford, Martin Robertson, 167 p.

Wilcock, R. C. (1957), "Employment effects of a plant shutdown in a depressed area", *Monthly Labor Review*, Vol. 80, pp. 1047-1052.

Plans sociaux, restructurations, reconversion, reclassement

Ardenti, R., Vrain, P. (1991), "Licenciements économiques, plans sociaux et politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises", *Travail et Emploi*, n° 50, pp. 15-33.

Aubert J-P., Beaujolin-Bellet R. (2004), "Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations: une délicate mutation", *Travail et Emploi*, n° 100, pp. 99-112.

Aucouturier, A-L., Bertrand, H., Vermel, N. (1995), *Les cellules de reclassement*, Cahier Travail et emploi, Paris, La Documentation française, p. 238.

Ball, N. (1986), "La reconversion de la main-d'œuvre du secteur militaire dans les pays industriels", *Revue internationale du travail*, vol. 125, n° 4, juillet-août, pp. 443-465.

Benarrosh, Y. (2002), "Perte de travail et reconversion: "Faire parler" l'expérience" in *Démolition, disparition, déconstruction. Approches techno-économiques et anthropologiques*, Documents pour l'histoire des techniques, Cahier n° 11, pp.

129-142.

Bruggeman, F. (2005), "Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques", *Revue de l'IREs*, n° 47, 1, pp. 215-231.

Campinos-Dubernet, M., Louis, B., Redor, D. (2002), *Restructurations. Nouvelles donnes*, Paris, Les Editions de l'Industrie, 333 p.

Chaskiel, P., Villeval, M-C. (1988), *Pompey : crise, fermeture, Reconversion*, Nancy, Presses Universitaires de Nancy, 164 p.

Chassey, de F. (1992), "Reconversion : demande sociale et sociologie - quelques figures et réflexions" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, pp. 152-162.

Chérèque, J. (1993), "Témoignages de Lorraine", *Pour*, n° 139/140, pp. 130-149.

Cordier, F. (2000), "L'accompagnement social des restructurations et les problématiques de mobilité" in Lemasle, T., Tixier, P-E. *Des restructurations et des Hommes*, Paris, Dunod, pp. 151-173.

Desseigner, G. (1997), *Les plans sociaux*, Paris, PUF, coll. Que-sais-je?, 127 p.

Dressen, M., Roux-Rossi, D. (1997), *Restructuration des banques et devenir des salariés*, Paris, La Documentation française, 198 p.

Duchamp, J-L. (1989), *Mobilité, stratégie et reconversion. Le retour à la vie civile des cadres des armées titulaires d'une pension de retraite*, Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, 422 p.

Fabre, C. (1997), *Les conséquences humaines des restructurations. Audit de l'implication des rescapés après un plan social*, Paris, L'Harmattan, 286 p.

Feïte, J-C. (1994), "La reconversion transfrontalière en Lorraine", *Travail*, n° 31, pp. 101-123.

Fontagné, L., Lorenzi, J-H. (2005), *Désindustrialisation, délocalisation*, Les Rapports du Conseil d'analyse économique, n° 55, Paris, La Documentation française, 400 p.

Gallon, E. (1992), "Transférabilité des qualifications et caractéristiques professionnelles et sociales des travailleurs placés en conversion aux chantiers navals de la Seyne" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, pp. 284-291.

Géa, F. (2000), "Le "principe de l'ultime remède" et l'obligation prétorienne de reclassement en matière de licenciement pour motif économique" in *La rupture du contrat de travail en droits français et allemand*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, pp. 268-311.

Géa, F. (2001), "Le plan social une "modalité de gestion des sureffectifs"? Un

point de vue juridique" in Schmidt, G. (dir.), *Gestion des sureffectifs. Enjeux et pratiques*, Paris, Economica, pp. 47-71.

Kirsch, E. (1987), "Reconversion et projet professionnel" (à partir de "Mobilité passée et mobilité potentielle dans la sidérurgie", *Bref*, Bulletin de recherches sur l'emploi et la formation édité par le CEREQ, n° 28-29, septembre-décembre, pp. 8-9.

Lemasle, T., Tixier, P-E. (dir.) (2000), *Des restructurations et des hommes. Accompagnement social et gestion du changement*, Paris, Dunod, 212 p.

Mazade, O. (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 219 p.

Mazade, O. (2005), "Cellules de reclassement et individualisation du traitement du chômage. Le cas de Metaleurop et des houillères du Nord", *Revue de l'Ires*, n° 47, 1, pp. 195-214.

Rose, J. (1992), "Transitions professionnelles et recomposition des statuts salariaux" in Villeval, M-C. (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, pp. 255- 266.

Royon, G. (1990), *La fin de la NORMED ou la reconversion de 12 000 salariés*, Paris, L'Harmattan, 299 p.

Tanguy, L. (1999), "Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960", *Sociétés Contemporaines*, n° 35, pp. 43-70.

Villeval, M-C. (dir.) (1992), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, 319 p.

Sociologie du travail

Alaluf, M. (1986), *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 339 p.

Alter, N. (2006), "Cultures et identités au travail" in Alter, N. (dir), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, pp. 101-118.

Alter, N. (2006), "Don et échange social" in Alter, N. (dir), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, pp. 139-155.

Angeloff, T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros, 225 p.

Anteby, M. (2003), "La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante", *Sociologie du travail*, vol. 45, n° 4, pp. 453-471.

Bataille, P. (1987), *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 266 p.

Baudelot, C., Gollac, M. et al. (2003), *Travailler pour être heureux. Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 351 p.

- Bozon, M., Lemel, Y. (1990), "Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés", *Revue française de sociologie*, vol. 31, n° 1, pp. 101-127.
- Dejours, C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, coll. Points, 225 p.
- Doeringer, P. B., Piore, M. J. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Health, Lexington, Mass, 214 p.
- Friedmann, G. (1956), *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 374 p.
- Friedmann, G., Naville, P. et al. (1961), *Traité de Sociologie du travail*, Tome 1, Paris, Armand Colin, 467 p.
- Gazier, B. (2003), *Tous sublimes*, Paris, Flammarion, 374 p.
- Gollac, M., Volkoff, S. (1996), "Citius, altius, fortius, l'intensification du travail", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, n° 1, pp. 54-67.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2000), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 121 p.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2001), "Intensité et fragilité" in Jeannot, G., Veltz P. *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, pp. 183-194.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2002), "La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières", *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, pp. 25-53.
- Lallement, M. (2007), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, coll. folio, 676 p.
- Laufer, J., Marry, C., Maruani, M. (2003), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte / MAGE, 362 p.
- Méda, D., Périver, H. (2007), *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Seuil, coll. La République des idées, 111 p.
- Menger, P-M. (2003), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil, coll. La République des idées, 96 p.
- Montmollin, M. (1981), *Le Taylorisme à visage humain*, Paris, PUF, 167 p.
- Perrot, M. (1998), *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, Flammarion, 493 p.
- Pinard, R. (2000), *La révolution du travail*, Rennes, PUR, coll. Le sens social, 323 p.
- Sainsaulieu, R. (1987), *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 390 p.

Senett, R. (2000), *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 221 p.

Veltz, P., Zarifian, P. (1993), "Vers de nouveaux modèles d'organisation?", *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 3-25.

Viard, J. (2004), *Le sacre du temps libre*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, 213 p.

Sociologie de l'emploi, employabilité, réseau social et recherche d'emploi

Benoît-Guilbot, O. (1990), "La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale", *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 4, pp. 491-506.

Bouffartigue, P., De Coninck, F., Pendariès, J-R. (1992), "Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes", *Sociologie du travail*, vol. 34, n° 4, pp. 403-428.

Cadin, L., Bender, A.-F., De Saint Giniez, V. (2003), *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale*, Paris, Librairies Vuibert, 272 p.

Colin, J-F., Welcomme, D. (1981), "L'employabilité des demandeurs d'emploi. Une description à partir des statistiques de l'ANPE", *Travail et Emploi*, n° 9, juillet-septembre, pp. 31-46.

Chastand, A., Grignon, M. (1990), "Carrière familiale et professionnelle : vers une modélisation de l'employabilité des mères de famille", *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 4, pp. 507-527.

Chopart, J-N., "L'employabilité : Défi ou gageure?", Document de travail non daté non publié.

Degenne, A., Fournier, I., Marry, C., Mounier, L. (1991), "Les relations sociales au cœur du marché du travail", *Sociétés Contemporaines*, n° 5, mars, pp. 75-97.

De Ridder, G., Legrand-Salesse, C., Taleb, J. (1991), *RMI, entre intégration sociale et emploi, Rapport de recherche*, Rouen-Canteleu, IERS-IRTS, 211 p.

Doudich, M. (1998), "Emploi, chômage et stratégies familiales au Maroc", *Population*, vol. 53, n° 6, pp. 1185-1208.

Ebersold, S. (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, PUR, coll. Le sens social, 208 p.

Eymard-Duvernay, F., Marchal, E. (1997), *Façons de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 239 p.

Jolivet, A. (2001), "Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés", *Travail et Emploi*, n° 88, pp. 65-80.

Gallie, D., Vogler, C. (1994 a.), "Unemployment and attitudes to work" in Gallie, D., Marsch, C., Vogler, C. (dir.), *Social change and the experience of unemployment*, Oxford, Oxford University Press, pp. 115-153.

Gautié, J. (2003), *Transitions et trajectoires sur le marché du travail*, Document de travail CEE, n° 59, pp. 1-4.

Gazier B. (1990), "L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation", *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 575-584.

Gazier, B. (1997), "Tris et contrôles des salariés dans les organisations: Quelques chassés-croisés entre économie et sociologie", *Revue française de sociologie*, vol. 32, n° 28, pp. 525-552.

Gélot, D., Siphès, N. (1993), "Entre réinsertion et exclusion: logiques des itinéraires des chômeurs de longue durée", *Travail et Emploi*, n° 55, pp. 6-17.

Ginsbourger, G., Merle, V. (1989), "La formation des bas niveaux de qualification: analyse socio-économique d'une catégorie" in Pailhous, J., Vergnaud, G., *Adultes en reconversion: faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?*, Paris, La Documentation française, 102 p.

Goss, E. P., Schoening, N. C., (1984), "Search time, unemployment, and the migration decision", *The Journal of the human resources*, vol. 19, n° 4, pp. 570-579.

Granovetter, M. S. (1973), "The strength of weak ties", *The American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, pp. 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1974), *Getting a job*, Cambridge, Harvard University Press, 179 p.

Guillemard, A-M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 286 p.

Huygues-Despointes, H. (1991), "Etre disponible et savoir cibler sa recherche: deux clés pour trouver un emploi", *Economie et Statistique*, n° 249, pp. 67-74.

Lagarenne, C., Marchal, E. (1995), "Recrutements et recherche d'emploi", *La lettre du CEE*, n° 38, pp. 1-12.

Lazuech, G. (2000), "Recruter, être recruté; L'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce", *Formation Emploi*, n° 69, pp. 5-19.

Margolis, D. N. (2002), "Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi", *Economie et Statistique*, n° 351, pp. 65-80.

Marry, C. (1984), "Origine sociale et réseau d'insertion des jeunes ouvriers", *Formation et Emploi*, n° 4, pp. 3-15.

Maruani, M. (1985), *Mais qui a peur du travail des femmes?*, Paris, Syros, 175

p.

Maruani, M., Nicole-Drancourt, C. (1989), *Au labour des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros-Alternatives, 191 p.

Maruani, M., Reynaud, E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 125 p.

Maruani, M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 123 p.

Maurin, E. (2002), *L'égalité des possibles. La nouvelle société française*, Paris, Seuil, coll. La République des idées, 64 p.

Minni, C., Vergnies, J-F. (1994), "La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle", *Economie et Statistique*, n° 277, pp. 45-61.

Monjardet, D. (1987), "Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière", *Sociologie du travail*, vol. 29, n° 1, pp. 47.

Outin, J-L. (1990), "Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité", *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 4, pp. 469-489.

Outin, J-L., Perrier-Cornet, F. (1991), *Longues durées de chômage et sites en reconversion. La diversité des trajectoires professionnelles au Creusot et à Montceau-les-Mines*, Dijon, Direction régionale du travail et de l'emploi, 64 p.

Pochic, S. (2001), "La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage", *Revue de L'IRES*, n° 35, 1, pp. 61-88.

Rouault-Galdo, D. (1991), "Sortir du chômage : un parcours à handicaps", *Economie et Statistique*, n° 249, pp. 53-65.

Supiot, A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 321 p.

Voisin, M-J. (1989), "Les difficultés d'insertion des chômeurs", *Economie et Statistique*, n° 220, pp. 23-31.

Villette, M. (2001), "Vendre et se vendre. Notes sur une attitude 'libérale' devant la vie", *Regards sociologiques*, n° 21, pp. 87-98.

Zimmermann, B. (2000), "Logiques de compétences et dialogue social", *Travail et Emploi*, n° 84, pp. 5-18.

Attachement, carrière

Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.

- Ashforth, B. E., Mael, F. (1989), "Social identity theory and the organisation", *The Academy of Management Review*, vol. 14, n° 1, janv, pp. 20-39.
- Bacqué, M-F., Hanus, M. (2003), *Le deuil*, Paris, PUF, 126 p.
- Bateman, T. S., Strasser, S. (1984), "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 27, n° 1, pp. 95-112.
- Becker, H. S., Strauss, A. L. (1956), "Careers, personality, and adult socialization", *The American Journal of Sociology*, vol. 62, n° 3, pp. 253-263.
- Becker, H. S. (1960), "Notes on the concept of commitment", *The American Journal of Sociology*, vol. 66, n° 1, pp. 32-40.
- Bowlby, J. (1978), *Attachement et perte. L'attachement* (volume 1), Paris, PUF, coll. Le Fil rouge, 539 p.
- Brown, M. E. (1969), "Identification and some conditions of Organizational involvement", *Administrative Science Quarterly*, vol. 14, n° 3, pp. 346-355.
- Buchanan II, B. (1974), "Building organizational commitment : the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, n° 4, pp. 533-546.
- Camilleri, C., Kastersztejn, J., Lipiansky, E. M. *et al.* (1990), *Stratégies identitaires*, Paris, PUF, 232 p.
- Charles-Pauvers B., Commeiras N. (2002), "L'implication, le concept" in Neveu, J-P., Thévenet, M., (dir.), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, p. 43-70.
- Cohen, A. (1993), "Organizational commitment and turnover : a meta-analysis", *Academy of Management Journal*, vol. 36, n° 5, pp. 1140-1157.
- Freud, A. (1949), *Le moi et les mécanismes de défense*, Paris, PUF, 1ère édition, 166 p.
- Grusky, O. (1966), "Career mobility and Organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, vol. 10, n° 4, pp. 488-503.
- Gusfield, J. R. (1961), "Occupational roles and forms of enterprise", *The American Journal of Sociology*, vol. 66, n° 6, pp. 571-580.
- Halaby, C. N., Weakleim, D. L. (1989), "Worker control and attachment to the firm", *The American Journal of Sociology*, vol. 95, n° 3, pp. 549-591.
- Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren, H. T. (1970), "Personal factors in organizational identification", *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, n° 2, pp. 176-190.
- Hrebiniak, L. G., Alutto, J. A. (1972), "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, n° 4, pp. 555-573.

Kanter, R. M. (1968), "Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities", *American Sociological Review*, vol. 33, n° 4, pp. 499-517.

Katz, R. (1974), "Schooling, age, and length of unemployment", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, n° 4, pp. 597-605.

Katz, R. (1978), "Job longevity as a situational factor in job satisfaction", *Administrative Science Quarterly*, vol. 23, n° 2, pp. 204-223.

Kidron, A. (1978), "Work values and organizational commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 21, n° 2, pp. 239-247.

Klein, M. (1968), *Envie et gratitude et autres essais*, Paris, Gallimard, 230 p.

Lee, S. M. (1971), "An empirical analysis of organizational identification", *The Academy of Management Journal*, vol. 14, n° 2, pp. 213-226.

Levinson, H. (1965), "Reciprocation: the relationship between man and organization", *Administrative Science Quarterly*, vol. 9, n° 4, pp. 370-390.

Levinson, H. (1969), "On being a middle-aged manager", *Harvard Business Review*, Juillet-août, pp. 51-60.

Levinson, H. (1970), "A psychologist diagnoses merger failures", *Harvard Business Review*, mars-avril, pp. 139-147.

Marc, P. (1987), *De la bouche à l'oreille. Psychologie sociale de la rumeur*, Fribourg, Editions Delval, p. 195.

Morrow, P. C., McElroy, J. C. (1986), "On assessing measures of work commitment", *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 7, n° 2, pp. 139-145.

Neveu, J.P., Thévenet M. (dir.) (2002), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, p. 43-70.

O'Reilly III, C., Chatman, J. (1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, n° 3, pp. 492-499.

Pfeffer, J., Lawler, J. (1980), "Effects of job alternatives, extrinsic rewards, and behavioral commitment on attitude toward the organization: a field test of the insufficient justification paradigm", *Administrative Science Quarterly*, vol 25, n° 1, pp. 38-56.

Price, J. L., Mueller, C. W. (1981), "A Causal Model of Turnover for Nurses", *The Academy of Management Journal*, vol. 24, n° 3, pp. 543-565.

Rousseau, D. M. (1995), *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*, London, Sage, 250 p.

Rousseau, D. M. (1998), "Why workers still identify with organizations", *Journal*

of *Organizational Behavior*, vol. 19, n° 3, pp. 217-233.

Senett, R. (1981), *Autorité*, Paris, Fayard pour la traduction française (1ère édition 1980), 286 p.

Sheldon, M. E. (1971), "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization", *Administrative Science Quarterly*, vol. 16, n° 2, pp. 143-150.

Stevens, J. M., Beyer, J. M., Trice, M. H. (1978), "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment", *Academy of Management Journal*, vol. 21, n° 3, septembre, pp. 380-396.

Thalineau, A. (2004), *L'individu, la famille et l'emploi. Une lecture sociologique de la relation d'attachement*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 220 p.

Thévenet, M. (1993), *La culture d'entreprise*, Paris, PUF, coll. Que sais-je?, 124 p.

Thoits, P. A. (1983), "Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis", *American Sociological Review*, vol. 48, n° 2, pp. 174-187.

Wiener, Y. (1982), "Commitment in organizations: a normative view", *The Academy of Management Review*, vol. 7, n° 3, pp. 418-428.

Monographie, fermeture d'entreprise, plant closings

Bakke, E. W. (1933), *The unemployed man: a social study*, London, Nisbet and co., 308 p.

Bakke, E. W. (1940), *The unemployed worker: a study of the task of making a living without a job*, New Haven, Yale University Press, 465 p.

Balbastre, G. (2003), *Moulinex, la mécanique du pire*, Point du Jour, 52 min (long métrage).

Bluestone, B., Harrison, B. (1982), *The deindustrialization of America. Plant closings, community abandonment, and the dismantling of basic industry*, New York, Basic Books, Inc, Publishers.

Bon, F. (2004), *Daewoo*, Paris, Fayard, 294 p.

Bretas, M-P., Girardot, R., Salters, L. (2000), *Mon travail, c'est capital*, La sept ARTE - Yumi productions, 88 min (long métrage).

Burgi-Golub, N. (2002), "Exiler, désœuvrer les femmes licenciées", *Travail, Genre et Société*, n° 8, novembre, pp. 105-121.

Cavan, R. S., Ranck, K. H. (1938), *The family and the depression. A study of one hundred Chicago families*, Chicago, The University of Chicago Press, 207 p.

- Combe, M. (1969), *L'alibi. 20 ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 327 p.
- Decaster, L. (2003), *Rêve d'usine*, Documentaire français, 1 h 38 (long-métrage).
- Divo, J. (2003), *L'affaire LIP et les catholiques de Franche-Comté, Besançon, 17 avril 1973 - 29 janvier 1974 à Yens-sur-Morges*, Saint-Gingolph, Ed. Cabédita, 182 p.
- Doublet, A. (2004), *Les sucriers de Colleville*, Documentaire français, 90 min.
- Durand, C. (1981), *Chômage et violence. Longwy en lutte*, Paris, Editions Galilée, 290 p.
- Fajardie, F. H. (2003), *Metaleurop. Paroles ouvrières*, Paris, Mille et une nuits, 138 p.
- Gatti, A. (2003), "BATA, une expérience économique et sociale exceptionnelle", *Revue internationale des relations de travail*, décembre, n° 4, pp. 125-137.
- Groupe de travailleurs licenciés (1976), *Nous, travailleurs licenciés. Les effets traumatisants d'un licenciement collectif*, Paris, Union générale d'éditions, 317 p.
- Komarovsky, M. (1940), *The unemployed man and his family: the effect of unemployment on the status of the man in 59 families*, New York, Dryden Press, 263 p.
- Larose, C., Bérout, S., Mouriaux, R., Rabhi, M. (2001), *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Paris, Syllepse/VO éditions, 176 p.
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., Zeisel, H. (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Editions de Minuit, 145 p.
- Linhart, D., Rist, B., Durand, E. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Editions Eres, coll. "Sociologie clinique", 190 p.
- Linhart, D. (2005), "D'un monde à l'autre : la fermeture d'une entreprise", *Revue de l'IREs*, n° 47, 1, pp. 81-94.
- Malsan, S. (2001), *Les filles d'Alcatel: histoire d'une reconversion industrielle*, Toulouse, Octarès Éditions, 472 p.
- Monjaret, A. (2001), "Fermeture et transfert de trois hôpitaux parisiens. L'ethnologue, accompagnateur social", *Ethnologie française*, n° 1, pp. 103-115.
- Monjaret, A. (2005), "Quand les lieux de travail ferment...", *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 581-592.
- Moore, M. (1989), *Roger et moi (Roger and Me)*, film documentaire, 1 h 30.
- Moore, M. (2004), *Dégraissez-moi ça! Petite balade dans le cauchemar américain*, Paris, La Découverte, coll. Fait et cause, 217 p.
- Mordillat, G. (2005), *Les vivants et les morts*, Calmann-Levy, p. 655.
- Moscovici, S. (1961), *Reconversion industrielle et changements sociaux. Un exemple :*

la chapellerie dans l'Aude, Paris, Armand Colin, Cahiers de la fondation nationale des Sciences politiques.

Noiriel, G. (1984), *Longwy: immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF, 396 p.

Perrucci, C. C., Perrucci, R., Targ, D. B., Targ, H. R. (1988), *Plant Closings. International Context and Social Costs*, New York, Aldine de Gruyter, 193 p.

Trotzier, C. (2002), "La déstabilisation des ouvrières licenciées", *Travail, Genre et Sociétés*, février, n° 7, pp. 147-172.

Le monde ouvrier

Beaud, S., Pialoux, M. (2004), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, coll. 10/18, Fait et cause, 1ère édition : 1999, 479 p.

Bleitrach, D., Chenu, A., (1979), *L'usine et la vie: luttes régionales*, Marseille et Fos, Paris, Maspero, 217 p.

Chombart de Lauwe, P-H. (1977), *La vie quotidienne des familles ouvrières*, Paris, Editions du Centre National de la Recherche Scientifique, 3e édition, 255 p.

Filipetti, A. (2003), *Les derniers jours de la classe ouvrière*, Paris, Stock, 157 p.

Fourmont, F. (2004), *Les stratégies ouvrières face à la désindustrialisation. Enquête à la Seïta Saintines*, Mémoire de DEA sous la direction de Frédéric Lebaron, 80 p.

Frémontier, J. (1980), *La Vie en bleu: voyage en culture ouvrière*, Paris, Fayard, 326 p.

Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., Platt, J. (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 252 p.

Gorgeu, A., Mathieu, R. (1996), "Les ambiguïtés de la proximité", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, n° 1, pp. 44-53.

Haicault, M., Bloss, T., Godard, F. (1986), *"Histoires familiales et modèles d'installation. Emplois enfants propriétés. Des familles de femmes OS à Renault (Dreux), des familles de techniciens à la Somer (Fos-sur-mer)*, Rapport pour le Ministère de la recherche, mars, non publié.

Hatzfeld, N. (2002), "La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux", *Terrain*, n° 39, pp. 33-48.

Linhart, R. (1978), *L'établi*, Paris, Les Editions de Minuit, 178 p.

Noiriel, G. (1988), *Les ouvriers dans la société française. XIXe-XXe siècle*, Paris, Seuil, 317 p.

- Péneff, J. (1993), "Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat", *Revue française de sociologie*, n° 34, pp. 557-596.
- Sainsaulieu, R. (1988), *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 476 p.
- Schwartz, O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, PUF, 531 p.
- Terrail, J-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, PUF, 275 p.
- Verret, M. (1995a), *L'espace ouvrier*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 261 p.
- Verret, M. (1995b), *Chevilles ouvrières*, Paris, Les Editions de l'Atelier, 254 p.
- Verret, M. (1996), *La culture ouvrière*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 296 p.
- Verret, M. (1999), *Le travail ouvrier*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 233 p.
- Weil, S. (2002), *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, coll. folio essais, 1ère édition: 1951, p. 525.

Moulinex, paternalisme, études régionales

- Barjot, D. (1996), "Patronat et autorité patronale: le cas des travaux publics (1883-1974)", *Le mouvement social*, avril-juin, n° 175, pp. 31- 54.
- Chesnais, M. (1968), "La société Moulinex. Intégration et expansion", *Etudes Normandes*, 1er trimestre, n° 202, pp. 1-11.
- Delabre, G., Gautier, J-M. (1989), *Godin et le familistère de Guise à l'épreuve de l'histoire*, Reims, Presses Universitaires de Reims, 194 p.
- Duriez, D. (2001), *Moulinex. 25 ans au service de Jean Mantelet*, Editions Cahiers du temps, coll. Du cœur à l'ouvrage, 123 p.
- Frémont, A., Ambrois, M., Chesnais, M. (1964), "Argentan. Une petite ville de Basse-Normandie ranimée par la décentralisation industrielle", *Norois*, n° 44, octobre-décembre, pp. 419-437.
- Frémont, A. (1981), *Ouvriers et ouvrières à Caen*, Université de Caen, Edition CNRS, 129 p.
- Frey, J-P. (1995), *Le rôle social du patronat. Du paternalisme à l'urbanisme*, Paris, L'Harmattan, 383 p.
- Gaston-Breton, T., Defever Kapferer, P. (1999), *La magie Moulinex, la conquête des femmes*, Paris, Le cherche midi éditeur, coll. Marques emblématiques, 123 p.

Gros, D., Daniau, M. (2003), *Moulinex - Ils laisseront des traces*, Cherbourg, Isoète, 157 p.

Gueslin, A. (sous la direction de) (1993), *Michelin, les hommes du pneu. Les ouvriers Michelin, à Clermont-Ferrand, de 1889 à 1940*, Paris, Les Editions de l'Atelier, 249 p.

Le Balle, Y. (1958), *L'ouvrier paysan en Lorraine mosellane (Etudes sur l'alternance d'activité)*, Paris, Montchrestien, 116 p.

Leménorel, A. (1991), "Le 'plateau' : une sociabilité sous contrôle au XXe siècle", *Etudes Normandes*, n° 2, 2ème trimestre, pp. 111-126.

Lévy-Leboyer, M. (1979), *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éditions Ouvrières, coll. "Cahiers du Mouvement social".

Lordon, F. (2004), "Comment la finance a tué Moulinex", *Le Monde diplomatique*, mars.

Magloire, F. (2002), *Ouvrière*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, 161 p.

Marty, N. (2005), *Perrier, c'est nous ! Histoire de la source Perrier et de son personnel*, Paris, Les Editions de l'atelier, coll. mouvement social, 254 p.

Pélata, P. (1982), *L'industrie fordienne et l'espace français : le cas de la région de Caen (1950-1980)*, Paris, École des hautes études en sciences sociales, 525 f.

Perrot, M. (1979), "Le regard de l'Autre : les patrons français vus par les ouvriers (1880-1914)" in Maurice Lévy-Leboyer, *Le patronat de la seconde industrialisation*, Paris, Éditions Ouvrières, coll. "Cahiers du Mouvement social", n° 4, pp. 293-306.

Pinçon, M. (1987), "Un patronat paternel", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°57-58, p. 95.

Saint Martin, M. de (1980), "Une grande famille", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, pp. 4-21.

Question de méthodologie

Beaud S., Weber, F. (1997), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, coll. Guides "Repères", 327 p.

Becker H. S. (2002), *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. Guides Repères, 352 p.

Bilocq, F. (1999), "Conception et évaluation de questionnaires" in G. Brossier et A-M. Dussaix, *Enquêtes et sondages. Méthodes, modèles, applications, nouvelles approches*, Paris, Dunod, pp. 261-272.

Blanchet, A., Gotman, A. (2007), *L'entretien, Série L'enquête et ses méthodes*, Paris, Armand Colin, coll. 128, 2ème éd.

Bourdieu, P. (1986), "L'illusion biographique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 62, n° 1, p. 69-72.

Firdion, J-M., Marpsat, M., Bozon, M. (2000), "Est-il légitime de mener des enquête statistiques auprès des sans-domicile? Une question éthique et scientifique" in Marpsat, M., Firdion, J-M. (dir.), *La rue et le foyer. Une recherche sur les sans-domicile et les mal-logés dans les années 90*, Travaux et Documents de l'INED, n° 144, p. 128.

Fox, W. (1999), *Statistiques sociales*, Bruxelles, De Boeck Université, 374 p.

Grémy, J-P. (1987), "Les expériences françaises sur la formulation des questions d'enquête. Résultats d'un premier inventaire", *Revue française de sociologie*, vol. 28, n° 4, pp. 567-599.

Martin, O. (2005), *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*, Paris, Armand Colin, coll. 128.

Richard-Zapella, J. (1990), *La construction de l'opinion publique dans le sondage : de la question au discours de reformulation*, Thèse présentée pour le doctorat nouveau régime, Université de Rouen, 470 p.

Roupnel Manuella (2005), "Une enquête quantitative le temps d'une thèse" in Lavallée, P., Rivest L-P. *Méthodes, modèles, applications, nouvelles approches*, Paris, Dunod, pp. 261-272.

Schnapper, D. (2005), *La compréhension sociologique : Démarche de l'analyse typologique*, Paris, PUF, coll. Quadrige, 160 p.

Annexe méthodologique

Je m'emploierai dans cette annexe à présenter de manière critique l'approche méthodologique retenue pour mener cette recherche auprès des salariés licenciés de Moulinex. Depuis ses débuts jusqu'à sa fin, j'ai moi-même pensé et organisé l'enquête de terrain sur un plan à la fois matériel et scientifique. Toutefois, sans l'appui logistique, le soutien et les conseils avisés de mon directeur de thèse et des chercheurs du Centre Maurice Halbwachs (notamment ceux du ex-Lasmas Caen), cette phase de collecte des données n'aurait peut-être jamais abouti et en tous les cas n'aurait pas trouvé une telle finalité. Celle-ci se décline en deux étapes successives : une première phase qualitative d'observation et d'entretiens ; une seconde phase de passation de questionnaires auprès d'échantillons qui s'est poursuivie par plusieurs entretiens approfondis. Après avoir présenté les principaux aspects de l'enquête Moulinex, ses limites seront exposées ainsi qu'un matériau assez original recueilli lors de la passation des questionnaires.

Caractéristiques de l'enquête

L'enquête monographique entretient avec la méthode de l'observation de type ethnologique une relation très étroite, en ce qu'elle permet une imprégnation du terrain pour une meilleure adaptation de l'outil d'investigation à la population enquêtée et le recueil d'informations nécessaires à l'ébauche puis à l'établissement d'un cadre problématique. L'immersion dans son terrain au travers des entretiens et du travail d'observation fait courir au chercheur le danger de se trouver happé par celui-ci et d'être guidé par une lecture partielle du phénomène étudié. La neutralité de celui-ci est mise en tension entre la nécessité d'être bien accepté par la population et l'éthique méthodologique de distanciation avec son sujet d'étude. Malgré les risques encourus, le recours à une attitude d'empathie m'a été salutaire pour progresser dans ma démarche d'investigation. Cette disposition était en effet indispensable pour pouvoir dépasser la barrière culturelle, sociale et générationnelle qui me séparait de la population des anciens Moulinex. Sans cet effort d'empathie, de

FIG. 4: Encadré méthodologique

Plan de sondage

L'échantillon a été conçu comme un échantillon stratifié élaboré à l'aide de ces 4 variables :

1. Site : « Alençon », « Bayeux », « Cormelles », « Falaise » et « Saint-lô »,
2. Situation au moment de l'enquête :
 - Bénéficie de la préretraite ou des mesures amiantes « PréAm »
 - Autres situations « Autres »,
3. Sexe : « Homme », « Femme »,
4. Niveau de qualification : « Haut » (Niveaux 1 à 4), « Bas » (Niveaux 5 et 6).

La répartition par effectif et par pourcentage des 40 strates se trouve dans ce tri à plat.

Site	Situation	Sexe	Qualification	MIRE		Enquête	
				Effectif	%	Effectif	%
Alençon	PréAm	Homme	Haut	40	1.39	10	1.20
Alençon	PréAm	Homme	Bas	77	2.68	21	2.53
Alençon	PréAm	Femme	Haut	2	0.07	3	0.36
Alençon	PréAm	Femme	Bas	63	2.20	22	2.65
Alençon	Autres	Homme	Haut	86	3.00	19	2.29
Alençon	Autres	Homme	Bas	244	8.50	72	8.67
Alençon	Autres	Femme	Haut	23	0.80	9	1.08
Alençon	Autres	Femme	Bas	241	8.40	65	7.83
Bayeux	PréAm	Homme	Haut	4	0.14	2	0.24
Bayeux	PréAm	Homme	Bas	13	0.45	5	0.60
Bayeux	PréAm	Femme	Haut	4	0.14		
Bayeux	PréAm	Femme	Bas	15	0.52	6	0.72
Bayeux	Autres	Homme	Haut	45	1.57	11	1.33
Bayeux	Autres	Homme	Bas	65	2.26	15	1.81
Bayeux	Autres	Femme	Haut	26	0.91	5	0.60
Bayeux	Autres	Femme	Bas	158	5.51	45	5.42
Cormelles	PréAm	Homme	Haut	72	2.51	18	2.17
Cormelles	PréAm	Homme	Bas	58	2.02	13	1.57
Cormelles	PréAm	Femme	Haut	21	0.73	5	0.60
Cormelles	PréAm	Femme	Bas	149	5.19	47	5.66
Cormelles	Autres	Homme	Haut	188	6.55	66	7.95
Cormelles	Autres	Homme	Bas	267	9.30	68	8.19
Cormelles	Autres	Femme	Haut	50	1.74	14	1.69
Cormelles	Autres	Femme	Bas	487	16.97	148	17.83
Falaise	PréAm	Homme	Haut	3	0.10	1	0.12
Falaise	PréAm	Homme	Bas	39	1.36	15	1.81
Falaise	PréAm	Femme	Bas	67	2.33	18	2.17
Falaise	Autres	Homme	Haut	14	0.49	2	0.24
Falaise	Autres	Homme	Bas	75	2.61	18	2.17
Falaise	Autres	Femme	Haut	5	0.17	3	0.36
Falaise	Autres	Femme	Bas	117	4.08	35	4.22
Saint-Lô	PréAm	Homme	Bas	12	0.42	4	0.48
Saint-Lô	PréAm	Femme	Haut	2	0.07		
Saint-Lô	PréAm	Femme	Bas	48	1.67	14	1.69
Saint-Lô	Autres	Homme	Haut	9	0.31	4	0.48
Saint-Lô	Autres	Homme	Bas	14	0.49	4	0.48
Saint-Lô	Autres	Femme	Haut	1	0.03		
Saint-Lô	Autres	Femme	Bas	66	2.30	23	2.77
Total				2870	100	830	100

Dans le fichier de la MIRE, ont été éliminés les individus pour lesquels les variables n'étaient pas renseignées. D'autre part, les cases correspondant à des effectifs nuls dans l'enquête Moulinex ont été regroupées : (Bayeux, PréAm, Femme, Haut) agrégé à (Bayeux, PréAm, Homme, Haut), (Saint-Lô, PréAm, Femme, Haut) et (Saint-Lô, Autres, Femme, Haut) agrégés à (Saint-Lô, Autres, Homme, Haut).

nombreuses réactions me seraient restées totalement incomprises. Ce travail de familiarisation à la culture ouvrière et au monde de l'après-Moulinex a été l'occasion d'une expérience très riche sur le plan scientifique et relationnel dont je ne suis pas sortie inchangée⁴⁹. Le statut d'étudiante sous lequel je me présentais m'a permis de ne pas être confondue avec une journaliste ou bien avec une travailleuse sociale, ce qui aurait introduit un énorme biais dans les interactions avec les interviewés. A cette attitude d'empathie, les personnes m'ont répondu par une attitude de sympathie. La neutralité de mon statut mais aussi la régularité de mes visites m'ont aidé à gagner la confiance et des marques de reconnaissance et d'affection des anciens Moulinex ("Toi au moins, tu ne nous oublies pas").

Entre les contingences du terrain d'investigation et les règles méthodologiques qui commandent une démarche scientifique rigoureuse, l'enquêteur occupe une place centrale dans le bon déroulement du processus d'enquête. Pour le chercheur, cette délégation du travail ne doit pas être vue comme un dessaisissement mais au contraire comme un enrichissement dans le processus d'enquête. "L'œil" des enquêteurs, la qualité des données recueillies et un taux tout à fait satisfaisant de participation à l'enquête sont les principaux bénéfices d'une "consultation à domicile" des personnes enquêtées. La formation des 38 enquêteurs a été l'occasion de transmettre les "ficelles du métier"⁵⁰ ainsi que des éléments de ma connaissance personnelle du terrain et de la population étudiée. Le moment du retour des questionnaires était le plus propice au recueil des impressions des enquêteurs. Le travail de reformulation des questions opéré par ces derniers et le souci d'adapter au mieux le questionnaire à la réalité des anciens Moulinex explique en partie pourquoi le taux de non-réponse aux questions est faible. On ne peut nier l'existence aussi bien regrettable qu'inévitable d'un "effet enquêteurs". Celui-ci peut, sans être totalement maîtrisé, avoir été contenu grâce au travail régulier de sensibilisation aux exigences de l'enquête quantitative effectué auprès de ces derniers. L'enquêteur a un effet modérateur des biais de l'enquête en vérifiant que les répondants ont bien compris les questions posées. A la différence du questionnaire auto-administré, l'enquêteur est là pour reformuler les questions incomprises, pour éclaircir certains termes ou pour utiliser des exemples. Il occupe donc une place primordiale dans le processus d'enquête : c'est lui qui a la lourde tâche de recueillir les données et qui est en même temps le garant de leur qualité.

49. Stéphane Beaud et Florence Weber (1997), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte, coll. Guides "Repères", p. 16.

50. Howard S. Becker (2002), *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte, coll. Guides Repères.

Des entretiens ont été menés auprès de chacun des responsables des cellules de reclassement, des représentants du service pour l'emploi (ANPE, ASSEDIC, AFPA, Direction du travail), des responsables de la MIRE (Mission Interministérielle de Revitalisation Economique) mais également auprès d'anciens cadres du groupe Moulinex-Brandt (Direction des ressources humaines). Le rassemblement d'un grand nombre d'acteurs différents sur un sujet aussi sensible que le licenciement de masse donne lieu à une certaine course voire même à une escalade dans la recherche de légitimation de la position de chacun des protagonistes. Des rumeurs, bruits de couloir ou idées préconçues ont longtemps circulé et ont nécessité pour moi de réaliser un gros travail de démêlage et de recouplement d'informations ("Les Moulinex ont un poil dans la main", "les cellules de reclassement sont des profiteurs", "le gouvernement voulait la mort de Moulinex"). Diversifier les points de vue sur le "dossier Moulinex" a constitué un moyen de parer au risque d'une monopolisation ou d'un accaparement du regard. Chacun des acteurs rencontrés travaillait pour une cause ou dans un objectif qui se justifiait bien : défendre les intérêts des anciens salariés, promouvoir un reclassement le plus large possible, assurer la paix sociale sur un territoire donné... Mon assiduité aux diverses réunions syndicales et mes visites régulières dans les antennes emploi ont constitué des espaces privilégiés pour faire se croiser les différents regards portés sur le sujet, mais également pour permettre de saisir des tensions très vives entre les divers protagonistes. Le bénéfice d'un travail dans le temps est aussi de pouvoir repérer des évolutions dans les représentations où par exemple, un antagonisme de point de vue peut se transformer en une collaboration de fait (des syndicalistes se sont constitués bénévolement agents de reclassement en organisant des modules d'aide à l'entretien de motivation).

Les limites de l'enquête

La réalisation de A à Z d'une enquête quantitative met plus clairement en évidence ses défauts et ses manques. Les points de perfectibilité d'un travail de collecte de données chiffrées sont toutefois dépendants de certaines contraintes de terrain, mais aussi de la population rencontrée. La principale limite à ce travail d'enquête qui peut être relevée est le problème de l'accès à certaines catégories d'individus qui viendrait contrarier la représentativité de l'échantillon quantitatif. Pointer les problèmes permet de mieux anticiper la validité et la portée des résultats obtenus. Deux problèmes s'étaient posés au moment de la prise de contact avec les personnes pour l'enquête par questionnaire. Le premier est celui d'un impossible accès aux personnes qui n'émanait pas d'un choix intentionnel des personnes de ne pas participer à l'en-

quête, le second est un refus explicite de celles-ci de répondre au questionnaire. Le premier type de frein relevé est *a priori* totalement indépendant de la volonté des individus. Il comprend surtout les situations où le numéro de téléphone indiqué n'était plus en cours de validité. L'hypothèse d'un délaissement par les personnes de leur ligne fixe de téléphone pour l'adoption d'un téléphone portable est la plus probable. Une autre piste est fournie par les motifs inscrits sur les enveloppes des courriers qui avaient été envoyés à toutes les personnes de la base de sondage. L'indication "N'habite pas à cette adresse" renvoie plutôt à un changement de domicile dû à un déménagement qu'à une adresse erronée puisque la base de sondage a été constituée à partir des informations rassemblées dans le fichier du personnel de Moulinex. De façon bien plus minoritaire, il faut aussi signaler les retours par courrier des lettres-avis pour motif de décès de la personne. Le second type de problème à rapporter provient du refus exprimé par les individus de participer à l'enquête, soit au travers du retour de la lettre-avis, soit par téléphone lors la prise de rendez-vous. La raison la plus souvent rencontrée est celle d'une auto-censure par les personnes contactées : "je ne saurai pas répondre" était le motif le plus souvent mis en avant. La prise de contact téléphonique laissait déjà entendre le manque de légitimité exprimé par les personnes peu diplômées envers le questionnaire, qui est un type de support écrit dont les tenants et aboutissants leur échappent souvent. D'une certaine manière, cet instrument symbolise la classe dominante. Pour Pierre Bourdieu, le rapport enquêteur/enquêté contient déjà en lui-même les bases d'une situation de domination : "La situation d'enquête elle-même (...) est un des lieux où s'actualisent les rapports de force linguistiques et culturels, la domination culturelle" ⁵¹.

Les craintes d'être jugé ou d'un contrôle des services sociaux ou de l'emploi pouvaient être dissipées par un échange entre enquêteurs et enquêtés. L'importance du témoignage est un argument souvent utilisé par les enquêteurs pour persuader les personnes d'accepter de répondre au questionnaire. Le souhait de "tourner la page Moulinex" est un autre motif assez souvent mis en avant sur lequel il était plus difficile de faire revenir les personnes. Parfois les enquêteurs ont eu à faire face à beaucoup d'agressivité qui révélait une aigreur et un fort sentiment de trahison accumulés depuis plus de deux années de chômage ou de galères professionnelles. Le dernier motif mis en avant par la personne elle-même, par son conjoint ou l'un de ses proches est celle d'une situation de dépression rendant impossible la réalisation du questionnaire. Certaines situations de détresse morale transmises par téléphone étaient tellement saisissantes qu'elles rendaient trop difficile ou indécente toute ten-

51. Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*, Paris, Les Editions de Minuit, 1984, p. 128.

tative d'insistance. Ceci suggère que ces individus sont issus des catégories les plus fragilisées sur le plan psychologique, social et économique. Des personnes qui sont retournées sur le marché du travail ont avancé des problèmes d'emplois du temps professionnel (travail de nuit, du week-end) ou familial (mère de famille), mais ces cas demeuraient relativement limités. Il faut aussi noter le souhait exprimé par des personnes contactées de participer "malgré tout" à l'enquête pour contribuer à ne pas faire oublier la cause des Moulinex et les problèmes rencontrés par ces derniers. L'épuisement du premier échantillon stratifié par suite des refus a obligé à la réalisation d'un second tirage puis d'un troisième. L'échantillon se trouve amputé aux deux extrémités de la hiérarchie des situations : des personnes qui, pour des motifs d'emploi, ont quitté la région et les individus les plus fragilisés d'un point de vue psychologique et professionnel. La population qui s'est montrée la plus accessible demeure celle des préretraités AS-FNE. L'énoncé de nos résultats tient compte de cet état de fait : la part des personnes en grande dépression, confrontée à des problèmes d'alcoolémie et de grande précarité matérielle, est certainement sous-évaluée.

La voix et la réponse

Les bénéfices de l'utilisation combinée des méthodes quantitatives et qualitatives trouvent confirmation dans ce travail de thèse. La compilation des réponses codées fournies par une enquête extensive offre des résultats différents mais complémentaires à une étude en profondeur de plusieurs cas individuels. Il faut souligner les effets compensatoires mais aussi d'entraînement entre ces deux approches. L'une peut venir pallier les manques de l'autre, l'enrichir, l'éclairer mais également influencer, orienter et guider la marche du traitement des données. La méthode quantitative permet de mettre en évidence des processus sociaux, des relations ou des récurrences que les entretiens qualitatifs ne peuvent dévoiler. La "systématicité" avec laquelle certains résultats apparaissent sur différents niveaux d'analyse aide à révéler des tendances de fond qui se déroberaient au regard du chercheur de terrain. Les inégalités face aux effets néfastes du licenciement se jouent sur de nombreux "tableaux" avec une répétitivité étonnante. L'influence de l'attachement à l'entreprise a été testée sur une multitude d'indicateurs (prise de psychotropes, perception d'un malaise, d'une anhédonie, d'état d'anxiété, d'un accroissement du tabagisme, de perturbations dans le couple à la suite du licenciement...). Toutefois, dans cette cohabitation entre méthodes qualitatives et quantitatives se pose la question de la limite entre le cas isolé et le phénomène marginal. Le piège est la rencontre d'une situation "à côté", aux traits divergents et qui viendrait faire mentir nos résultats précédents. Le cas du

type des *carrières fragmentées* est exemplaire. A l'exception de la faible ancienneté chez Moulinex, peu d'éléments socio-démographiques permettent de caractériser ce type sociologique bien que celui-ci soit tout à fait remarquable par la similarité de l'expérience vécue par l'ensemble de ses représentants. La difficulté réside dans la distinction entre ce qui peut constituer une tendance sociologique et ce qui relève d'individus isolés.

Un autre apport des méthodes quantitatives est de fournir un ordre de grandeur, un calibrage de certaines assertions suggérées par un rapport sensible aux individus. Les données chiffrées ont confirmé que le recours aux psychotropes concernait une assez large partie des individus interrogés. Mais malgré les problèmes de sous-évaluation de ce phénomène, on peut estimer que les situations de dépression prolongée restent, toutefois, peu répandues au travers de la population. L'outil statistique ne fournit pas seulement une mesure, il aide aussi à une confrontation des phénomènes entre eux. Ce calibrage par des données chiffrées permet de faire découvrir des phénomènes cachés à la vue du qualitatif. Dans les études sur les méfaits de la perte d'emploi, les personnes ayant recouvré un emploi sont souvent les grands manquants du fait précisément de leur activité retrouvée, qui les exclut *de facto* de la population à étudier. C'est par l'enquête quantitative que la similarité de l'expérience vécue des personnes sans emploi et de celles qui sont en emploi atypique a été révélée. Par le truchement d'autres variables, l'approche statistique permet le rapprochement de situations souvent traitées séparément pour des raisons de nature administrative. La validité de certaines délimitations catégorielles (en emploi/au chômage) se trouve remise en cause par des effets de contamination entre ces deux situations. La qualité de l'emploi et la forme prise par celui-ci deviennent des variables qui s'imposent de plus en plus pour aborder des sujets tels que la réinsertion professionnelle d'un personnel présentant une certaine vulnérabilité par rapport au chômage.

L'approche qualitative peut aussi venir combler *a posteriori* les manques d'une enquête par questionnaire. Une méthodologie assez originale a été expérimentée au cours de l'enquête Moulinex. Elle consista à enregistrer les échanges entre enquêteurs et enquêtés pendant toute la durée de la passation d'un questionnaire. L'expérience a été renouvelée ainsi jusqu'à atteindre plus de 75 heures d'entretien-passation. Cette cohabitation simultanée entre méthodes quantitatives et méthodes qualitatives a été l'occasion de récolter des informations "connexes", c'est-à-dire ce qui ne sont pas captables par voie de questionnaire (précisions, argumentations, éclaircissements de la part des répondants), mais il donne aussi à entendre des situations d'interaction

très riches d'un point de vue méthodologique (accouchement difficile de la réponse, non-compréhension de la question). Il convient de rappeler qu'un tel matériau ne peut être traité de la même manière qu'un entretien semi-directif. En effet, aucune méthode de sélection n'est à la base de la constitution de "l'échantillon" des personnes ayant participé à cet exercice. Étaient invitées à être enregistrées celles qui le souhaitaient et sous couvert du respect de la confidentialité des propos émis. Ce matériau m'a principalement inspiré et servi de guide dans l'élaboration des traitements statistiques mais aussi pour soutenir l'interprétation des résultats obtenus dans les tableaux croisés ou dans les modèles de régression logistique. Ce matériau donne aussi à entendre la violence qui s'exerce en lieu et place du questionnaire. En répondant à une question fermée, l'enquêté a parfois des difficultés à choisir parmi les modalités du questionnaire : sa réponse s'exprime sur le mode discursif traduisant un ressenti peu adapté à la formalisation du questionnaire. L'extrait ci-dessous issu d'un entretien-passation réalisé auprès d'une ouvrière licenciée est une bonne illustration des situations où le processus d'"accouchement" de la réponse parvient difficilement à aboutir :

"Est-ce que vous étiez satisfaite de l'ambiance dans l'atelier? Des relations avec vos collègues?"

Oh! Il y avait des hauts et des bas, mais je ne me laissais pas faire!

Mais dans l'ensemble?"

On rigolait des fois, puis des fois, bon, ben fallait faire le boulot, on se faisait (...) par les chefs, tout ça. Mais moi, je ne me laissais pas faire. Il me dit : "Oui, tes pièces sont mauvaises.", tout ça "Ouvre tes yeux.", tout ça.

Mais avec vos collègues, ça allait ou...?"

Oh et bien! Je ne me laissais pas faire, moi, avec les filles."

Cette annexe méthodologique cherchait à présenter de manière transparente et synthétique les spécificités ainsi que les ressorts de l'enquête menée auprès des licenciés de Moulinex. La portée de certains résultats a été ramenée aux problèmes rencontrés pour éviter une généralisation qui ne se prête pas aux données recueillies. C'est le cas pour l'évaluation de la dégradation de la santé mentale puisque la dépression était un motif de non participation à l'enquête. Mettre en évidence les points faibles de cette enquête n'empêche pas l'obtention de résultats valables. Les allers-retours entre les méthodes qualitatives et les méthodes quantitatives ont permis de dépasser beaucoup des difficultés rencontrées et de supplanter les travers que les deux outils méthodologiques (entretiens et questionnaires) présentent pris séparément. Surtout, grâce à ce processus d'enquête, il m'a été possible d'offrir des résultats sur le devenir des salariés licenciés qui reste peu étudié de manière sociologique à l'aide à la fois de matériaux qualitatifs et d'outils quantitatifs.

Liste des interviewés

Liste des interviewés par entretien-passation

8, femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

10, femme, 45 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

13, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.

14, femme, 57 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

31, femme, 51 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.

45, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, à son compte.

54, femme, 44 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, en CDI.

55, femme, 50 ans, seule, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, inscrite au chômage.

68, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDI.

78, homme, 54 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Alençon, inscrit à l'ANPE.

88, homme, 39 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, inscrit à l'ANPE.

96, femme, 48 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, en CDI.

105, femme, 35 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Bayeux, à son compte.

111, femme, 39 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.

113, femme, 50 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Bayeux, en CDI.

124, femme, 53 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

145, homme, 49 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

152, femme, 57 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en pré-retraite.

154, homme, 49 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

154, femme, 57 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en pré-retraite.

194, homme, 53 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

206, femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

216, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, pré-retraîtée.

230, homme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, intérimaire.

250, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

254, femme, 52 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDI.

255, homme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, à son compte.

260, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, intérimaire.

262, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.

263, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.

265, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.

266, femme, 51 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.

267, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en CDI.

269, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en

contrat aidé.

271, femme, 48 ans, seule, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDD de moins de 6 mois.

326, femme, 32 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, chômeur inscrite à l'ANPE.

336, homme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

343, homme, 49 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

349, homme, 49 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, étudiant, élève de formation, en stage non rémunéré.

365, homme, 47 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelle, inscrit à l'ANPE.

371, femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.

394, femme, 55 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, pré-retraité.

396, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, se débrouille avec des petits boulots.

416, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.

433, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.

443, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, inscrite à l'ANPE.

502, homme, 52 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Falaise, en CDI.

514, femme, 49 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

542, femme, 44 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.

543, femme, 51 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

545, homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

574, homme, 55 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex chez Moulinex, Bayeux, pré-retraité.

589, homme, 55 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et

commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, pré-retraité.

594, femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, travail à domicile.

603, homme, 54 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDD de plus de 6 mois.

607, femme, 49 ans, seule, ouvrière qualifiée chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

616, homme, 34 ans, seul, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex chez Moulinex, Alençon, en CDI.

639, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDI.

640, homme, 56 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraité.

641, femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.

642, homme, 41 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, élève fonctionnaire, stagiaire en formation.

650, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, inscrite à l'ANPE.

651, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Bayeux, élève de formation, en stage non rémunéré.

666, homme, 50 ans, en couple, ouvrier qualifié, Cormelles, en CDI.

676, femme, 52 ans, seule, agent de production, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

683, homme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

689, femme, 50 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, en contrat aidé.

714, femme, 49 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, travail à domicile.

717, homme, 33 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex,, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

720, femme, 52 ans, en couple, ouvrière qualifiée, Falaise, pré-retraîtée.

800, homme, 53 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

799, femme, 52 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

810, femme, 54 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et

commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.

817, femme, 51 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.

818, femme, 53 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.

829, femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Alençon, à son compte.

858, femme, 54 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraité.

859, femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.

859, femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD de plus de 6 mois.

879, homme, 46 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Alençon, en CDI.

886, homme, 47 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Alençon, intérimaire.

895, femme, 49 ans, agent de production chez Moulinex, en couple, Alençon, en contrat aidé.

900, homme, 50 ans, seul, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, en congé de maladie.

906, homme, 36 ans, en couple, cadre chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

909, femme, 53 ans, en couple, employé/maîtrise des services administratifs et commerciaux (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

917, femme, 46 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

939, homme, 43 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

945, homme, 53 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

956, homme, 48 ans, seul, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inactif.

Liste des interviewés par entretien

Mme B., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, en CDD de plus de 6 mois.

Mme C., femme, 52 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

Mme D., femme, 46 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, en CDI.

Mme G., femme, 51 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

Mme H., femme, 56 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Cormelles, pré-retraîtée.

Mme J., femme, 47 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, en CDD à temps plein.

Mme L., femme, 55 ans, seule, ouvrière qualifiée chez Moulinex, Saint-Lô, pré-retraîtée.

Mme O., femme, 44 ans, seule, agent de production, Bayeux, intérimaire.

Mme P., femme, 48 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, en CDD à temps partiel.

Mme R., femme, 49 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrite à l'ANPE.

Mme S., femme, 52 ans, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

Mme T., femme, 55 ans, seule, agent de production chez Moulinex, Cormelles, ACA.

Mme V., femme, 47 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Falaise, inscrite à l'ANPE.

Mme Y., femme, 54 ans, en couple, agent de production chez Moulinex, Saint-Lô, inscrite à l'ANPE.

M. A., homme, 53 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

M. C., homme, 53 ans, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

M. D., homme, 54 ans, en couple, ouvrier qualifié chez Moulinex, Cormelles, préretraité.

M. I., homme, 53 ans, seul, ingénieur chez Moulinex, Saint-Lô, préretraité.

M. M., homme, 49 ans, seul, agent de production chez Moulinex, Cormelles, inscrit à l'ANPE.

M. U., homme, 55 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, pré-retraité.

M. Y., homme, 54 ans, en couple, contremaître/agent de maîtrise/technicien (ETAM) chez Moulinex, Cormelles, pré-retraité.

Table des figures

2.1	La répartition des effectifs selon le diplôme atteint	85
2.2	La répartition des effectifs selon l'âge au moment du licenciement . . .	86
2.3	La répartition des effectifs selon le site de reclassement	87
2.4	La répartition des situations retrouvées deux ans après le licenciement (en %)	88
2.1	Histogramme: L'âge d'entrée chez Moulinex	117
2.3	Analyse factorielle: L'espace professionnel de Moulinex	126
2.4	Histogramme: La répartition des niveaux d'étude selon le sexe	130
3.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et profes- sionnelles sur l'attachement à l'entreprise	146
1.2	Analyse factorielle: Les réactions au licenciement	211
2.1	Analyse factorielle: Les situations retrouvées deux ans après	234
2.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et profes- sionnelles sur les chances de retour à l'emploi deux ans après la fer- meture de Moulinex	235
2.3	Carte de la Basse-Normandie: La répartition géographique des licen- ciés selon l'usine d'appartenance	237
2.4	Graphique: L'évolution du taux de chômage selon le sexe croisé avec le diplôme	242
2.5	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et profes- sionnelles sur les chances de retour à l'emploi dix mois après la fer- meture de Moulinex	244
2.6	Graphique: L'évolution du taux de chômage selon le sexe et le diplôme	247
2.8	Graphique: Chronogramme Femme	250
2.10	Graphique: Chronogramme Homme	251

2.11	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi à temps plein deux ans après la fermeture de Moulinex	254
2.12	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi à durée non limitée deux ans après la fermeture de Moulinex	255
3.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi 10 mois après la fermeture de Moulinex	266
3.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de retour à l'emploi deux ans après la fermeture de Moulinex	267
3.3	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de considérer comme difficile la réalisation d'un CV	276
3.4	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances de considérer comme difficile la réalisation d'un entretien de motivation	278
3.5	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les chances d'envisager une mobilité géographique pour raison professionnelle ou de formation	288
4.2	Analyse factorielle: Les carrières de licencié	297
1.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement . . .	342
1.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la prise de médicaments contre l'anxiété depuis le licenciement	343
1.3	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les problèmes de sommeil depuis le licenciement	344
1.4	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur les idées de mettre fin à ses jours depuis le licenciement	345
1.5	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la perception d'une dégradation de son état de santé depuis le licenciement	357

2.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'être préoccupé pour son avenir ou de ne pas s'en sortir financièrement	397
2.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment de manquer d'énergie depuis le licenciement	398
3.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement . . .	405
3.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'avoir été affecté par le licenciement . . .	414
3.3	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le sentiment d'isolement social	426
4.1	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la non-participation aux manifestations post-licenciement	434
4.2	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur la participation aux réunions d'anciens salariés	442
4.3	Modèle: Les effets propres des variables démographiques et professionnelles sur le souhait de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex	449
4	Encadré méthodologique	502

Liste des tableaux

2.1	La distribution des hommes et des femmes selon le site de reclassement	83
2.2	Répartition des dernières catégories professionnelles occupées chez Moulinex	84
2.3	La répartition des licenciés par département	86
2.1	L'âge d'entrée chez Moulinex selon le sexe	117
2.2	Adhésion à la proposition : "L'emploi chez Moulinex correspondait au seul trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	118
2.3	Adhésion à la proposition : "A connu d'autres expériences professionnelles avant d'entrer chez Moulinex" selon le sexe	123
2.4	Le nombre de collatéraux ayant travaillé chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise d'électroménager	123
2.5	Adhésion à la proposition : "L'emploi chez Moulinex correspondait au seul emploi trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise d'électroménager	125
2.6	Le genre selon le dernier diplôme obtenu	130
2.7	Adhésion à la proposition : "A suivi une formation chez Moulinex" et nombre de formations suivies selon le genre couplé du niveau de diplôme	135
2.8	Les motivations envers le travail selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	137
2.9	Effet perçu de la formation sur le déroulement de la carrière chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise	139
2.10	Le genre selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	140
3.1	Les formes de l'attachement à Moulinex	145

3.2	Attachement normatif à Moulinex selon le fait d'avoir connu un licenciement économique avant l'entrée chez Moulinex	148
3.3	Nombre moyen d'années passées chez Moulinex et écart-type selon les types d'attachement à l'entreprise	149
3.4	Adhésion à la proposition : "Moulinex a fait beaucoup pour moi" selon l'opinion concernant le rôle joué par la formation sur le déroulement de sa carrière professionnelle et la facilité à accéder à une formation chez Moulinex	151
3.5	Adhésion à la proposition : "Moulinex a fait beaucoup pour moi" selon le sexe couplé du diplôme	151
3.6	L'attachement normatif à Moulinex selon le travail d'au moins un enfant chez Moulinex	152
3.7	L'attachement normatif à Moulinex selon le fait d'être heureux que ses enfants aient le même métier que soi	153
3.8	Avoir au moins un parent ancien salarié de Moulinex selon le site de reclassement	154
3.9	L'attachement normatif à Moulinex selon la situation matrimoniale .	155
3.10	Les formes de la satisfaction à l'emploi chez Moulinex	157
3.11	La satisfaction des conditions de travail et des relations avec le supérieur direct chez Moulinex selon la dernière catégorie professionnelle .	159
4.1	Le niveau d'étude atteint selon le site	180
4.2	La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site d'Alençon	181
4.3	La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme pour le site de Bayeux	181
4.4	La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Cormelles	181
4.5	La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Falaise	182
4.6	La dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex selon le dernier diplôme obtenu pour le site de Saint-Lô	182
4.7	L'âge au moment du licenciement selon le site	183
4.8	L'ancienneté moyenne chez Moulinex selon le site	184
4.9	La situation matrimoniale selon le site	185
4.10	L'appréciation portée sur les relations avec ses collègues l'année précédent le licenciement selon le site	190

4.11	L'état psychologique des anciens salariés un an avant le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex	192
1.1	La prévisibilité de la fermeture de Moulinex selon l'attachement normatif à l'entreprise	201
1.2	Lors des trois mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex...	208
1.3	La participation aux mouvements sociaux selon le souhait de recevoir des renseignements sur le plan social lors des trois mois qui ont suivi la fermeture	212
1.4	Avoir fait des achats imprévus lors des trois mois qui ont suivi la fermeture de Moulinex selon le statut matrimonial	216
1.5	Les attentes générales envers les cellules de reclassement	218
1.6	Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci	220
1.7	Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci	220
1.8	Le jugement porté sur la cellule reclassement selon le site de reclassement	223
1.9	Liste par ordre d'importance des souhaits émis en direction des cellules de reclassement par utilité de celle-ci	226
2.1	Adhésion à la proposition : "Pour votre recherche d'emploi, votre âge est plutôt un avantage ou plutôt un inconvénient" selon l'âge au moment de l'enquête couplé au niveau de diplôme atteint	239
2.2	La situation retrouvée deux ans après le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	252
2.3	Le temps de travail dans le nouvel emploi selon le genre	256
2.4	Adhésion à la proposition : "Dans vos démarches de recherche d'emploi, avez-vous des difficultés en raison de vos problèmes de santé" selon la catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	256
2.5	Les horaires de l'emploi retrouvé selon le genre et le dernier diplôme obtenu	258
2.6	Le statut de l'employeur selon le type d'emploi retrouvé et le genre	259
2.7	Adhésion à la proposition : "Le nouvel emploi correspond au seul trouvé" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	261

3.1	Adhésion à la proposition "Dans vos démarches de recherche d'emploi, vous avez des difficultés à comprendre certains documents" selon la situation retrouvée	265
3.2	Les démarches réalisées par les personnes actives	269
3.3	Score moyen des différentes démarches d'emploi et des entretiens d'embauche passés selon le sexe, le diplôme le plus élevé, la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex et la situation retrouvée	270
3.4	Adhésion à la proposition: "A pris contact avec le député de la circonscription" selon la situation du conjoint au moment de l'enquête .	271
3.5	Adhésion à la proposition: "A déjà demandé à des amis de Moulinex, un avis à propos d'une offre d'emploi" selon la catégorie professionnelle	282
3.6	Adhésion à la proposition: "A déjà demandé à ses enfants, une aide pour faire un CV" selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex	282
3.7	Le type d'employeur projeté selon la dernière catégorie professionnelle chez Moulinex	287
1.1	La manière dont le licenciement a affecté le moral depuis septembre 2001 selon la situation retrouvée en septembre 2003	331
1.2	Adhésion à la proposition: "A connu une période d'au moins deux semaines de perte d'intérêt ou de plaisir pour les choses aimées habituellement depuis le licenciement" selon le dernier diplôme obtenu . .	333
1.3	Adhésion à la proposition: "Vous avez des difficultés à vous endormir, ou à rester endormi(e), ou encore vous avez des réveils beaucoup trop matinaux" selon le genre	335
1.4	Adhésion à la proposition: "Vous avez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez faire habituellement" selon l'attachement affectif à Moulinex	346
1.5	Adhésion à la proposition "Avez-vous déjà pris des médicaments contre l'anxiété" selon la situation retrouvée	348
1.6	Des difficultés à s'endormir, à rester endormi ou des réveils trop matinaux pendant deux semaines selon le genre	349
1.7	Adhésion à la proposition: "Vous vous sentez plutôt rejeté(e), dévalorisé(e)" selon le diplôme	350
1.8	La manière dont le licenciement a affecté le moral depuis septembre 2001 selon le genre et le diplôme	351

1.9	Adhésion à la proposition: "Vous avez perdu tout intérêt ou plaisir pour les choses que vous aimiez habituellement" selon le licenciement du conjoint de Moulinex	354
1.10	Evaluation de son état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	355
1.11	Evaluation de son état de santé actuel par rapport à la période avant le licenciement selon le site	362
2.1	Somme perçue par mois selon la situation conjugale couplée à la présence d'enfants dans le foyer	371
2.2	Somme perçue par mois selon le genre et l'état matrimonial	372
2.3	La difficulté à rembourser des emprunts ou des traites en cours selon la situation du conjoint	373
2.4	La perception de l'avenir des enfants selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	379
2.5	L'évolution des activités non-professionnelles par rapport à la période précédant le licenciement	388
2.6	L'évolution des activités non-professionnelles par rapport à la période précédant le licenciement (suite)	389
2.7	L'évolution de la fréquence des gardes de ses petits-enfants selon la situation retrouvée	391
2.8	L'évolution de la fréquence des promenades selon le genre	392
2.9	L'évolution de l'exercice d'une activité sportive depuis le licenciement selon le genre	392
2.10	L'évolution de l'exercice d'activités de bricolage depuis le licenciement selon le genre	393
2.11	L'évolution de la fréquence des tâches domestiques depuis le licenciement selon le genre	395
3.1	Adhésion à la proposition: "Le conjoint a déjà travaillé chez Moulinex" selon le sexe et le diplôme	402
3.2	Adhésion à la proposition: "Le conjoint a déjà travaillé chez Moulinex" selon la catégorie professionnelle occupée dans l'entreprise . . .	402
3.3	L'état matrimonial selon l'ancienneté chez Moulinex	403
3.4	Adhésion à la proposition: "Le conjoint a mal vécu le licenciement" selon la situation retrouvée en septembre 2003	407

3.5	Manière dont le licenciement a affecté la relation de couple selon l'âge au moment de l'enquête	408
3.6	Manière dont le licenciement a affecté la relation de couple selon la situation du conjoint au moment de l'enquête	410
3.7	L'évolution perçue des liens avec ses frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ayant travaillé chez Moulinex selon le sexe	413
3.8	Adhésion à la proposition : "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon le fait de se déclarer avoir été affecté par le licenciement	415
3.9	Adhésion à la proposition : "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon la situation retrouvée en septembre 2003 . .	416
3.10	Adhésion à la proposition : "Un des enfants a mal vécu la perte d'emploi de son parent" selon le licenciement du conjoint de Moulinex . .	417
3.11	Jugement porté sur l'évolution des relations avec les ex-salariés de Moulinex depuis le licenciement selon le jugement porté sur l'ambiance dans l'atelier chez Moulinex	418
3.12	Adhésion à la proposition : "Il vous arrive de vous sentir isolé des autres personnes depuis le licenciement" selon la situation du conjoint au moment de l'enquête	424
4.1	Participation à des manifestations avant le licenciement selon le site .	435
4.2	Adhésion à la proposition : "A participé à des manifestations après le licenciement" selon la dernière catégorie professionnelle occupée chez Moulinex	436
4.3	Fréquenter des permanences, associations ou assemblées générales mises en place par les syndicalistes selon le site	444
4.4	Adhésion à la proposition : "Essaie de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex" selon la fierté d'être Moulinex	453
4.5	Adhésion à la proposition : "Essaie de connaître les raisons de la fermeture de Moulinex" selon l'attachement de type affectif	454