



**HAL**  
open science

## L'intermédiation de l'emploi, entre local conquis et local octroyé. Retour sur le cas du bassin de Longwy

Jean-Luc Deshayes

### ► To cite this version:

Jean-Luc Deshayes. L'intermédiation de l'emploi, entre local conquis et local octroyé. Retour sur le cas du bassin de Longwy. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2022, 157, pp.53-75. 10.4000/formationemploi.10408 . hal-03558562

**HAL Id: hal-03558562**

**<https://hal.science/hal-03558562>**

Submitted on 4 Feb 2022

**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.

# L'intermédiation de l'emploi, entre local conquis et local octroyé.

## Retour sur le cas du bassin de Longwy

JEAN-LUC DESHAYES

*Professeur des universités en sociologie, Université de Tours, CITERES (Cités, Territoires, Environnement et Sociétés)/COST (CONstruction Sociale et politique des espaces, des normes et des Trajectoires), UMR 7324*

---

### Résumé

■ L'intermédiation de l'emploi, entre local conquis et local octroyé. Retour sur le cas du bassin de Longwy

Des conquêtes ouvrières aux fermetures d'usines sidérurgiques, des politiques de reconversion et de l'installation de firmes nomades au développement du travail frontalier vers le Luxembourg, le bassin de Longwy est un lieu privilégié pour analyser les évolutions de l'intermédiation de l'emploi. Les recherches ancrées menées depuis plus de quarante ans révèlent le poids décisif des employeurs, qui s'est cependant déplacé de l'entreprise vers le marché du travail. Plus ou moins homogène, complémentaire ou coordonné, composé des entreprises, des intermédiaires de l'emploi et des organismes de formation, « un employeur territorial » attribue les droits à ressources en fonction de jugements de proximité de plus en plus individualisés. Ses configurations contribuent au passage d'un local « conquis », lié à une solidarité salariale, à un local « octroyé », où sont en jeu la définition et la reconnaissance des qualifications, des carrières et de l'action syndicale locales.

Mots clés : [seront insérés par le Céreq \(thesaurus\)](#)

---

### Abstract

■ Employment intermediation, between conquered local and granted local employment. A look back on the Longwy basin

From working-class conquests to closures of steel factories, from reconversion policies and nomadic business set-ups to development of cross-border work to Luxembourg, the Longwy basin is a special place to analyze changes in employment intermediation. Grounded researches conducted for over forty years highlight the decisive role of employers, that has however moved from the company to the labour market. More or less homogeneous, complementary or coordinated, composed of companies, employment intermediaries and training organisations, “a local employer” allocates resources rights based on increasingly individualized local judgements. His/her configurations contribute to the transition from a “conquered” local employment linked to a wage solidarity to a

“granted” local employment where the definition and recognition of qualifications, local careers and local trade-union actions are at stake.

**Keywords:** seront insérés par le Céreq

*Journal of Economic Literature:* idem

Traduction : auteur.

Le bassin de Longwy, des conquêtes ouvrières aux fermetures d'usines sidérurgiques, des politiques de reconversion et de l'installation provisoire de firmes nomades au développement du travail frontalier vers le Luxembourg, est un lieu doublement privilégié pour réfléchir aux évolutions de l'intermédiation de l'emploi depuis plus de quarante ans. Elle y a non seulement une longue histoire, mais des recherches ancrées y ont été menées pendant toute cette période.

Le Bassin de Longwy est d'abord souvent présenté comme pionnier dans l'expérimentation de dispositifs de reconversion et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et de leurs développements transfrontaliers. La référence à un droit à la reconversion apparaît au moment où la convention de juillet 1984 est considérée comme l'échec définitif du conflit sidérurgique. Les modules d'évaluation-orientation proposés dans les congés-formation-conversion (CFC) (Charrasse, 1983) se distinguent de la formation interne des sidérurgistes car ils sont menés en liaison avec les instances publiques (pôle de conversion de Briey<sup>1</sup>). On aboutit alors à un dispositif composite, administré en interne par de grandes entreprises et largement sous-traité, contrôlé par la sidérurgie, mais investi, pour le financement, par des acteurs venus du secteur public<sup>2</sup> dans un espace médian. Il participe à la dissolution et à la dispersion du collectif sidérurgique de travail (Charrasse, 1989 ; Méhaut, Villeval, 1991).

À la fin des années 1980, il ne restera, dans le bassin de Longwy, pratiquement plus aucune entreprise sidérurgique. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, anticipée dans les années 1980, l'une des premières en France, est engagée dès le début des années 1990. Pour ses promoteurs, il s'agit de répondre aux besoins des entreprises présentes et à venir à partir des ressources du marché du travail local, en mettant en place des bilans de compétence et des formations auxquels sont soumis systématique-

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

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

ment les demandeurs d'emploi (Deshayes, 1995). Avec cette logique adéquationniste, une multitude d'acteurs entrent en scène, s'adaptant au nomadisme de firmes présentes temporairement, Daewoo<sup>3</sup> entre autres. Les pouvoirs publics attribuent notamment un rôle important au « *milieu associatif* » local (Balzani, Deshayes, 2007). De nombreuses associations locales se spécialisent dans l'insertion et la formation. L'Agence locale pour l'emploi (ALE), des agences d'intérim, la Direction départementale du travail, l'Inspection du travail, les municipalités, les syndicats, les experts de cabinets de recrutement, des sociétés spécialisées dans la reconversion sont également mobilisés.

Depuis la fin des années 1990, le lien au territoire des différents acteurs de l'intermédiation se relâche partiellement. Les opérateurs du marché du travail, notamment les sous-traitants associatifs, sont soumis à une logique marchande de plus en plus prégnante qui les conduit à se concentrer et à développer des actions qui restent localisées, mais selon des procédures de plus en plus normalisées et standardisées, et dans des espaces moins corrélés avec leur ancrage local. Des prestataires privés marchands investissent peu à peu les sessions d'accompagnement ou de formation destinées à des publics « *éloignés de l'emploi* », jusqu'ici principalement assurées par des associations et par le service public de l'emploi (Béraud, Eydoux, 2009).

Dans la même période, le nombre de travailleurs frontaliers vers la Belgique, surtout, et vers le Luxembourg s'accroît, jusqu'à occuper près de la moitié de la population active du bassin de Longwy en 2020. Dès 1991, l'ensemble des opérateurs publics, privés et associatifs de formation des trois pays travaillant dans la zone transfrontalière du Pôle européen de développement (le PED, territoire d'intervention de la mission interministérielle française chargée de la reconversion) avaient initié une démarche de gestion prévisionnelle et concertée transfrontalière des emplois. Cette lecture transnationale est encore présente dans les initiatives récentes de l'Observatoire interrégional de l'emploi<sup>4</sup> (OIE, 2010). En s'inspirant des théories de l'appariement<sup>5</sup>, des experts des trois États cherchent à favoriser une régulation multi-acteurs d'un marché de l'emploi qui, pour eux, est devenu transfrontalier et grand-régional<sup>6</sup>.

3. Daewoo, spécialisée dans la production de tubes cathodiques pour téléviseurs est une des installations « phares » s'inscrivant dans le paysage de la reconversion ou du développement du bassin de Longwy au milieu des années 1990. L'entreprise ouvre en 1994 et ferme en 2003.

4. L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) a été créé en 2001 et est constitué d'un réseau d'instituts spécialisés de la Grande Région dans le domaine de l'emploi comme l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) au Luxembourg ou le Centre de Ressources et de Documentation-Eures en France .

5. L'appariement sur marché du travail correspond à la mise en relation entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire entre un travailleur et un emploi. Selon cette théorie, sur le marché du travail, la vitesse à laquelle s'effectuent les appariements et la qualité du résultat dépendent des efforts de recherche entrepris par les demandeurs d'emploi et par les recruteurs, mais aussi de l'adéquation qui existe, ou non, entre les caractéristiques des offres vacantes et celles des candidats potentiels.

6. La Grande Région Saar (Sarre)- Lor (Lorraine)- Lux (Luxembourg)- Rhénanie - Palatinat - Wallonie-

Le deuxième intérêt du bassin de Longwy dans la réflexion sur les évolutions de l'intermédiation de l'emploi est la présence de groupes de recherche sur une longue durée. La dynamique a été impulsée, au début des années 1980, par David Charrasse et Gérard Noiriel dans le cadre de l'APEP (Association pour l'étude et la préservation du patrimoine). Ils proposent alors de fonder une « *anthropologie industrielle de la Lorraine du Nord* » (Charrasse, Noiriel, 1986) dont ils constatent que le projet recouvre pour l'essentiel les méthodes de travail qu'Everett C. Hugues et l'École de Chicago avaient prônées depuis un demi-siècle pour l'étude du monde industriel : souci de l'histoire pour comprendre le présent, travail de terrain prolongé multipliant les formes d'investigation, unité des sciences sociales, familiarité biographique du chercheur avec la population étudiée. Les recherches<sup>7</sup> ont alors surtout concerné une « histoire en train de se faire », celle de l'opposition entre le patronat sidérurgique et la classe ouvrière des années 1970 et des luttes massives qui ont accompagné les fermetures d'usines à la fin des années 1970 et au début des années 1980.

Les équipes qui ont succédé à l'APEP se sont efforcées de tenir les mêmes registres. L'équipe de recherche d'inscription locale de l'Institut Universitaire de Technologie Gestion des Entreprises et des Administrations (IUT GEA) de Longwy s'est ainsi intéressée, dans le cadre du Laboratoire Lorrain de Recherche en Sciences Sociales (2L2S-GREE) de l'Université de Lorraine, à la « reconversion » pilotée par les pouvoirs publics et au nomadisme des firmes multinationales du milieu des années 1980 aux années 2000. Son travail s'est poursuivi par des analyses de l'emploi frontalier dans les années 2010, sous l'impulsion de la MSH (Maison des sciences de l'Homme) lorraine. Les enquêtes ont eu lieu dans des univers variés : entreprises sidérurgiques, firmes multinationales nomades, stages de reconversion, stages d'insertion, associations, syndicats, espaces du travail frontalier. Cette immersion longue fait que nous pouvons regarder à nouveaux frais, avec un regard renouvelé, avec des outils différents, des objets et des questions qui existaient déjà (Deshayes, 2014).

---

Communauté française et germanophone de Belgique, est un espace géopolitique situé entre Rhin, Moselle, Sarre et Meuse, dans lequel se situe le bassin de Longwy.

7. Les références des recherches mobilisées seront proposées dans le déroulement du texte et référées dans la bibliographie.

### Encadré 1. Méthodologie

Les premières recherches mobilisées dans cet article ont été menées dans les années 1980 dans le cadre de l'Association pour la Préservation et l'Étude du Patrimoine du Bassin de Longwy-Villerupt (APEP). Leur ambition théorique et méthodologique, à la suite de la thèse de Gérard Noiriel (1984), est celle d'une anthropologie industrielle (Charrasse, Noiriel, 1986) qui souhaite développer une pratique unifiante, réflexive et enracinée fondée sur un travail de terrain n'ayant pas pour seul objet la classe ouvrière, mais aussi les autres groupes sociaux (cadres, employés, patrons) et n'isolant pas l'entreprise où l'on travaille du quartier où l'on vit.

L'analyse des intermédiaires de l'emploi est notamment présente dans les recherches sur les capacités d'intervention du mouvement ouvrier dans les instances de développement local, à partir de l'exemple du Comité Local de l'Emploi de Longwy (Charrasse, 1983), voir aussi (Charrasse, 1990), (Charrasse, 1989), (Charrasse, Deshayes, 1989).

Dans la même période et dans les années 1990, les laboratoires de sciences sociales de l'Université de Nancy, le Groupe de Recherche sur l'École et l'Emploi (GREE) et le Laboratoire de Sociologie du Travail et de l'Environnement Social (LASTES), s'intéressent à la transition professionnelle à partir de recherches inscrites en Lorraine, notamment à Longwy. Leur lecture des intermédiaires de l'emploi est synthétisée par Francis de Chassey (1993) et Bernard Friot et José Rose (1996).

Dans ce double cadre (APEP et GREE-LASTES), nous avons notamment suivi, dans une thèse de doctorat de sociologie, plus de 500 parcours scolaires et d'emploi d'enfants de sidérurgistes longoviciens en menant une analyse croisée des transformations du salariat, des évolutions du territoire et de la dynamique intergénérationnelle des familles (Deshayes, 1995).

L'ensemble des travaux évoqués cumule des observations ethnographiques, de nombreuses contributions statistiques et plus de 300 entretiens de salariés, d'intermédiaires de l'emploi ou d'employeurs.

Nous avons ensuite participé à la création, à l'IUT GEA (Institut universitaire de technologie, Gestion des entreprises et des administrations) de Longwy, d'une équipe de recherche d'inscription locale décentralisée. Nous avons, entre autres, travaillé sur « *Le rôle des intermédiaires de l'emploi dans le bassin de Longwy* » (Belkacem, Charlier, Deshayes, Hirlet, 1998), « *Les dynamiques productives et territoriales face au nomadisme des firmes* », Bennoui, Deshayes, Guendouz, in Zimmermann J.-B., 1998), « *Le rôle des associations dans la reconversion* » (Deshayes, Balzani, Friot et alii, 2000) et « *Les territoires de l'éducation et de la formation des enfants d'une génération des sidérurgistes du Bassin de Longwy* » (Deshayes, 2004). Plus de 200 entretiens ont été réalisés. Nous souhaitons contribuer à une meilleure connaissance d'un lieu privilégié d'analyse des transformations du capitalisme, celui des usines sidérurgiques, des fermetures, des mobilisations, des politiques publiques de la reconversion et de la promotion d'un espace transfrontalier. Une réflexion théorique (lire notamment Friot, 2012) a accompagné ces travaux. Cette période se conclut par la rédaction d'un ouvrage qui analyse, pour la période 1978-2010, un salariat entre paternalisme et mondialisation (Deshayes, 2010).

L'activité de recherche localisée s'est prolongée à partir du milieu des années 2000 et dans les années 2010 dans l'axe frontalières de la Maison des Sciences de L'Homme Lorraine (MSHL). Le programme de recherche TRAQT (Transferts de qualification transfrontaliers, 2014-2016), mobilisé dans les deuxième et troisième parties de cet article, analyse par exemple trois secteurs de l'emploi transfrontalier au Luxembourg : la sidérurgie, les banques et le travail social, autant de marchés internes qui s'entrouvrent. Le travail repose notamment sur l'analyse des parcours de 1 200 étudiants diplômés de l'IUT GEA de Longwy et sur 50 récits de salariés frontaliers (dont cinq avaient été rencontrés au début des années 1990) à un moment privilégié, celui de leur entrée dans l'emploi au Luxembourg. Un bilan en est fait dans un ouvrage de synthèse (Deshayes, 2021).

L'ensemble de ces matériaux sur les intermédiaires de l'emploi (plus de 15 recherches) sous-tend les développements proposés dans le présent article. Nous nous efforçons de tenir ensemble quatre registres.

Nous avons construit des indicateurs locaux dans une perspective socio-historique pour prendre en compte les processus de désagrégation-réagrégation à l'œuvre pendant la période de reconversion.

Nous avons pratiqué une grande diversité de méthodes d'investigation dans une sociologie ouverte à d'autres disciplines.

Nous avons tenté de relier la définition des objets et des problématiques à une interrogation sur les pratiques, sur les interlocuteurs privilégiés, sur les finalités de la recherche et sur les conditions de sa production et de sa restitution.

Nous avons vécu ce terrain sur une longue durée dans une position spécifique d'enseignant, de chercheur qui s'efforce de mettre en débat ses analyses dans des formations, des séminaires, des conférences ou des recherches-actions (Deshayes, 2014).

Le travail permet, comme cela a été fait au Centre d'Economie et de Sociologie Appliquées à l'Agriculture et aux Territoires Ruraux (CESAER) en Bourgogne, une « revisite ethnographique », un retour sur le terrain qui s'appuie sur les travaux de recherches passées. La méthode a pour avantage d'offrir des données historiques très riches, adaptées à la finesse d'un travail ethnographique soucieux de la trajectoire des personnes et des interactions sociales. Elle repose sur une mutualisation des données collectées attentive à la construction d'indicateurs situés dans le temps et dans l'espace social. La revisite engage notamment une double historicité, celle des groupes sociaux et des objets étudiés, celle du (des) regard(s) scientifique(s) posé(s) sur eux.

L'intermédiation et ses différentes configurations apparaissent alors comme une dimension constitutive importante de l'histoire longovicienne et un axe d'interprétation heuristique riche du passage progressif et conflictuel d'un territoire conquis, celui d'une société salariale en construction, à un local qui est comme « octroyé » par les politiques d'emploi.

Un paradoxe apparaît. Les politiques publiques ont mobilisé avec constance, depuis les années 1980, des aides et des références à une dynamique locale étendue à l'espace transfrontalier : pôles de conversion, démarche de territoire, contrat de redynamisation territoriale, Pôle européen de développement<sup>8</sup>. Les intermédiaires locaux de l'emploi ont été très sollicités. Cette insistance sur le local peut paraître surprenante au moment où la

8. La Mission interministérielle du Pôle européen de développement (PED), chargée de la reconversion, est mise en place dans la partie française en 1985, en prenant en considération les trois zones frontalières concernées par la crise de la sidérurgie en France, Belgique et Luxembourg.

forme paternaliste du capitalisme et son ancrage spécifique disparaissent et où l'implantation transitoire de firmes multinationales nomades se développe. Beaucoup de recherches menées depuis les années 1980 l'expliquent en mobilisant trois types de réponses qui redéfinissent, complexifient ou particularisent le regard sur les dynamiques locales.

Dans une perspective interactionniste, Didier Demazière (1996) critique les analyses en termes de bassin d'emploi qui homogénéisent par des moyennes des espaces hétérogènes et définis *a priori*. Il leur préfère une lecture croisée d'espaces d'action et de représentation des personnes à insérer, des intermédiaires de l'emploi et des entreprises dans un espace qu'il renomme « *système local d'insertion* ». L'école de la régulation invite à repérer, entre local et global, les stratégies d'entreprises et l'articulation des systèmes d'emploi avec d'autres systèmes (dont les systèmes de formation), autant de variables souvent oubliées dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail (Gambier & Vernières, 1985). Les auteurs conventionnalistes cherchent à expliquer l'attractivité de certains territoires par une synergie des acteurs favorisée par un capitalisme aux « *mondes de production* » de plus en plus diversifiés (Salais & Storper, 1994).

Si nos recherches confirment que la logique de la mondialisation n'est pas déterritorialisée, elles changent en partie de perspective en invitant à lire les dynamiques locales d'intermédiation à partir d'elle. La mondialisation a besoin du local. Un employeur territorial y contribue (Deshayes, 2013). Plus ou moins homogène, complémentaire ou coordonné, composé des entreprises, des intermédiaires de l'emploi et des organismes de formation, cet employeur étendu devient un passage de plus en plus obligé dans l'attribution des droits à ressources. Il ne s'agit pas seulement de sous-traitance ou de cotraitance du recrutement par ou avec des structures spécialisées. Le poids des employeurs reste décisif, mais il s'est progressivement déplacé de l'entreprise vers le marché du travail et ses différents acteurs locaux et transnationaux. Ce sont les acquis des luttes pour les institutions du salariat qui sont en jeu dans ce mouvement : salaire à la qualification, cotisations sociales et sécurité sociale, indemnisation du chômage, droit du travail, représentation des salariés dans les entreprises.

Nous allons ici préciser cette analyse de l'intermédiation de l'emploi. L'étude des configurations successives de « l'employeur territorial » dans le bassin de Longwy montre, dans un premier temps, que celui-ci prend de plus en plus d'ampleur et a un pouvoir contraignant croissant depuis quarante ans. Les récits de salariés rencontrés lors de nos recherches dans les entreprises sidérurgiques, les firmes multinationales et les banques luxembourgeoises illustrent, dans un deuxième temps, la violence sociale de leurs déclassements et l'intensité de leurs résistances collectives et individuelles. L'ensemble conduit, dans un troisième et dernier temps, à un axe d'interprétation heuristique riche : le passage progressif et conflictuel d'un territoire conquis, celui d'une société salariale en construction, à un local qui est comme « octroyé » par les politiques d'emploi et leurs acteurs.



# 11 Les configurations socio-spatiales d'un employeur territorial de plus en plus présent

Les configurations socio-spatiales de l'employeur territorial qui se sont en partie succédé, en partie superposées dans le bassin de Longwy de ces quarante dernières années, participent à une fragilisation des institutions du salariat. Elles se différencient par le nombre d'intermédiaires de l'emploi mobilisés, leurs statuts, leurs formes, leurs modes de fonctionnement et de collaboration.

Elles se singularisent aussi par l'intensité des conflits internes et externes qui les animent, leur plus ou moins grande proximité à certaines entreprises et l'inscription plus ou moins locale de leur action. Elles évoluent d'une construction conjointe de l'État et de la branche sidérurgique à une mobilisation d'associations locales de proximité et d'intermédiaires publics et privés liée à la présence de firmes nomades puis étendue à l'espace transfrontalier. Elles prennent ainsi de plus en plus d'ampleur et deviennent plus contraignantes.

## 1.1 Une construction conjointe de l'État et de la branche sidérurgique

Dans la sidérurgie longovicienne, la période 1950-1975, qui précède les fermetures d'usines, se caractérise par une progression de la socialisation du salaire. Elle institue progressivement, sous l'influence des luttes syndicales, des règles nationales d'élaboration des salaires et la cotisation sociale comme fondement de la protection collective. Dans ces marchés internes ou professionnels de grandes entreprises ou de branches qui leur garantissent une carrière, la qualification est même devenue indirectement celle des personnes. *« C'est sur la base d'une fermeture de la branche (banque) ou de l'entreprise qu'elle soit paternaliste (sidérurgie) ou à statut (SNCF, EDF) que pour le personnel permanent, statuts et dispositifs conventionnels ont dressé des hiérarchies de qualification et y ont fait correspondre des grilles de salaires respectées par les employeurs. »* (Friot, 2012). Les acquis de cette période se manifestent encore quand les sidérurgistes du bassin de Longwy conquièrent la possibilité de conserver leur salaire jusqu'à la retraite dans les luttes contre les fermetures d'usines de la fin des années 1970 et du début des années 1980. Dans les premières Conventions Générales de Protection Sociale, l'organisation de la transition vers un autre rapport salarial se fait dans un rapport de force qui garde des traces de la sidérurgie : le contrat de travail n'est pas suspendu, la responsabilité de l'entreprise dans le reclassement est affirmée.

Mais dans le même temps, les politiques de discrimination positive participent au retour de critères divisant les salariés en une pluralité de logiques et avec des modalités d'accès aux ressources qui affaiblissent la construction précédente. La reconversion des années 1980-1990 introduit en effet des conditions d'appartenance territoriale – bassin

en reconversion – à côté des conditions d'âge<sup>9</sup>, de sexe et de secteur d'activité. Les institutions du salariat sont fragilisées.

C'est l'acte de naissance d'un employeur territorial sur le territoire longovicien. Philippe Méhaut et Marie-Claire Villeval (1991) montrent ainsi que les stages imposés aux sidérurgistes participent plus à une construction conjointe des branches et de l'État qui contribue à une rupture du lien salarial pour une partie de la main d'œuvre qu'à un dispositif de formation articulé sur des sphères potentielles d'embauche. La mise à l'écart physique devient la condition de la fermeture effective de secteurs entiers de l'usine et un préalable à l'extériorisation de la main-d'œuvre. La formation vise surtout maintenant à transformer les anciens sidérurgistes en futurs demandeurs d'emplois *via* des techniques d'aide à la recherche d'emploi : évaluation personnelle, projet, orientation, outil d'individualisation, de responsabilisation du stagiaire avec prise en compte d'informations sur la vie privée et constitution d'un portefeuille de compétences (Charrasse, 1989).

## 1.2 Une mobilisation d'associations locales de proximité et d'intermédiaires publics et privés, liée à la présence de firmes nomades

Cette logique va peu à peu s'étendre à l'ensemble des salariés et impliquer de plus en plus d'intermédiaires de l'emploi. Les pouvoirs publics ont ainsi progressivement attribué un rôle important à un « *milieu associatif* », jugé proche des réalités locales. Tout se passe comme si la tutelle étatique sur la fraction dite « *faiblement employable* » de la population souhaitait passer par le « *milieu associatif* » en tant que représentant de la « *société civile* ». Les solidarités locales ~~qu'est capable de mobiliser le milieu associatif~~ lui confèreraient une efficacité particulière (Deshayes, 2000).

Les deux modalités de recrutement de l'entreprise Daewoo (Deshayes, 2013) témoignent aussi d'un élargissement de l'employeur territorial. Pour l'embauche prévue de 610 salariés, 450 mesures d'aide à l'emploi ou à la formation (aide au premier emploi des jeunes ; stage d'accès à l'entreprise ; contrat de retour à l'emploi ; stage d'insertion et de formation à l'emploi ; crédit formation individualisé) sont débloquées par les pouvoirs publics. L'entreprise est représentée par une équipe composée de managers coréens et de cadres français récemment recrutés, connaissant encore mal les spécificités locales. Dans un premier temps, Daewoo refuse une centralisation des candidatures et un pré-recrutement par l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE) et tarde à transmettre un profil détaillé des postes. Pour mobiliser les demandeurs d'emploi longoviciens, l'ALE les convoque massivement au cours du second trimestre 1995, puis étudie leurs dossiers qu'elle transmet ensuite à Daewoo. D'autres acteurs, notamment les municipalités ou des associations, interviennent directement auprès de l'entreprise. Dans une seconde phase, à compter de

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

juillet 1996, l'agence d'intérim Adecco, dont le directeur local deviendra ensuite DRH de Daewoo, est mobilisée. Le recrutement local a été plus ouvert dans la première période à des salariés demandeurs d'emploi dont les caractéristiques étaient plus éloignées des profils mis en avant par l'entreprise (c'est-à-dire un CAP-BEP du domaine industriel), mais éligibles aux aides à l'emploi. Le recrutement par Adecco dans la seconde phase le rendait légalement impossible, malgré le souhait de l'entreprise intérimaire.

### 1.3 Une extension transfrontalière

L'évolution de l'emploi aux frontières révèle de nouveaux périmètres de l'emploi. L'action des intermédiaires de l'emploi y contribue. Une enquête menée en 2004 (Deshayes, 2004) sur le devenir des enfants de sidérurgistes soulignait le rôle des politiques d'emploi dans l'accès sélectif à l'emploi frontalier. C'est surtout la participation à des stages d'insertion qui différencièrent ceux qui avaient trouvé un emploi au Luxembourg de ceux qui travaillaient dans le bassin de Longwy : 19 % des premiers, 67 % des seconds en avaient connu. La réintroduction sélective du marché du travail concerne en priorité les plus déclassés, qu'elle contribue à stigmatiser. On ne peut cependant limiter l'action de l'employeur territorial à la gestion d'une catégorie spécifique.

Même si l'employeur territorial est plus présent dans certains secteurs ou branches d'activité ou auprès de certaines fractions de la main-d'œuvre, c'est l'ensemble des institutions et des salariés qui est concerné. Ainsi en est-il du statut du travailleur frontalier. L'affiliation à la sécurité sociale de son lieu de travail et non à celle de son lieu de résidence avait permis l'inscription du travailleur frontalier dans une logique, qui s'est affirmée des années 1950 aux années 1970, de droits négociés et liés au poste de travail dans un espace de mutualisation attaché à l'emploi. Si la constitution d'un espace européen de socialisation du salaire n'a jamais été privilégiée, l'évolution ultérieure des textes, des pratiques et de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a cependant contribué à éloigner cette perspective, comme elle s'éloignait au fur et à mesure des réformes appliquées dans chacun des États. La mise en œuvre de droits conditionnels se substitue aux protections collectives liées aux institutions du salariat. Les États membres qui accueillent des travailleurs frontaliers sont ainsi invités à les intégrer dans leurs dispositifs nationaux d'aides à l'emploi qui accélèrent l'individualisation des droits. Depuis le 1er mai 2012, un chômeur résidant en France dont le dernier emploi était au Luxembourg bénéficie notamment des mêmes services et mesures, notamment d'activation, que les chômeurs qui ont leur résidence au Luxembourg (Deshayes, 2014).

Les différentes configurations de l'employeur territorial contribuent ainsi au passage de qualifications inscrites dans des droits collectifs liés à l'emploi à une évaluation individualisée et récurrente comme condition d'accès à l'emploi.

## 2 | Une remise en cause de qualifications conquises

Des parcours illustratifs de sidérurgistes longoviciens travaillant au Luxembourg et d'employés frontaliers des banques luxembourgeoises servent de base empirique à la suite de ce développement. L'ensemble des témoignages recueillis (Deshayes, 1995, 2004, 2014, 2021) rend compte de la violence sociale des déclassements et des capacités d'action collective ou individuelle qui se manifestent dans le rapport aux différentes configurations de l'employeur territorial. Ils confirment que « *ce qui se construit et qui se dit dans les récits, c'est l'appropriation des mouvements de catégorisation qui ont brutalement évolué et remis en cause les cadres quotidiens, les appartenances collectives, les conditions de la mobilisation* » (Grafmeyer, 1988, p. 8).

### 2.1 Des sidérurgistes longoviciens au Luxembourg

Les parcours comparés de cinq sidérurgistes longoviciens devenus travailleurs frontaliers<sup>10</sup> confirment le poids croissant et sélectif d'un employeur territorial et les résistances aux menaces qui pèsent sur la reconnaissance de leur professionnalité. À la fin des années 1980, plusieurs modalités de transfert de l'entreprise sidérurgique vers des emplois au Luxembourg accompagnent les fermetures d'usines : mutation interne au groupe, passage par un service de reclassement et d'externalisation de la main-d'œuvre, stages de formation-reconversion copilotés par différents intermédiaires. Les entreprises qui recrutent mobilisent différents circuits : réseaux patronaux, médiation du service public de l'emploi, recours à des agences d'intérim, à des stages d'insertion-formation, relations des travailleurs en place<sup>11</sup>.

Monsieur Bailleux<sup>12</sup>, ouvrier professionnel (OP) de la sidérurgie longovicienne, est muté dans un établissement luxembourgeois du même groupe sidérurgique. Il a une longue histoire familiale (son père et ses frères travaillent à l'usine) et personnelle liée à l'entreprise sidérurgique. Entré à l'âge de 14 ans, il acquiert progressivement une forte légitimité professionnelle, confirmée par une qualification d'ajusteur obtenue en interne. Tout est dans l'apprentissage progressif d'un savoir-faire multiple qui s'accompagne d'un discours de classe militant contre l'offensive taylorienne constante depuis les années 1930 (Charrasse, 1983) : « *J'étais venu à l'usine comme ça et je suis monté avec ma force ... maintenant regarde, je suis P3, je n'ai pas de CAP, je n'ai rien moi. Si on m'a monté en grade, c'est qu'on a voulu me monter en grade, alors que maintenant, on veut me tuer... Si j'en suis là à*

10. Entretiens **recueillis** entre 1993 et 2014.

11. La recherche Transferts de Qualification Transfrontalières (TRAQT) a été menée à la MSH de Lorraine entre 2014 et 2016 : Deshayes J.-L. (dir., 2L2S, MSH), avec Ferial E (2L2S), Gillet. M (2L2S), Hirlot P. (IRTS), Khristova A. (IRTS).

12. Entretiens avec Monsieur Bailleux, en 1993 et 2008, alors âgé respectivement de 47 ans et 62 ans.

*l'heure actuelle, si je suis marqué en rouge, comme mon frère, il a été marqué en rouge. C'est pour ça qu'il n'a pas progressé, parce que le père était rouge, le père, il était délégué CGT, mais on est marqué en rouge. Si on est là, c'est qu'on est fort, sinon on ne serait pas là, on serait déjà mis dehors...* ». Dans le cadre de la Division Unité Conversion<sup>13</sup>, M. Bailleux est détaché dans des entreprises sous-traitantes chargées de la démolition des sites sidérurgiques. Il refuse leurs propositions d'embauche peu sûres pour rester salarié d'Unimétal<sup>14</sup>. Il devient formateur en CFC<sup>15</sup> jusqu'à sa mutation au train à fil<sup>16</sup>, l'une des dernières installations sidérurgiques du bassin<sup>17</sup>. C'est après sa fermeture, en 1998, qu'il fera partie des 200 salariés sur 313 transférés au train à fil de Schifflange au Luxembourg, qui appartient alors au même groupe sidérurgique devenu Arcelor-Mittal<sup>18</sup>. Son reclassement dans la même grille de classification est automatique et sans évaluation individuelle, avec un salaire très supérieur. La reconnaissance de ses qualités professionnelles lui permet de résister en partie à la taylorisation croissante de son métier. L'établissement ferme dix ans plus tard, l'année de la mise en retraite de la plupart des salariés transférés. M. Bailleux déplore que certains d'entre eux, ouvriers qualifiés mutés la même année que lui, aient été occupés dans des fonctions de garde toutes leurs dernières années d'activité.

L'embauche au Luxembourg de Monsieur Delerue<sup>19</sup>, ouvrier professionnel lui aussi, se fait, à la différence de M. Bailleux, au prix d'un départ de l'entreprise sidérurgique accompagné par la cellule de conversion d'Unimétal. Né dans une famille d'agriculteurs de la Meuse proche, il est recruté comme manoeuvre puis progresse « sur le tas », OS, OP1, OP2<sup>20</sup>, jusqu'à devenir conducteur de four de 1978 à 1988 à l'usine de Senelle<sup>21</sup>. Il obtient un CAP de thermicien. Il n'est ni syndiqué, ni militant actif, mais est solidaire des luttes. Son parcours sidérurgique fluctue avec les fermetures. Il a longtemps tâché de rester dans la sidérurgie, refusant même une formation à l'EMOM<sup>22</sup>, qui visait, selon lui, à préparer sa sortie. Son parcours est fait de mutations internes proches, parfois mal acceptées par d'autres ouvriers dans un contexte de concurrence pour des places de plus en plus rares. Il doit cependant, après la fermeture de l'établissement où il travaille,

13. DUC (Division Unité Conversion) : service dit « non opérationnel » où sont regroupés les personnels écartés des autres services, en attente de pré-retraite ou de congés de conversion.

14. Unimétal, société créée en 1984 pour séparer l'activité des produits longs de Sacilor et Usinor.

15. Voir plus haut.

16. Un train à fil est un train de laminoirs, continu, spécialisé dans la production de fil machine.

17. La légitimité de l'arrêt du train à fil, dix ans plus tard, en 1998, a été contestée par les syndicats et différée d'un an.

18. ArcelorMittal est un groupe sidérurgique mondial. Son siège social est installé à Luxembourg. Il est né en 2006 de l'OPA de Mittal Steel Company sur Arcelor.

19. Entretien 2014, recherche TRAQT (2016). Monsieur Delerue avait 60 ans au moment de l'entretien.

20. OS, ouvrier spécialisé ; OP, ouvrier professionnel.

21. C'est à Longwy que se trouvait l'usine de Senelle qui a comporté jusqu'à six hauts fourneaux. Son activité se termine en 1987.

22. L'École des Maîtres ouvriers de la métallurgie a été créée en 1942.

effectuer un stage en CFC en attendant d'être muté à l'usine de Gandrange, à cinquante kilomètres de Longwy<sup>23</sup>. Il vit mal ces nouveaux déplacements et les évaluations « scolaires » individualisées, disqualifiantes et récurrentes qui les accompagnent : *« J'ai rejoint Gandrange en Juillet 88. Et puis je ne sais pas pourquoi, j'ai eu comme un rejet. Tu vois. Je ne voulais plus... je ne sais pas, c'était en moi comme un rejet, je ne voulais plus aller travailler. Quand je suis arrivé là-haut, il y avait ce qu'ils appelaient les modules. Y'avait les modules de trois jours, c'est-à-dire qu'ils appelaient les gens et puis, ils les mettaient pour vérifier leurs capacités intellectuelles. Tu vois, ils leur faisaient passer des tests, maths, français, psychologie, tout ça. Moi je suis arrivé là-dedans ... je venais de quitter un truc ou déjà c'était le même bordel, j'arrive là et ça continue. Alors, dans ma tête je me dis, faut que je sorte de là-dedans, je me dis, je ne vais pas encore bouffer un sac de celle-là, faut que je m'en sorte. »* Il contacte alors la cellule de reconversion qui lui propose de candidater dans une entreprise luxembourgeoise de son réseau patronal. Il est embauché à l'essai pour la mise en place d'une nouvelle usine, puis est recruté avec un statut d'ouvrier de base correspondant à une convention collective moins favorable que celle qu'il quittait, mais avec un salaire équivalent. Sa qualification de thermicien n'a pas entièrement été reconnue dans ce transfert. Il estime cependant avoir accédé à un emploi qui lui convient.

Contrairement à Messieurs Bailleux et Delerue, c'est par des intermédiaires de l'emploi extérieurs à l'entreprise sidérurgique que Monsieur Erruti, inscrit à l'Agence locale pour l'emploi (ALE), et Monsieur Fanzone, stagiaire au Collège européen de technologie (CET)<sup>24</sup>, accèdent à un emploi au Luxembourg.

M. Erruti<sup>25</sup> a quitté l'usine où il travaillait comme ajusteur dans la même unité que son père : *« J'ai fait le centre d'Usinor, le grand centre.... CAP de mécanique, en mécanique générale. À l'usine, je suis rentré en septembre 1973. Et donc, en 1979, j'étais fraiseur... fraiseur P2, j'étais passé P2. J'avais passé l'examen, tout... j'avais réussi hautement, haut la main »*. Militant très actif de la CGT, il est très déçu de la « capitulation syndicale » qui a accompagné les fermetures. Le combat n'a, en effet, pour lui, pas été mené jusqu'au bout et aurait pu être gagné. Il accepte alors « en souffrance » une prime proposée aux jeunes pour encourager, au début des années 1980, les départs « volontaires ». M. Erruti exerce ensuite des emplois d'ouvrier professionnel que sa qualification et la mobilisation de réseaux personnalisés lui permettent d'obtenir dans plusieurs établissements en France et en Algérie, avant d'être embauché par une entreprise multinationale de sous-traitance automobile au Luxembourg, en répondant à une annonce de l'ALE. Recruté dans sa spécialité, il retrouve de nombreux autres ex-sidérurgistes du bassin de Longwy et une fonction militante.

23. L'usine sidérurgique de Gandrange est un complexe sidérurgique dans la vallée de l'Orne en Moselle, produisant essentiellement des produits longs en acier.

24. Le CET a été créé en 1991 pour accompagner la formation initiale et continue, la recherche et le transfert de technologie dans l'espace transfrontalier.

25. Entretien, 2014, âge de M. Erruti au moment de l'entretien, 60 ans.

M. Fanzone<sup>26</sup>, plus jeune, est titulaire d'un bac « mécanique » et d'un CAP de tourneur. Il a travaillé six mois à la Société des Laminoirs de Villerupt (SLV), en 1979, où travaillait déjà son père. Puis, il voyage, « *une vie de baroudeur* », entrecoupée de « *petits boulots* », pour découvrir d'autres univers que cet « *enfermement programmé* ». C'est en 1987, en couple et père d'un premier enfant, qu'il s'inscrit dans un stage de formation aux machines numériques organisé par la mission du PED au Collège européen de technologie<sup>27</sup>. Il apprécie cette formation. Il la quitte cependant un mois avant la fin. Son beau-père l'a informé d'une offre d'emploi au Luxembourg, chez un sous-traitant de l'ARBED<sup>28</sup>. Il est embauché avec un statut d'artisan comme aléseur<sup>29</sup> sur une « *grosse machine* » sur laquelle il travaillera 12 ans avant d'être déclassé suite à un accident du travail.

Dans ces différents récits, le rapport de force né de la période précédente permet, en partie, aux ouvriers professionnels de valoriser leur savoir et de nourrir quelques certitudes sur la transférabilité de leur qualification.

Le dernier portrait concerne un ouvrier spécialisé, Monsieur Conti<sup>30</sup>. Plus encore que les ouvriers professionnels, les ouvriers spécialisés ont été exclus par les politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises sidérurgiques et concernés par les nouvelles modalités d'embauche qui se développent. M. Conti, dont le père était ouvrier « hors sidérurgie », a été recruté à un âge tardif comme cariste après avoir été mécanicien depuis l'âge de 14 ans. Il affirme qu'aucun effort de formation n'a été fait pour lui pendant longtemps. Son discours est encore très marqué par la violence du déclassement qu'il a subi lors de son « *éviction sans même bénéficier de CFC ni de la somme proposée en cas de départ de la sidérurgie* ». Il a ainsi été détaché dans plusieurs entreprises sous-traitantes chargées de la démolition des usines qui ont, selon lui, « *profité des aides à l'emploi et des primes de la reconversion* ». Malgré plusieurs contrats précaires et alors qu'il ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise sidérurgique, ces entreprises sous-traitantes ne le recrutent pas. Après une longue période de dépression, c'est par l'intermédiaire d'une agence d'intérim qu'il retrouve un travail durable de manœuvre dans une papeterie au Luxembourg, aidé par son fils, plus familier des nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre.

Plus on avance dans le temps, plus les dispositifs croisés par les salariés reclassés contribuent à l'écroulement du champ socio-professionnel dans le cadre duquel ils raisonnaient et fragilisent les institutions du salariat conquises dans les années 1970.-(Deshayes, 1995). Ces parcours localisés confirment cependant l'efficacité à retardement de normes, de

26. Entretiens, 2013 et 2014. M. Fanzone avait alors 56 et 57 ans.

27. Stage organisé pour les licenciés de l'entreprise *General Motors* au Luxembourg et ouvert à d'autres demandeurs d'emploi.

28. qui sera ensuite intégré dans l'ARBED, puis dans Arcelor-Mittal.

29. L'aléseur est un technicien d'atelier d'usinage qui s'occupe sur des pièces de métal, à l'unité ou en série, de la finition de tubes ou cylindres métalliques.

30. Entretien, 1994. M. Conti avait alors 49 ans.



valeurs, d'habitudes de vie, de dispositions intériorisées à la génération précédente et d'une expérience sociale sensible à l'histoire collective du groupe ouvrier et à la crise qu'il traverse. Ils expriment ainsi la complexité des cultures de classe et de leurs empreintes.

Nos conclusions rejoignent les observations de Cédric Lomba (2018) qui a étudié les mutations internes dans la sidérurgie liégeoise. Elles mettent en évidence la violence des déclassements, la dévalorisation matérielle et symbolique des ouvriers, mais soulignent aussi, « *les réactions, contestations, les arrangements, bref les capacités d'action individuellement (dans les mobilités, les rapports au travail, les engagements du corps, les stratégies résidentielles ou les modes de consommation) ou collectivement situées (dans les mobilisations, la routinisation des luttes, la défense des métiers, ou l'évitement des licenciements individuels)* ».

## 2.2 « Une vision à 360° » : s'adapter au marché

Un deuxième terrain d'étude, celui des banques luxembourgeoises<sup>31</sup>, permet de réfléchir au rôle des intermédiaires de l'emploi dans l'extension sociale et spatiale d'un espace de qualification devenu transfrontalier. « *On va à l'usine* », c'est par cette expression qui fait référence à la fois à un travail taylorisé et à une production industrialisée qu'une étudiante<sup>32</sup> de l'IUT GEA<sup>33</sup> de Longwy, fille d'un travailleur immigré, caractérise son travail dans une banque luxembourgeoise où elle est chargée du calcul des valeurs nettes d'inventaire<sup>34</sup> (Deshayes, 2014). 74 % des premiers emplois des étudiants diplômés de l'IUT GEA entre 1990 et 2010 ont ainsi été des emplois de *back office*<sup>35</sup> avant une progression sélective vers des fonctions de contrôle ou d'analyse, ou vers des postes plus élevés dans la hiérarchie, à partir de celui de manager.

Cette évolution correspond à une ouverture du marché interne bancaire luxembourgeois. De nombreux intermédiaires de l'emploi y contribuent. Le DRH<sup>36</sup> d'une grande banque définit les années 1990 comme le passage de « *l'administration du personnel à la gestion des ressources humaines* ». Le poste de travail était le support des droits et la carrière y était organisée en interne et non par un passage par le marché du travail.

31. Le secteur financier luxembourgeois repose essentiellement sur les fonds d'investissement, pour lesquels le Luxembourg est le deuxième centre financier au monde et sur le « *private banking* », la gestion des « grosses fortunes ».

32. Entretien, 2014, recherche TRAQT.

33. L'IUT GEA de Longwy a été créé en 1990.

34. VNI : La valeur nette d'inventaire est le prix auquel se négocie une part d'un fonds de placement.

35. Le *back office* est l'ensemble des activités de soutien, de contrôle et d'administration des opérations au sein d'une entreprise ou institution agissant dans le secteur de la finance de marché. Contrairement aux activités de haut niveau telles que les décisions d'investissement ou la gestion de portefeuille, les activités du *back-office* sont assez standardisées. Elles nécessitent peu de contacts extérieurs et sont donc faciles à décentraliser ou à délocaliser.

36. Entretien, 2014, recherche TRAQT.



Aujourd'hui, la sélection commence dès l'entrée dans les stages. Ils sont suivis de recrutements en CDD (deux ans au maximum). Les modalités de progression dans la banque sont individualisées et dépendantes de l'évaluation de la « performance » ou du « mérite » des salariés. La « pression » commence pendant la période d'essai (six mois).

Certaines banques sous-traitent le recrutement soit à des agences d'intérim, soit à des entités communes à plusieurs banques spécialisées. L'appel à des consultants externes, non comptés dans l'effectif de l'entreprise, est aussi fréquent, selon les besoins. Les plans sociaux peuvent varier, d'une banque à l'autre, d'un minimum légal qui ne comprend pas d'obligation de faire appel à un organisme d'accompagnement des salariés à un système plus avantageux en fonction des rapports de force et des modes de gestion. Ils mobilisent des sociétés et associations spécialisées, des agences d'intérim, les services publics de l'emploi.

Une employée d'une agence d'intérim<sup>37</sup> implantée au Luxembourg en décrit le mode opératoire : « *La durée d'accompagnement est d'environ six mois. On leur donne de quoi être acteur de leur recherche d'emploi* ». La « vision à 360 degrés », parfois demandée par l'entreprise, permet à l'accompagnateur, après consultation de tous ceux qui connaissent la personne, de prendre en compte les différents points de vue exprimés et de préciser les besoins : « *À la suite de ce bilan de compétences, on repère un gap de 20 ou 30 % par rapport à un marché cible et on met en place les formations, les mises en relation, le coaching pour les entretiens. Le back office (encodage) d'il y a 5-10 ans, c'est fini. Une diversification, transversalité, adaptation aux besoins du marché, est nécessaire pour ceux qui faisaient du fund accountant (comptabilité de fonds) ou de la compliance (analyse de la conformité aux textes réglementaires) pour pouvoir rester au Luxembourg. Le poste étant soit supprimé, soit délocalisé, ceux qui n'ont pas bougé devront être accompagnés plus longtemps* ».

Les dispositifs décrits privilégient donc une sécurisation individuelle des parcours professionnels par l'intermédiation du marché du travail à une préservation de la qualification et du salaire entre deux emplois. Ils contribuent à la transformation « structurelle » des « critères » et des « qualités » à l'œuvre dans les mouvements de catégorisation. L'intermédiation s'inscrit dans un local étendu à l'espace transfrontalier. Contribue-t-elle à limiter ou non les capacités d'initiatives locales et au profit de quels groupes sociaux ?

---

37. Entretien réalisé en 2014, recherche TRAQT.

## 31 Un affaiblissement de la capacité d'action locale

Les interrogations sur la place du local sont anciennes dans le bassin de Longwy. En 1983, David Charrasse (1983) décrivait ainsi la perception par le monde syndical de la mise en place d'un comité local pour l'emploi à Longwy : « *Comment parler de développement local, alors que les syndicats sont affaiblis, que le comité local a peu de moyens, qu'il y a des divisions, que la mission locale apparaît, que la démoralisation et le pessimisme dominent peu à peu ? La territorialisation de l'action syndicale hors entreprise, si elle peut concerner les chômeurs, passe par des unions locales moins fortes que les syndicats d'entreprise. La mobilisation hors entreprise est assez faible, sauf pour le public et le parapublic. La prise en compte des problèmes liés à l'entreprise (femmes, immigrés, quartiers difficiles, logement) est progressivement passée hors entreprise... Le rapport de force, rapport salarial, était dans l'entreprise. On voudrait le transformer en dehors sans les moyens alors que le rapport de force dans l'entreprise se dégrade, que le désengagement des entreprises s'accroît et que leur intérêt à être dominatrices dans l'espace hors entreprise a diminué* » (p. 1).

Quarante ans après, ces interrogations demeurent. Les réponses locales et territoriales se sont en effet multipliées dans le bassin de Longwy. Les politiques publiques ont mobilisé, avec constance, les références à une gestion locale étendue à l'espace transfrontalier : pôles de conversion, gestion prévisionnelle des emplois par bassin ; bassin d'emploi-formation, démarche de territoire, contrat de redynamisation territoriale, régulation par appariement. Dans les discours publics (Deshayes, 2010), le « *problème* » est devenu celui de la dynamique territoriale de ses handicaps et de ses ressources ; la « *question générale* », celle d'un renouvellement de la question sociale hier essentiellement constituée des ouvriers et de leurs combats. Dans ces discours, la concurrence des territoires remplace la lutte des classes.

L'analyse des configurations de l'employeur territorial et des récits que nous avons recueillis montre, au contraire, que, depuis les années 1980, l'insistance sur le local s'inscrit dans un rapport de classe. Nos recherches permettent ainsi une montée en généralité : elles illustrent le passage d'un local « *conquis* », lié à une solidarité salariale qui avait progressé jusqu'au milieu des années 1970, à un local « *octroyé* » par les politiques publiques de l'emploi et ses acteurs clés. Elles en révèlent aussi les tensions.

### 3.1 D'un local conquis à un local octroyé

Dans le bassin de Longwy, les conflits des années 1960-1970 ont accru les capacités d'action locale. Les mobilisations ouvrières impulsées localement ont permis d'obtenir des protections ayant des répercussions nationales. Ainsi la mensualisation, limitée jusqu'ici aux employés, également appelés les « *mensuels* », est étendue aux ouvriers, jusqu'ici payés à la semaine ou à la quinzaine, par la convention collective de la métal-

lurgie, puis par la loi en 1971. Cela ne vaut pas pour tous les secteurs, mais la dynamique conflictuelle a contribué, par l'instauration de tarifs, de règles de mobilité, d'embauche et de licenciement, à marginaliser en partie le marché du travail. Quand le salaire est socialisé, la péréquation repose sur des règles qui transcendent les secteurs économiques, métiers ou bassins de main-d'œuvre. La solidarité s'exerce sur un territoire étendu, comme celui de la nation dans le cas de la sécurité sociale.

Michel Pinçon (1986) évoquait alors une société d'admiration mutuelle en reprenant Norbert Elias (1985), c'est-à-dire une société où chacun reconnaissait la qualification de l'autre, un univers où la « *classe ouvrière* » avait, en partie, un pouvoir de définir les principes du monde social conformément à ses intérêts. Son analyse rejoignait celle de Gérard Noiriel (1984) qui a étudié une génération qu'il qualifie de « *singulière* », celle d'ouvriers dont les parents étaient eux-mêmes ouvriers, qui a conquis des droits salariaux, dirigé des municipalités et promu des valeurs ouvrières dominantes localement.

Depuis les années 1980, la construction collective et conflictuelle d'un espace localisé de qualification, qui avait progressé jusqu'au milieu des années 1970, évolue vers un local « octroyé », où l'attribution des ressources dépend de plus en plus de jugements de proximité individualisés. Le conflit se déplace ainsi en partie de la conquête de droits collectifs liés au poste de travail vers l'obtention de droits individualisés sur un marché du travail construit localement et articulé à une échelle transnationale. Le poids des employeurs reste décisif, mais il s'est progressivement déplacé de l'entreprise vers le marché du travail et ses intermédiaires. La maîtrise du nombre, de la localisation et de l'attribution des postes de travail reste l'apanage des employeurs qui louent la force de travail, mais ce n'est plus seulement dans l'entreprise que se joue la carrière.

La logique financière mondialisée, qui accompagne les fermetures d'usines sidérurgiques, l'arrivée et le départ de firmes nomades dans le bassin de Longwy et le développement des emplois frontaliers, organise de fait une alliance du hors sol et du local. Elle articule un horizon mondialisé<sup>38</sup> à un localisme exacerbé qui semble la condition pour accéder aux ressources publiques : avances des finances locales, exonérations fiscales spécifiques, équipements publics *ad hoc* et services publics minima. Elle conduit les administrations publiques à se poser comme gestionnaires non de l'homogénéité, mais de la différenciation territoriale au sens où la puissance publique est partie prenante de cette mise en concurrence des territoires les uns contre les autres en lutte pour attirer les entreprises transnationales de passage.

Nous rejoignons ainsi Bernard Friot quand il affirme que « *le centrage de toutes les stratégies de l'emploi et de la protection sociale sur les marchés locaux du travail contribue à livrer aux entreprises provisoirement installées là une main-d'œuvre produite et repro-*

---

38. Les procédures de recrutement des banques implantées au Luxembourg demandent l'« *approval* » (approbation) des sièges parisiens, londoniens ou new-yorkais des banques concernées.

*duite en partie sur fonds publics dans le maillage étroit des dispositifs de proximité à coups de “parcours individualisés” et autres “projets” définis dans “l’interaction des stratégies d’acteurs”* » (Friot, 1996). Nos recherches menées à Longwy sur une période longue montrent que cela se traduit par une explosion du local dans la production et la reproduction des travailleurs déqualifiés.

### 3.2 Des oppositions contrastées

Pour s’opposer à cette transformation, les syndicats ont mobilisé, à l’échelle locale et transfrontalière, différentes modalités d’action selon les situations et en fonction des conceptions qu’ils privilégient : présence et luttes dans les entreprises, participation politique aux organismes de la reconversion, défense juridique des salariés. Ils sont ainsi partagés (Higelé, 2011) entre une sécurisation individuelle des parcours professionnels par l’intermédiation du marché du travail (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, obligation de résultat du service public de l’emploi, activation des chômeurs et des indemnités de chômage, formation tout au long de la vie) et une sécurité sociale professionnelle qui préserverait salaire et qualification entre deux emplois.

Un programme de qualification encouragé par l’intersyndicale du PED pour les ouvriers les moins qualifiés des firmes multinationales présentes dans l’espace transfrontalier illustre la première alternative. La Commission européenne, dans le cadre d’un projet Léonardo, avait autorisé le démarrage de négociations d’entreprise sur la formation professionnelle. Il s’agissait de passer à la construction négociée de dispositifs de formation qualifiants interentreprises et transfrontaliers orientés vers les salariés les plus fragilisés. Sa réalisation s’est heurtée à la fermeture de plusieurs entreprises en France et au Luxembourg. Il faut y ajouter la remise en question de cette action dans deux entreprises où les DRH ont changé. Les entreprises sont restées décisives (Deshayes, 2010).

Plus proche de la seconde orientation, la CGT s’est longtemps opposée aux missions qui lui ont été proposées dans le cadre d’action des EURES<sup>39</sup><sup>40</sup> (*European employment services*) dont elle était exclue dans une première composition. Elle refusait une limitation de son action à un simple service public de l’emploi au profit de mobilisations destinées à améliorer les droits des travailleurs victimes de ruptures d’emploi.

L’employeur territorial joue ainsi un rôle en tension, mais actif dans l’évolution d’un rapport social territorialisé qui contribue à transformer un local conquis en un local

39. Créés en 1993 par la Commission européenne, les EURES associent, dans les espaces transfrontaliers, les services publics de l’emploi aux syndicats d’employeurs et aux syndicats de salariés pour identifier et éliminer les obstacles à la libre circulation des travailleurs.

40. Recherche MSH, 2011.

octroyé. En résumé, le rôle des entreprises est toujours important, mais ce rôle s'exerce dorénavant et de plus en plus en fonction d'un employeur territorial qui regroupe un ensemble d'acteurs au-delà du monde de l'entreprise. Cela aboutit à un ~~écèlement de l'entreprise, en défaveur des travailleurs et~~ des institutions du salariat.

## Conclusion

Ce retour sur le cas de Longwy confirme la tendance, depuis les années 1960 et surtout 1980, à un éclatement de l'entreprise dans des structures « *encore plus erratiques, dispersées, diverses, disjointes, externalisées* » (Didry, 2016). Le capitalisme financier contribue à effacer la figure de l'entreprise employeur derrière une entreprise conçue comme un bien à céder. De plus, l'effritement progressif du lien direct entre salarié et employeur, au fondement du droit du travail, est allé de pair avec l'intervention croissante de tiers dans les relations d'emploi et de travail.

Le cas de Longwy conforte et complexifie les conclusions d'Henri Coing (1981), qui, dès 1981, dénonçait le mythe de marchés locaux du travail néoclassiques parfaits, dont les ajustements – demande-offre d'emploi et formation – offriraient une réponse efficace aux impasses d'une régulation nationale devant la montée du chômage. Pour lui, ce sont des rapports de force globaux et locaux qui sont en jeu : les déséquilibres ne sont pas des accidents, mais des éléments structurants du capitalisme. La GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et/ou des compétences, prévisionnelle et / ou concertée) est moins un outil de réduction des désajustements du marché du travail qu'un processus d'assignation des « moins employables » à des postes disqualifiés. L'espace où se joue la relation de la main-d'œuvre à l'entreprise révèle ainsi une réinterprétation continue des catégories et des supports de reproduction de la main-d'œuvre.

L'analyse en termes d'employeur territorial que nous proposons offre une grille de lecture complémentaire à celle d'Henri Coing en intégrant les intermédiaires de l'emploi. Elle permet de rendre compte du déplacement, entamé depuis la fin des années 1970, du lieu du jugement de l'employabilité de l'employeur-entreprise vers un ensemble hybride d'institutions publiques et privées. L'histoire longue de ces reconfigurations dans le bassin de Longwy montre que l'intermédiation a été impulsée et réappropriée au service de l'emploi quel qu'il soit, mais au détriment de la qualification des salariés et de leurs possibilités d'action locale.

## ■ Bibliographie

- Balzani B., Deshayes J.-L. (2007), « Diversité des logiques associatives d'action sociale et incertitude des territoires dans le bassin de Longwy », in Bouquet B., Madelin B. et Nivelles P. (Dir.), *Territoires et action sociale*, Paris, L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », série « Cahiers du Griot », n° 10, pp. 159-173.
- Belkacem R., Charlier M., Deshayes J.-L., Hirlet P. (1998), *Les intermédiaires de l'emploi dans le bassin transfrontalier de Longwy*, ILSTEF.
- Béraud M., Eydoux A. (2009), « Activation des chômeurs et modernisation du SPE, les inflexions du régime français d'activation », *Travail et Emploi*, Juillet-Septembre, pp. 9-21.
- Charrasse D. (1983), *L'analyse des capacités d'intervention du mouvement ouvrier dans les instances de développement local à partir de l'exemple du Comité Local de l'Emploi de Longwy*, rapport pour le ministère de l'Équipement.
- Charrasse D., Noiriel G. (1986), « Lorraine du Nord et anthropologie industrielle en France : bilan provisoire », *Anthropologie et sociétés*, Vol. 10, n° 1.
- Charrasse D. (1989), *Les CFC*, colloque du GREE sur la reconversion, Pont à Mousson.
- Charrasse D., Deshayes J.-L. (1989), *Rites de la crise et crise des rites dans les mines et la sidérurgie lorraine*, sous la direction scientifique de Noiriel G. et de Chassey F., Rapport pour la Mission du Patrimoine Ethnologique, LASTES Nancy II, Nancy,
- Charrasse D. (1990), *Les savoirs de production*, Rapport pour le ministère de la Culture, Paris.
- Coing H. (1981), *La ville, marché de l'emploi*, Grenoble, PUG.
- De Chassey F. (1993), « Cinq ans de recherche sur la reconversion sidérurgique », *Utinam, revue de sociologie et d'anthropologie*, n° 8, Besançon, L'Harmattan.
- Demaziere D. (1996), *A la recherche du « localisé » et de ses dimensions. Le cas de l'insertion professionnelle des jeunes*, in ministère du Travail et des Affaires sociales (ed.), *Politiques d'emploi et territoires*. Bilans et rapport, Paris, La Documentation française, pp. 29-42.
- Deshayes J.-L. (1995), *Filiations et ruptures intergénérationnelles dans le bassin sidérurgique de Longwy*, thèse pour l'obtention d'un doctorat en sociologie, dir. Jean-Pierre Terrail, Université Nancy 2, 479 p.
- Deshayes J.-L. (direction), Balzani B. et Friot B. et alii (2000), *Logiques nationales et transnationales dans la participation associative à une situation de reconversion : l'exemple de Longwy*, rapport final et note de synthèse pour la MIRE.
- Deshayes J.-L. (2004), *Les territoires de l'éducation et de la formation des enfants d'une génération des sidérurgistes du Bassin de Longwy*, rapport de recherche pour les ministères

- de l'Éducation nationale, de la Recherche et de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement.
- Deshayes J.-L. (2010), *La conversion territoriale Longwy (1978-2010). Le salariat entre paternalisme et mondialisation*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Deshayes J.-L. (2010), « D'un territoire conquis à un local octroyé : la constitution d'un employeur territorial à Longwy », *Les notes de l'IES*, n° 9.
- Deshayes J.-L. (2013), « L'employeur territorial, une notion utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi », *Travail et Emploi*, 136, pp. 69-80.
- Deshayes J.-L. (2014), *Comment « un bout de monde » peut-il aider à lire le monde : classes, territoires, générations ? Trente ans de recherche à Longwy*, Mémoire d'HDR, EHESS.
- Deshayes J.-L. (2021), *Je travaille au Luxembourg, Une socio-histoire d'un espace transfrontalier de qualification*, Nancy, Editions universitaires de Lorraine.
- Didry C. (2016), *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.
- Elias N. (1985), *Remarques sur le commérage*, ARSS, n° 60.
- Friot B. (1996), « L'inscription territoriale du travail selon son mode de financement », *Espaces et sociétés*, Paris, L'Harmattan, n° 92-93.
- Friot B. (2012), *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute.
- Friot B. et Rose J. (dir) (1996), *La construction sociale de l'emploi en France, les années soixante à aujourd'hui*, Forum de l'IRTS de Lorraine, Paris, L'Harmattan.
- Gambier D., Vernières M. (1985), *Le marché du travail*, Paris, Economica.
- Grafmeyer Y. (1988), « Socialisation professionnelle et mobilité » in *Analyse des modes de socialisation- Confrontations et perspectives*, Actes de la table ronde de Lyon, 4 et 5 février 1988, *Cahiers de recherche IRESE*, Lyon, Université Lumière Lyon 2.
- Higelé J.-P. (2011), « Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail », *Notes de l'IES*, n° 20, mars.
- Lomba C. (2018), *La Restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, 386 p.
- Méhaut P., Villeval M.-C. (1991), « Les CFC et la gestion des mobilités : une étude de cas dans la sidérurgie », *Formation Emploi* n° 16.
- Noirielle G. (1984), *Longwy, Immigrés et prolétaires 1880-1980*, Paris, PUF, « Pratiques théoriques ».
- OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi) (2010), *Cahier thématique : Frontaliers et marché de l'emploi frontalier dans la Grande Région*.

- Pinçon M. (1987), *Désarrois ouvriers, Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales ».
- Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, Collection « Travail et salariat », Février.
- Salais R., Storper M. (1994), *Les mondes de production*, Paris, EHESS.
- Zimmermann J.-B. (coord) (1998), *Constructions territoriales et dynamiques productives*, rapport final pour le Commissariat au Plan, avec la collaboration de Bennoui M., Deshayes J.-L. et Guendouz M. (ERGEA Longwy).