

CECILE VIGNAL

**RUPTURES DU TRAVAIL OUVRIER ET RUPTURES DES RAPPORTS
FAMILIAUX A LA MOBILITE**

Regards Sociologiques, n°45-46, 2013, pp.205-217

L'objet de cet article est d'analyser les transformations du travail du point de vue de leurs effets sur la mobilité géographique d'ouvriers et sur les logiques familiales d'ancrage local. Notre approche suit rétrospectivement, sur 9 à 10 années, les trajectoires professionnelles et résidentielles de salariés (en majorité ouvriers) suite à la fermeture de leur usine de câbles de l'Aisne, en 2000-2001, et à sa délocalisation dans l'Yonne à deux cents kilomètres de leur domicile. Neuf années après la fermeture, la précarisation des trajectoires professionnelles est majoritaire que les salariés aient, ou non, accepté les injonctions à la mutation de leur emploi. La mobilité apparaît bien comme un mode complexe de domination conduisant nombre de salariés à intégrer, pour soi-même et pour ses enfants, les injonctions à la mobilité du marché du travail. Avec le temps, les ressources de l'ancrage se trouvent limitées ou progressivement inopérantes pour ces familles. Nous faisons l'hypothèse que les fermetures d'usines accélèrent la rupture de transmission intergénérationnelle du rapport à la mobilité des milieux ouvriers.

Les mobilités géographiques répondent à un processus historique de « mobilisation »¹ et de « mise en mouvement »² des travailleurs engendré par l'industrialisation des XIX^e et XX^e siècles. Entre 1900 et 1930, le développement industriel, la multiplication des grandes entreprises aux systèmes de production de plus en plus mécanisés et rationalisés, suscitent la migration des ouvriers et paysans qui alimenteront l'urbanisation des villes françaises et de la région parisienne³. L'instabilité de la main-d'œuvre ouvrière a alors longtemps été un souci pour les entreprises qui tentaient d'enraciner les travailleurs, de les loger et d'organiser leurs déplacements par le ramassage quotidien⁴. Mais, à partir de la fin des années 1970, la « crise des rapports salariaux fordien » accélérée par les mutations technologiques ont conduit les entreprises à ne plus rendre captifs les salariés mais bien à « garder les mains libres vis-à-vis de leurs salariés »⁵. Les mobilités professionnelles et géographiques vont progressivement s'imposer comme une modalité de gestion des salariés. Aussi, au cours des

vingt dernières années, pour les ouvriers et employés, la dimension spatiale des carrières s'est accentuée⁶. S'ils ne rejoignent pas le niveau des autres catégories de salariés, leurs mobilités géographiques pour l'emploi sont plus contraintes et moins protégées⁷.

Ces variations entre ancrage et mise en mobilité de la main-d'œuvre ouvrière résultent non seulement des rapports sociaux suscités par le travail mais aussi de logiques familiales. Dès le XIX^e siècle, les migrations ont été encadrées et parfois facilitées par le réseau familial⁸. En outre, la proximité habitat-emploi, instituée par la fixation dans l'espace des solidarités territorialisées⁹ et par le développement de la propriété ouvrière¹⁰, a sédimenté une culture et des sociabilités ouvrières fondées sur la proximité de la famille. Dès les années 1950, les quartiers ouvriers des villes industrielles ont vu se développer une entraide structurée

¹ Gaudemar Jean-Paul (de), *Mobilité du travail et accumulation du capital*, Paris, Maspero, 1976.

² Lévy-Vroelant Claire, « Mobilités et espaces de l'habiter des classes populaires urbaines de la fin du XIX^e siècle aux années 1950 », *Espaces et sociétés*, n°108, 2002.

³ Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française XIX^e-XX^e siècle*, Paris, Le Seuil, 1986.

⁴ Freyssenet Michel, *Division du travail et mobilisation quotidienne de la main-d'œuvre. Les cas Renault et Fiat*, CSU, Paris, 1979, Édition numérique, freyssenet.com, 2006.

⁵ Ascher François, 1994, « Les entreprises et le logement. Nouveaux rapports salariaux et métropolisation », *Les Annales de la recherche urbaine*, n°64, pp. 102-108.

⁶ Schneider Norbert F., Meil Gerardo (eds.), *Mobile Living across Europe. Volume I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen, Barbara Budrich, 2008.

⁷ Commission Permanente de Concertation pour l'Industrie, 2008, *L'industrie française en 2006-2007*, Rapport de la CPCI, Ministère de l'économie des finances et de l'emploi, Paris ; Amossé Thomas, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité résidentielle », *Insee Première*, n°921, 2003.

⁸ Rosental Paul-André, *Les Sentiers invisibles- Espaces, familles et migrations dans la France du 19^e siècle*, EHESS, 1999.

⁹ Castel Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

¹⁰ Groux Guy, Lévy Catherine, *La Possession ouvrière : du taudis à la propriété, 19^{ème}-20^{ème} siècle*, Paris, L'Atelier, 1993.

par le réseau de parenté et par des sociabilités porteuses d'identification et d'appartenance collective¹.

L'objet de cet article est donc d'interroger les transformations contemporaines de l'intrication entre rapport au travail, mise en mobilité des ouvriers et logiques de parenté. Aujourd'hui, les restructurations d'entreprises et les délocalisations d'emplois sont des cas typiques et collectifs de remise en question de l'ancrage local et familial ouvrier. Alors que le marché du travail ouvrier est géographiquement plus resserré et que la proximité du groupe de parenté constitue un espace de ressources mobilisables², les propositions de reclassement impliquent souvent un déménagement. Celles-ci sont difficilement acceptées, y compris par des ouvriers résidant dans des bassins d'emplois en crise³. Car, dans ces milieux ouvriers, les enjeux familiaux et résidentiels sont au cœur des injonctions à la mobilité géographique et professionnelle.

¹ Coing Henri, *Rénovation urbaine et changement social*, Les Éditions Ouvrières, Paris, 1966 ; Young Michael, Willmott Peter, *Le village dans la ville*, (trad.), Paris, Centre de Création Industriel - George Georges Pompidou, 1957 (1983).

² Cf. Verret Michel, *L'Ouvrier français. L'espace ouvrier*, Paris, Armand Colin, 1979 ; Weber Florence, *Le Travail à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS, 1989 (2001) ; Degenne Alain, Fournier I., Marry C., Mounier L., « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, n°5, 1991, pp. 75-95 ; Bonvalet Catherine, Gotman Anne, Grafmeyer Yves (éd.), *La Famille et ses proches. L'aménagement des territoires*, Paris, INED – PUF, 1999.

³ Voir notamment : Corteel D., « Lutter pour la reconversion d'un site industriel et la dignité des hommes qui l'ont fait vivre. Analyse d'expériences menées par les ex-salariés de Metal-europ-Nord. », in Causer Jean-Yves, Durand Jean-Pierre et Gasparini William (dir.), *Les identités au travail. Analyses et controverses*, Toulouse, Octares, 2009, pp.113-122. ; Appay Béatrice et Jefferys Steve (coord.), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Octares éditions, 2009 ; Roupnel-Fuentes Manuella, *Une rupture totale, le licenciement massif des salariés de Moulinex*, thèse de doctorat en sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales., 2008 ; Vignal Cécile, « Les espaces familiaux à l'épreuve de la délocalisation de l'emploi : ancrages et mobilités de salariés de l'industrie », *Espaces et sociétés*, n°120-121, 2005, pp.179-197 ; Malsan Sylvie, *Les Filles d'Alcatel. Histoire d'une reconversion industrielle*, Paris, Octares Editions, 2001 ; Rемаux Françoise, « Mobilités forcées et recomposées. Attny dans les Ardennes françaises », in Lassave P., Haumont A. (éd.), *Mobilités spatiales. Une question de société*, Paris, L'Harmattan, 2001, pp.47-59 ; Linhart Danièle, Rist B., Durand Estelle, *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville-Saint Agne, Erès, 2002. ; Réhahy N., *Vivre et travailler au pays. Parentèles et renouvellement des groupes ouvriers dans un village industriel bourguignon*, sous la dir. de Christian Topalov, Thèse de doctorat de Sociologie, EHESS, Paris, 1999 ; Moscovici S., « La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion », *Sociologie du travail*, n°1, 1959, pp.24-36.

Différentes recherches montrent, en effet, que la mobilité géographique constituerait soit une pratique transmise de générations en générations qui vise à favoriser une mobilité sociale ascendante⁴, soit une pratique qui rompt avec la transmission d'un capital d'autochtonie⁵ mais s'avère nécessaire face aux risques de chômage et de déclassement⁶. On peut alors se demander si ce deuxième modèle ne tend pas à s'imposer dans les milieux ouvriers soumis à des injonctions à la mobilité pour l'emploi. Assiste-t-on à une transformation du rapport à la mobilité de ces salariés en lien avec les ruptures du travail ? En particulier, existe-t-il une rupture dans la transmission familiale du rapport à la mobilité ?

neuf années après la délocalisation d'une usine

Pour répondre à un tel questionnement, nous nous appuyons sur un terrain d'enquête examiné de façon longitudinale. Notre approche suit rétrospectivement, sur 9 à 10 années, les trajectoires sociales et résidentielles de salariés, en majorité ouvriers, confrontés, en 2000, à la fermeture de leur usine de câbles de l'Aisne (Picardie) et à sa délocalisation, dans l'Yonne (Bourgogne) sur un autre site de production du groupe, à deux cents kilomètres de leur domicile. Ces ouvriers (80% des salariés de l'usine) ou techniciens, majoritairement âgés de 35 à 50 ans, avaient bénéficié jusqu'en 2000 de la stabilité de l'emploi : les deux-tiers ont plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture. Cette intégration professionnelle aura permis la construction d'identités professionnelles ouvrières dont une part deviendra, par formation interne, ouvriers qualifiés, techniciens ou

⁴ Ravelli Quentin, « Cadres, techniciens et ouvriers : mobilités professionnelles et privilège spatial », *Espaces et sociétés*, 4, n°135, 2008.

⁵ Nous retiendrons ici la définition reprise par Nicolas Réhahy à la suite des travaux fondateurs de Jean-Noël Retière (Retière Jean-Noël, *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne, 1909-1990*, Paris, L'Harmattan, 1994). Le capital d'autochtonie est « l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés » Réhahy Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp.9-26.

⁶ Réhahy Nicolas, *Les gars du coin : Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte, 2005.

responsables d'atelier¹. Dès lors, à l'automne 1999, l'annonce du plan de fermeture suscita une forte mobilisation et plusieurs semaines de grèves en vue d'invalider le plan social. L'échec de la procédure judiciaire fut partiellement comblé par l'obtention de meilleures conditions financières de licenciement et de mutation sur le nouveau site. Toutefois, durant l'année qui s'écoula avant les premiers départs au printemps 2000, le collectif de travail fut traversé par des oppositions fortes entre ceux qui bâtirent une ligne de front en refusant toutes mutations afin d'empêcher la stratégie de fermeture de l'usine et ceux qui finirent par négocier et accepter leur propre départ dans l'Yonne. La pression syndicale et collective n'aura finalement pas été homogène dans le temps participant, certes, au refus massif - les trois-quarts des salariés - de la mutation (cf. encadré) mais également, avec le temps, laissant les décisions relever avant tout de choix familiaux.

En effet ce monde ouvrier, stabilisé par la politique patronale de « l'usine phare du groupe », a développé au cours du temps un fort ancrage local. Originaires de l'Aisne, les salariés vivent généralement à proximité de leur réseau de parenté. L'entraide et les sociabilités familiales sont intenses au point que 66% des salariés interviewés font partie d'une « famille-entourage »² et, parmi ceux-ci, les trois quart font même partie d'une « famille-entourage locale » dont les proches résident dans la commune de résidence de l'enquêté ou dans une commune limitrophe. Cette délocalisation-fermeture va donc mettre en jeu le rapport au territoire des salariés du point de vue de leurs relations sociales et familiales mais également du point de vue de leur rapport au logement : plus de 60% sont en effet accédants à la propriété ou propriétaires d'une maison individuelle. L'attachement à cet habitat périurbain et rural familial, la vie associative et les fêtes populaires locales, les routines spatiales construites dans ces territoires familiaux, constituent autant de dimensions légitimes du choix de l'ancrage, du refus de la mutation ou de l'aménage-

ment de compromis familiaux autour de la mutation.

A partir de cette recherche empirique, nous souhaitons examiner dans quelle mesure les rapports sociaux au travail transforment les normes et les pratiques familiales ouvrières en matière de mobilité géographique. L'analyse de ces trajectoires socioprofessionnelles entre 2000 et 2009 permet, dans un premier temps, d'identifier un éclatement de l'opposition initiale entre salariés mutés et salariés licenciés, ainsi qu'un décloisonnement entre une logique de mobilité et une logique d'ancrage. Cette complexification des situations invite à examiner, dans un second temps, la transformation du rapport à la mobilité de ces salariés. Amenant par exemple certains à réaliser des mobilités quotidiennes de plus longues distances, la recherche d'emploi a conduit les individus à se confronter à de nouvelles injonctions professionnelles à la mobilité. Face à la précarisation croissante des trajectoires professionnelles, les ouvriers et techniciens picards semblent désormais afficher un moindre attachement à l'ancrage local. Nous interrogerons dès lors l'hypothèse d'une rupture dans la transmission intergénérationnelle du rapport à la mobilité.

L'éclatement des trajectoires professionnelles

Neuf ans après la délocalisation de leur usine, les anciens salariés de Câbles Equipement connaissent une situation professionnelle contrastée. On constate en effet une polarisation entre une majorité de salariés en emploi stable, indépendants ou retraités, et des demandeurs d'emplois ou salariés précaires. Mais cette simple observation cache une dynamique plus complexe des trajectoires entre 2000 et 2009. Les trajectoires professionnelles apparaissent alors largement plus marquées par l'effet de la fermeture et délocalisation de l'usine de Laon en termes d'expérience chômage et d'accès aux emplois précaires, de trajectoires discontinues des salariés mutés, de situations de déclassement qui conduisent à l'éclatement de l'opposition initiale entre groupe de licenciés et groupe de salariés mutés.

¹ Nous retenons donc dans notre analyse des milieux ouvriers ces techniciens qui, bien que de qualification et de revenus supérieurs, sont issus de familles ouvrières de l'industrie ou de l'agro-industrie de l'Aisne.

² Le concept de « famille-entourage » issu de l'enquête Proches et parents de l'INED est défini « à l'aide de la réunion de trois critères : les affinités (faire partie des parents désignés comme proches) ; la fréquence des contacts (au moins une fois par semaine) ; l'entraide (le parent proche a été aidé par ego ou a aidé celui-ci) » (Bonvalet Catherine, « La famille-entourage locale », *Population*, vol.8, 1, 2003, pp.9-43).

| encadré – deux enquêtes à neuf années d'intervalle

Une première enquête, menée en 2000 et 2001 auprès des 287 salariés de l'usine Câbles Equipement (59 personnes interviewées deux fois à un an d'intervalle et 154 questionnaires), a mis au jour les arbitrages des salariés. L'ensemble des salariés dut choisir entre trois options : accepter la mutation de leur emploi à Sens, tenter une mutation d'essai d'au moins six mois dite « période probatoire », ou bien encore opter pour le licenciement. En 2000, 65 acceptèrent la proposition de mutation définitive et 55 la mutation à l'essai. Un an plus tard, 220 salariés étaient licenciés (73%) et 80 salariés mutés définitivement à Sens (27%). Les trois niveaux d'arbitrages, imposés par le plan de restructuration, ont ouvert un éventail complexe de décisions dans lesquelles les logiques professionnelles et les logiques familiales sont saillantesⁱ.

Fin 2008-début 2009, nous avons entrepris une nouvelle enquête par questionnaires auprès des salariés de l'usine (56 questionnaires exploités) puis des entretiens biographiques auprès d'une vingtaine de personnes ayant connu des parcours et des décisions différenciés (novembre 2009 – juin 2010). Neuf années après la fermeture de l'usine, nous disposons donc du recul temporel nécessaire pour prendre la mesure des effets de ces arbitrages sur la mobilité sociale et géographique de ces salariés.

i. L'enquête réalisée en 2000-2001 a permis de décrire une typologie des arbitrages. Les décisions sont prises par ajustements et sans tensions lorsque les logiques professionnelles de l'homme dominant et que les conjointes s'ajustent à ces décisions (types 1 de la "migration de carrière" et type 2 de l'"ancrage de projets"). Cependant, dans la majorité des cas, les décisions sont le résultat de tensions, d'hésitations voire de renoncements (types 3 de la "migration de compromis familiaux" et type 4 de l'"ancrage d'affiliation familiale"). Cette typologie révèle combien les injonctions à la mobilité résidentielle suscitées par la délocalisation de l'emploi aggravent les inégalités sociales entre salariés au détriment des moins qualifiés, des femmes, et des familles les plus ancrées dans leur territoire de résidence qui ont très majoritairement refusé de déménager pour suivre leur emploi (cf. Vignal Cécile, « Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, n°2, Vol. 47, 2005, pp.153-169).

*L'évolution des trajectoires
professionnelles entre 2000 et 2009*

Près de neuf années après le plan social, sur 56 personnes enquêtées (17 salariés mutés, 39 licenciés), 35 occupent un emploi ou une activité indépendante, 10 personnes sont à la retraite et 9 sont au chômage. Une vision rétrospective des périodes de recherche d'emploi montre l'ampleur de l'expérience chômage pour l'ensemble des enquêtés : 33 personnes sur 56 enquêtés ont été au chômage au moins un mois depuis 2000. Cette proportion s'élève (25 personnes sur 39) si l'on se réfère aux seuls licenciés de 2000-2001.

Nous pourrions porter un regard optimiste sur ces résultats puisque 23 salariés, sur 56 ayant répondu au questionnaire, n'ont pas connu le chômage. Mais, pour la majorité, l'expérience de chômage est à la fois banalisée, de longue durée et spécifiquement accentuée chez les femmes. Banaalisée tout d'abord : la durée moyenne de chômage cumulé entre 2000 et début 2009 est en effet de 22,5 mois. De longue durée ensuite : parmi les 33 personnes ayant été au moins une fois au chômage, les périodes cumulées (et non continues) s'échelonnent de moins de 12 mois de chômage (n=17), entre 12 et 24 mois de chômage (n=3), entre 24 et 48 mois de chômage (n=6) jusqu'à plus de 48 mois de chômage (n=6). Les femmes (6 femmes/12 chômeurs de très longue durée) sont sur-représentées dans cette catégorie alors qu'elles ne représentent que 20% (n=12) de l'effectif enquêté. On retrouve ici les résultats de différentes enquêtes de terrain révélant l'effet déstabilisateur, sur la longue durée, des licenciements sur les trajectoires professionnelles¹.

En somme, entre 2000 et 2009, quatre trajectoires professionnelles typiques se dessinent² : la trajectoire la plus fréquente est une « trajectoire continue, en emploi stable » (type 1, n=26), viennent ensuite la « trajectoire stabilisée après pré-

carité » (type 2, n=9), la « trajectoire précarisée/en précarisation » (type 3, n=10) et la « trajectoire dominée par le chômage » (type 4, n=11).

*L'éclatement du modèle de carrière,
le poids des déclassements des salariés licenciés*

Près de la moitié des répondants a connu une trajectoire professionnelle stable voire parfois ascendante professionnellement entre 2000 et 2009 (type 1 : 26 personnes/56). Ces trajectoires concernent des ouvriers et techniciens plus diplômés et plus jeunes que la moyenne puisqu'ils ont majoritairement moins de 50 ans. Elles sont le fruit de reconversions par des changements de métier, d'un accès rapide à un emploi stable et qualifié ou bien font suite à l'acceptation de la mutation à Sens.

A l'inverse, la majorité des enquêtés (types 2 à 4 : 30 personnes/56) ont subi les répercussions de la rupture de leur contrat de travail en 2000 : 21 ont connu de nombreux emplois précaires, ont fréquemment subi un déclassement professionnel et connu des périodes de chômage (type 2 et 3), lequel atteint, pour 10 d'entre eux, de très longues durées (type 4). Dans les types 3 et 4, on retrouve davantage de femmes, de salariés majoritairement âgés de plus de 50 ans, d'ouvriers mais aussi de techniciens et employés dont la qualification n'a pas été protectrice. Les périodes de chômage cumulées entre 2000 et 2009 s'échelonnent jusqu'à près de quatre années de chômage sur neuf années. Toutes ces personnes subissent une trajectoire véritablement disqualifiante socialement et professionnellement.

Pour la majorité, c'est donc le déclassement qui prévaut au cours de trajectoires professionnelles stabilisées après quelques années de situations précaires (type 2) ou continuellement dégradées (types 3 et 4). Ce peut être un déclassement de l'emploi lié à un poste de qualification inférieure ou de statut plus précaire. Il s'agit également de déclassements du travail c'est-à-dire une dégradation des conditions de travail, des relations professionnelles et une perte de reconnaissance au travail.

¹ Voir notamment : Guyonvarch Mélanie, « La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels. Déstabilisation ou recomposition des identités au travail ? », *Terrains & Travaux*, vol.1, n°14, 2008, pp.149-170 ; Roupnel-Fuentes Manuella, *Une rupture totale. Le licenciement massif des salariés de Moulins*. Doctorat, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales 2007, p.512. ; Trotzier Christian, « La déstabilisation des ouvrières licenciées », *Travail, genre et sociétés*, 1, n°7, 2002, pp.147-172.

² Les trajectoires professionnelles des salariés peuvent être classées selon l'importance des périodes d'emplois stables, d'emplois précaires, la durée des périodes de chômage, le type d'emplois occupés.

Tableau 1 – Quatre types de trajectoires professionnelles | 2000-2009

Trajectoires professionnelles entre 2000 et 2009	Détails de la séquence
1- Trajectoire continue en emploi stable (n=26)	a- Reconversion et emplois stables (CDI ou indépendant)
	b- Poursuite d'une carrière en emplois stables (n=8)
	c- Poursuite de carrière des salariés mutés (n= 9)
2- Trajectoire stabilisée après précarité (n=9)	a- Emplois stables entrecoupés de licenciements (n=1)
	b- Emplois précaires/chômage en début de période puis emplois stables (n=8)
3- Trajectoire précarisée / en précarisation (n=11)	a- Emplois stables puis précaires sur la fin de la période (n=2)
	b- Mutation puis emplois précaires et chômage suite à démission/licenciement (n=6)
	c- Emplois précaires et chômage de courte durée sur toute la période (n=3)
4- Trajectoire dominée par le chômage (n=10)	a- Chômage de longue durée et emplois précaires sur toute la période (n=4)
	b- Chômage de longue durée et/ou pré-retraite puis retraite (n= 6)

Source : Questionnaire fin 2008- début 2009 auprès des ex-salariés de Câbles Equipement-Laon.

La délocalisation et le plan social ont en effet rompu, au-delà d'un modèle de carrière, des liens et des identités professionnelles. Pour comprendre l'ampleur du sentiment de déclassement du travail, il faut garder à l'esprit combien l'usine de câbles a constitué un espace-temps où faire carrière « ensemble » a été possible pour plusieurs générations d'ouvriers et d'ouvrières. Cette période a forgé la culture professionnelle de ces salariés qui vivent aujourd'hui la rupture d'un compromis salarial suscité, pendant plusieurs années, par la politique de formation de la direction de la câblerie. Dans les discours des salariés actifs au moment de l'enquête (2009-2010), leur vie professionnelle est systématiquement comparée à celle effectuée auparavant chez Câbles Equipement. C'est d'abord le sentiment de ne plus pouvoir faire du « bon travail », de voir disparaître la reconnaissance de leur savoir-faire, du métier qui a constitué la fierté et l'identité collective des ouvriers de la câblerie qui prévaut :

« Dans la câblerie c'est comme l'artisanat. C'est spécial. Il y a la machine et il y a l'opérateur c'est 50/50 si l'opérateur ne fait pas de bon travail la machine ne fait pas de bon travail. » (*Marc, licencié.*)

En outre, les salariés déplorent la dégradation de leurs conditions de travail dans leur nouvel emploi, soit par la surcharge des tâches à accomplir et la productivité demandée, soit par le sentiment de défiance de la hiérarchie et parfois entre collègues. Dans les entretiens, le passage fréquent au « nous » lorsqu'il s'agit de relater la période de vie dans la câblerie signale la persistance d'une représentation partagée d'un collectif de travail :

« On se moque de nous, on ne nous considère pas du tout », « je n'ai jamais retrouvé l'ambiance de chez Câbles Equipement. » (*Marie-Pierre, licenciée.*)

« Pourtant je vous dis, c'était physique, c'était dur. Il y a des jours c'était bien. Il y avait d'autres jours où c'était moins bien, je pense comme partout. Et puis, c'était une famille. Moi je peux vous emmener, je connais les coins, les recoins, je connais tout quoi. On n'oublie pas 25 ans de travail comme ça, c'est pas vrai. » (*Valérie, licenciée.*)

L'éclatement de l'opposition initiale licenciés/mutés

L'analyse de ces trajectoires socio-professionnelles entre 2000 et 2009 permet, *in fine*, d'identifier un éclatement de l'opposition initiale entre salariés mutés et salariés licenciés, ainsi qu'un dé-

cloisonnement entre une logique de mobilité et une logique d'ancrage.

En effet, on aurait pu s'attendre à ce que les salariés mutés en 2000 aient bénéficié de trajectoires plus protégées que celles des licenciés. C'est du moins le pari que les intéressés ont fait en acceptant la mutation de l'emploi à Sens. Logiquement, les salariés mutés toujours en poste à Sens au moment de l'enquête de 2009 ont bénéficié d'une stabilité professionnelle assortie d'augmentations de salaires mais rarement de promotions. Mais, parmi les 17 salariés mutés à Sens ayant répondu au questionnaire, seuls huit d'entre eux sont toujours employés de l'entreprise Câbles Equipement en 2009¹. Entre 2003 et 2008, cinq ont fait l'objet d'un licenciement économique alors que trois autres expliquent que leur départ était « volontaire », suscité par un harcèlement professionnel ou l'abandon d'une vie entre deux résidences dans l'Aisne et dans l'Yonne. Il faut noter à ce sujet combien le compromis de la double résidence engagé dès 2000 fut difficile à tenir sur le long terme lorsque l'intégration dans l'Yonne ne s'est pas réalisée ou lorsque la famille, restée dans l'Aisne, vivait mal cette séparation hebdomadaire. Au final, seules trois personnes sur neuf interviewées connaissent encore une situation de double résidence neuf ans après². De fait, on retrouve, dans le type 3 des trajectoires précarisées (tableau 1), six salariés mutés ayant subi, après leur licenciement tardif, des difficultés voire une quasi impossibilité de retour à l'emploi du fait de leur âge, de leur niveau de rémunération et de qualification devenus trop spécifiques sur le marché du travail local. Tous ont connu une période de chômage ensuite.

¹ Ce résultat peut toutefois être un *artefact* lié à la prédisposition des salariés ayant abandonné la mutation à répondre au questionnaire. Toutefois les informations croisées par les entretiens nous suggèrent qu'il ne reste qu'une vingtaine de salariés laonnois sur le site de Sens en 2010 sur les 77 mutés au départ.

² Ces salariés expriment des stratégies résidentielles de constitution d'un patrimoine (questionnaire n°50) ou l'élaboration d'un nouveau mode de vie (questionnaire n°33, 43). L'un d'entre eux développe des motivations positives dans un contexte de divorce : « J'ai gardé ma maison (racheté ma part à mon ex) car la vie me semble moins monotone, j'ai une vie "travail" à Sens avec mes connaissances professionnelles (en grande partie) et quand je remonte dans l'Aisne, c'est ma période "loisirs" où j'ai gardé de très bons rapports avec mes deux enfants dont mon fils qui vit dans la maison. » (questionnaire n°33)

A l'inverse, un certain nombre de salariés licenciés bénéficient d'une trajectoire professionnelle et sociale ascendante¹. En effet, en 2000, la reconversion d'ouvriers dans l'artisanat, le retour à un emploi d'ouvrier qualifié en CDI ou les carrières ascendantes de techniciens devenus cadres montrent que les meilleures opportunités ont été trouvées par les salariés licenciés ayant eu tôt un projet de reconversion ou pu anticiper leur recherche d'emploi grâce à leurs qualifications. Ils s'inscrivaient d'ailleurs, dès la première enquête de 2000, dans un « ancrage de projet » qui associait refus de la mutation et projet, mûrement réfléchi, de reconversion ou de carrière.

L'enquête de 2009-2010 révèle donc qu'une part des salariés mutés n'ont pas connu une vie professionnelle aussi préservée que prévu et, inversement, que certains salariés licenciés ont bénéficié d'opportunités professionnelles et de promotions. L'éclatement des oppositions est encore plus flagrant lorsque l'on prend en compte les dimensions résidentielles de la position sociale telle que l'accession à la propriété facilitée par les indemnités et primes du plan de restructuration².

vers une rupture de transmission du rapport à la mobilité ?

De telles expériences ne sont pas sans influence sur le rapport de ces salariés au territoire en général, à la mobilité en particulier. Rompant avec un rapport salarial qui prônait jusqu'ici ancrage local et carrière stable, les injonctions à la mobilité géographique et la précarisation des trajectoires professionnelles produisent indéniablement des recompositions des pratiques et des représentations. Mais quelle est l'ampleur de ces effets ? Plus précisément, l'impératif de mobilité s'est-il diffusé au point de s'imposer – au moins dans les discours – à l'ensemble des salariés ?

Pour répondre à une telle interrogation, il convient à présent de se focaliser sur le sens donné par les ex-salariés de Câbles Equipement à ces injonctions professionnelles à la mobilité. Lors de la

première enquête de 2000-2001, alors que les discours des salariés se focalisaient sur l'enjeu du départ ou non de l'Aisne, près des trois-quarts des salariés optaient pour un licenciement qui équivalait à un ancrage. Force est de constater que neuf années plus tard, ces salariés sont passés à un régime de mobilité, quotidienne ou résidentielle, qu'ils étaient peu nombreux à avoir connu jusqu'au début des années 2000.

En effet, la mobilité géographique suscitée par l'emploi apparaît dans les discours comme une contrainte généralisée qui toucherait la majorité des carrières professionnelles. Les interviewés expriment cette contrainte à un niveau collectif, en mobilisant les indéfinis « on » ou « les gens » plutôt que la première personne du singulier. Les déménagements contraints par l'emploi seraient réalisés par ceux qui n'ont pas le choix.

« C'est ou on prend ça ou on n'a rien ! » (*Didier, licencié après une mutation à l'essai.*)

Nouvelles figures de la domination patronale, ces injonctions enjoignent l'individu à être « responsable » de son parcours :

« On aura plus le choix, maintenant on est un peu obligé, il y a plus beaucoup de gens qui vont faire 25-30 ans dans une boîte. » (*Patrice, licencié.*)

Dans les discours des salariés interviewés, la mobilité n'est en outre jamais une affaire d'individu isolé. Elle comporte une dimension familiale qui rend plus complexe et plus contradictoire l'injonction professionnelle à la mobilité. La mobilité géographique suscitée par l'emploi est bien, comme tous les choix résidentiels, une « affaire de famille »³, c'est-à-dire le produit d'un héritage familial et la mobilisation d'un réseau actif de liens familiaux. Il est en effet frappant de constater la récurrence des discours mobilisant l'échelle intergénérationnelle pour exprimer le rapport à la mobilité imposée par l'emploi. Les enquêtés mettent en scène à la fois leur propre mobilité géographique et professionnelle et celle qu'ils escomptent pour leurs enfants devenus adultes. Fréquemment, l'expérience des ascendants ou des collatéraux (frères et sœurs) est également convoquée pour situer le rapport au territoire familial.

Les discours s'inscrivent donc soit en continuité soit en rupture avec les dispositions résiden-

1 Entretiens n°19, n°8, n°7, n°12, n°17.

2 Vignal Cécile, « Neuf ans après une délocalisation : Trajectoires professionnelles, ressources résidentielles et familiales », in Caradec V., Ertul S., Melchior J.-P. (dir), *Les dynamiques des parcours sociaux. Temps, Territoires, Professions*, PUR, Rennes, 2012.

3 Bonvalet Catherine, Gotman Anne, *Le logement une affaire de famille. L'approche intergénérationnelle des statuts résidentiels*, Paris, L'Harmattan, 1993.

tielles familiales. On distinguera deux premiers groupes qui dessinent des figures attendues, celles de la reproduction familiale soit d'une résistance aux injonctions à la mobilité soit de l'adaptation à la norme de mobilité (1). Mais, pour une proportion non négligeable de salariés, les habitudes familiales ont été heurtées par les expériences vécues. Nous nous attarderons alors plus longuement sur ces cas de rupture dans une transmission familiale qui, jusqu'à présent, valorisait l'ancrage local (2).

*deux figures attendues de reproduction
familiale du rapport à la mobilité*

*résister à la norme de mobilité,
une reproduction intergénérationnelle*

Ce premier groupe de salariés (6 interviewés sur 20), tous licenciés en 2000, a d'emblée refusé la mutation à Sens. Leur rapport à la mobilité géographique pour l'emploi est structuré par une logique de reproduction de l'ancrage familial. Leurs trajectoires résidentielles généralement effectuées dans les communes voisines et les représentations familiales valorisant l'ancrage semblent être transmises aux enfants, et dans tous les cas, une préférence pour la proximité des enfants est explicitement exprimée. Ces ex-salariés de Câble Equipement interviewés en 2010 replacent ainsi leur refus de la mutation dans le contexte d'une résistance familiale aux injonctions professionnelles:

« Oui mon père s'est retrouvé au chômage à 50 ans. C'est pareil à peu près dans la même situation que moi. Délocalisation de son usine qui partait sur Marseille. C'était en 1990. Il n'a pas accepté les mutations et, de 50 à 60 ans, il n'a pas retrouvé de travail. Il a recherché mais dans les années 90 ont été vraiment dans le creux de la vague au niveau des emplois quand on a 50 ans ce n'est pas facile. » (*Sébastien, licencié*)

C'est une figure relativement attendue dans le cadre de cette enquête puisque nous avons largement exploré, en 2000-2001, l'influence des formes d'inscription spatiale et le type de liens familiaux sur les ressources mobilisables et sur le rapport au territoire des salariés¹. Le type de proximité géographique, l'entraide et les liens au sein du réseau de parenté des salariés dessinaient, pour la majorité

d'entre eux, des systèmes résidentiels permettant un fonctionnement en « famille-entourage locale »².

Dans ce premier groupe, les trajectoires professionnelles s'avèrent cependant très hétérogènes, certains enquêtés bénéficiant d'un emploi stable face à d'autres subissant l'alternance d'emplois précaires et de chômage. Nombre d'entre eux tendent à compenser cette précarisation de la sphère professionnelle par l'investissement de la sphère résidentielle. L'espace résidentiel est ici une ressource centrale. Non seulement le logement lui-même agit en tant que patrimoine et support d'activités de bricolage et d'auto-construction, mais c'est aussi la localisation du logement qui se présente comme support des liens familiaux et point d'ancrage à partir desquels se tissent des liens et des activités locales³. Repousser l'injonction professionnelle à la mobilité et investir la sphère résidentielle et familiale participent alors d'une forme de résistance au déclassé social.

*s'adapter à la norme de mobilité,
une reproduction familiale*

A l'inverse, cinq salariés rendent compte de parcours qui témoignent d'une logique d'adaptation aux injonctions à la mobilité géographique. Cette logique s'exprime, dès 2000, par leur acceptation de la mutation à Sens qui a néanmoins été compliquée par les difficultés d'une vie à distance, en double résidence, qu'il a fallu négocier avec conjoint-e-s et enfants⁴.

Loin de rejeter totalement la norme de la mobilité géographique contrainte par l'emploi, ces discours s'inscrivent dans une logique familiale

² Bonvalet Catherine, « La famille-entourage locale », *Population*, n°1, 2003, pp.9-43.

³ Vignal Cécile, « Neuf ans après une délocalisation : Trajectoires professionnelles, ressources résidentielles et familiales », *art.cit.*

⁴ Ces négociations conjugales ont fait l'objet d'une analyse spécifique : Vignal Cécile, « Arbitrages résidentiels au sein des couples confrontés à la délocalisation de leur entreprise », in Authier J.-Y., Bonvalet C., Lévy J.-P. (dir.), *Elire domicile : la construction sociale des choix résidentiels*, PUL, Lyon, 2010, pp.185-205. Sur ce sujet on peut se référer aux travaux de Bertaux-Wiame Isabelle, « Les comptes privés de la banque. Les cadres et leur famille à l'épreuve de la mobilité », in Linhart D. (Ed.), *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Paris, Erès, Clinique du travail, 2008. ; Bonnet Estelle, Collet Beate, Maurines Beatrice, « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du genre*, n°41, 2006, pp.75-98 ; Testenoire Armelle, « Eloignés au quotidien et ensemble. Arrangements conjugaux en milieu populaire », *Cahiers du genre*, n°41, 2006, pp.117-138.

¹ Vignal Cécile, « Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol.47, n°2, 2005, pp.153-169.

d'adaptation à cette injonction. D'une part, les parcours des parents ou beaux-parents sont mobilisés pour prouver que l'on sait « faire avec » ce type de contraintes ou bien que l'ancrage n'est pas une nécessité dans le fonctionnement familial. D'autre part, la mobilité géographique est prônée voire valorisée pour les enfants devenus adultes qui, au cours de leur insertion professionnelle, auront à s'éloigner vers d'autres bassins d'emploi. La logique est bien ici celle d'une reproduction d'une logique de mobilité pour le travail. De fait, les trajectoires professionnelles sont globalement plus stables dans ce groupe. La mutation à Sens a permis de poursuivre le plus longtemps possible sa carrière dans l'usine de câbles, voire de bénéficier de certaines promotions. Toutefois, une part connaît une précarisation, tardive sur la période, notamment après un licenciement précédant la retraite. Le cas de Daniel, technicien dans l'usine de Sens, permet de comprendre ces logiques d'adaptation familiale à ces injonctions. Depuis qu'il a accepté la mutation en 2000, Daniel vit entre deux logements, son studio dans l'Yonne et sa maison familiale dans l'Aisne. Dès le début de l'entretien, Daniel, se présente comme un *immigré* :

« Ben il y a pas de changement, je suis toujours immigré (rire) voilà c'est tout, je pars le lundi quand je suis de l'après-midi, je pars le lundi matin et puis je rentre le vendredi soir quand je suis de l'après-midi. Je pars le dimanche soir quand je suis du matin »

A plusieurs reprises, Daniel mobilise ce registre du migrant (à l'instar de deux autres interviewés) qui constitue une triple référence à sa migration régionale hebdomadaire, à son statut de migrant de travail au sein de l'usine et, enfin, à la migration familiale puisqu'il est né au Portugal. La mobilité géographique est donc inscrite dans la trajectoire collective de la parenté : sa mère vit toujours au Portugal, sa sœur la rejointe après avoir vécu en France. La référence à la situation d'immigré est explicitement associée au statut péjoratif qu'il peut revêtir. Dans la sphère privée, Daniel connaît les difficultés d'une vie à distance de ses proches que ce soit sa conjointe, son fils ou sa mère. Dans le cadre professionnel, Daniel s'estime mis à l'écart dans la nouvelle usine à l'instar des autres laonnois mutés :

« Autrement t'es toujours pris comme un immigré (...) un qui n'est pas d'ici, je veux dire. »

Son adaptation aux exigences de localisation du travail l'a en effet conduit à accepter trois mutations au cours de sa carrière. Daniel, ouvrier devenu

technicien par promotion interne a ainsi largement intégré l'idée de carrière dans une même entreprise au prix de déménagements successifs. Malgré tout, Daniel exprime clairement un sentiment de déclassement au travail, du fait des relations professionnelles hiérarchiques ou entre pairs tendues et conflictuelles. La faiblesse des sociabilités (peu d'invitations des sénonais ou des laonnois sur place) et ses difficultés conjugales le conduisent à nuancer son investissement au travail. Aujourd'hui, son registre est plus amer :

« En fait tu te dis, pour toi, dans ta vie, t'as pris 9 ans pour le boulot, pour maintenir un travail on va dire. Le temps passe vite. 9 ans. Je sais pas pourquoi mais je l'ai dans la tête cette histoire, alors c'est pour ça que je vous l'ai dit dès le départ, j'ai pris 9 ans pour le boulot mais quelque part, c'est vrai. Parce que t'as plus tes copains, t'as plus rien. »

*une figure inattendue : s'adapter à la norme de mobilité,
une rupture dans la transmission familiale*

Pour une proportion non négligeable de salariés (9 sur 20 interviewés), les pratiques ont été modifiées suite à la délocalisation de l'usine : soit ils auront tenté la mutation à l'essai (mutation probatoire), soit le licenciement les aura conduits à accepter au cours de leur recherche d'emploi des déplacements domicile-travail plus lointains. Bien qu'ils aient refusé la mutation définitive à Sens, leurs pratiques d'adaptation aux injonctions à la mobilité semblent avoir modifié leurs représentations. On retrouve ici les éléments d'une rupture dans la transmission du capital d'autochtonie¹. Si l'ancrage local est présent dans leurs discours, il ne suffit plus à assurer une carrière locale. Tous prônent la mobilité géographique, résidentielle ou quotidienne, pour eux-mêmes et surtout pour leurs enfants adultes au début de leur carrière professionnelle. Tout se passe comme si la rupture était amorcée par leur génération et devenait incontournable pour les générations suivantes plus jeunes.

Ces discours sont manifestement associés à l'expérience de la perte d'emploi et la perception des risques de déclassement social. De fait, les trajectoires professionnelles de ce groupe sont très hétérogènes allant du type 1 au type 4 le plus marqué par le chômage (cf. tableau 1). La précarité peut toutefois être compensée par une trajectoire résidentielle ascendante ou bien un investissement dans la vie familiale plus intense. Mais, on retrouve

1 Rénahy Nicolas, *Les gars du coin ...*, op.cit.

ici plus que dans les autres types, des situations de « contagion des ruptures » dans lesquelles le chômage de longue durée et les emplois précaires pèsent sur l'intégration familiale et vie sociale.

Nombre de salariés se sont adaptés aux conditions de recherche d'emploi et ont accepté des mobilités quotidiennes parfois éprouvantes afin d'éviter le chômage après avoir refusé la mutation. C'est le cas de Didier qui, durant l'entretien, présentera ses déplacements comme une nécessité dans un marché du travail local peu favorable à l'emploi aux ouvriers de plus de 50 ans. Cette flexibilité est acceptée tant au niveau de ses horaires de travail (embauche à 5 ou 6 heures du matin) que de la localisation de ses emplois successifs en région parisienne, dans l'agglomération de Reims puis à Laon. C'est donc l'association d'un ancrage résidentiel et d'une mobilité domicile-travail qui ont permis à Didier et à sa famille de préserver l'essentiel (l'emploi de sa conjointe, la maison, la proximité de la famille et des amis) malgré les effets du déclassement professionnel et de la perte de revenus. En rupture avec leur trajectoire résidentielle, Didier et sa conjointe disent promouvoir, à présent, la mobilité résidentielle de leurs enfants devenus technicien et infirmière.

« *Conjointe* : oui, notre fils reviendrait s'il le pouvait [dans leur région]... mais bon, moi je ne lui conseille pas. Je ne lui conseille pas de s'établir ici. Les grandes villes, c'est plus grand, c'est plus facile pour trouver... »

Didier : C'est sûr des grosses villes. Maintenant, on leur dit, la valise ... hop ! et puis le boulot est là-bas, tu vas ailleurs.

E : Vous pensez qu'il faut pouvoir ...

Conjointe : Oui, on ne leur conseille pas d'acheter. Oh non non, il ne faut pas, il ne faut bouger. On lui dit ça et puis ça va bien, il n'a pas de soucis pour trouver du travail. Non, du tout. »

Marie-Pierre, qui a élevé seule ses deux enfants est elle aussi dans un schéma de rupture avec un ancrage territorial de la parenté. Elle exprime, de façon récurrente, l'idée selon laquelle son refus de la mutation au risque du chômage ne fait pas d'elle un « cas social ». Après deux ans de chômage et une formation qui lui permet d'obtenir un bac professionnel en logistique, elle obtient un poste d'assistante en logistique dans une grande entreprise rémoise. Elle doit pour cela accepter de longs trajets quotidiens (120 km/jour en voiture) qui l'épuisent mais lui permettent, malgré tout, de

poursuivre une carrière professionnelle ascendante et de maintenir son lieu de vie dans son village natal :

« Ah ! Moi ce que je vis c'est très difficile... bon j'ai 50 ans peut-être que ... je pense que c'est très éprouvant. Bon maintenant je ne sais pas jusque quand je pourrai tenir. Je pense aux jeunes, quand on est plus jeune, on a plus la santé, je sais pas. Moi, aussi, j'ai cette maison alors bon, à un moment donné je me suis dit je vais prendre un appartement à Reims mais c'est pas possible quoi ! Et puis ici, plus payer un loyer à Reims, non c'est pas possible. »

Cette rupture de socialisation est forte pour Marie-Pierre qui vit dans le voisinage de ses parents dans la maison héritée de son grand-père. En revanche, elle estime que les générations suivantes, dont font partie sa fille et son fils, doivent « se battre », se déplacer, « se détacher » pour s'en sortir. Ainsi si Marie-Pierre a réussi à maintenir son ancrage résidentiel, ses déplacements quotidiens sont un outil évident de maintien ou de promotion sociale, voire de revanche sociale.

« Mais quand on est jeune et qu'on n'a pas de ...d'attaches, de choses comme ça, il faut ... habiter sur place. Aujourd'hui c'est ça. Je vois dans l'Aisne c'est complètement sinistré y'a plus rien. Si vous voulez vous en sortir il faut vous battre, vous déplacer et puis faut... se détacher un peu de la famille ... »

Ainsi, on peut supposer que ses enfants expérimentent une forme de « transmission différée »¹ du rapport à l'habitat tendu entre un ancrage territorial fort de leur mère dans le village familial et la nécessité de migrations professionnelles vers la région de Reims.

A travers ces extraits, on retiendra que la mobilité résidentielle ou quotidienne n'est pas associée à une mobilité sociale ascendante mais bien davantage à un maintien voire une résistance au déclassement : la mobilité apparaît, dans les discours et les pratiques, comme un outil nécessaire à une première insertion professionnelle (partir vers un autre bassin d'emploi rendant possible ce qui ne l'est pas sur place) ou bien permettant de sortir de la succession d'emplois précaires. De fait, nous l'avons montré dans la première partie de cet article, la dichotomie partir/rester, mobilité/an-

1 Maison Dominique, « Effet d'alliance et transmission différée dans le rapport à la propriété et à l'habitat », in Bonvalet Catherine, Gotman Anne, *Le logement, une affaire de famille: l'approche intergénérationnelle des statuts résidentiels*, 1993, pp.87-110.

cragage ne présage pas du degré de maîtrise des parcours sociaux de ces ouvriers et techniciens. Tout en ayant intégré la norme de mobilité géographique sur le marché du travail, ces salariés considèrent la mobilité comme un moyen et non une fin.

conclusion

L'enquête réalisée, neuf à dix années après la délocalisation des emplois d'une usine de câbles de Picardie, aura permis de comprendre comment le travail continue de déterminer, d'une manière paradoxale dans un régime salarial fondé sur l'incertitude, les normes et les pratiques en matière de mobilité géographique des milieux ouvriers. La mobilité apparaît bien comme un mode complexe de domination. Suivre les injonctions à la mobilité géographique n'est pas en soi protecteur dans ces milieux sociaux ni sur le plan des carrières professionnelles, ni sur le plan familial et résidentiel. D'une part, l'enquête met au jour un éclatement de l'opposition initiale entre salariés mutés et salariés licenciés ayant refusé la mutation. Celle-ci a été porteuse de risques sociaux ; corrélativement, le licenciement n'a pas empêché des mobilités sociales ascendantes et la réalisation de projets résidentiels et familiaux. D'autre part, l'enquête permet de comprendre le nécessaire décloisonnement entre une logique de mobilité et une logique d'ancrage. Si le déménagement est le plus souvent évité, les injonctions à la mobilité géographique sont pourtant mises en œuvre à des degrés divers (mobilité quotidienne de longue distance, mobilité hebdomadaire et bi-résidence) sur des temporalités plus ou moins longues, dans le but de poursuivre sa carrière ou de limiter le risque de déclassement.

La mobilité géographique pour le travail est aujourd'hui une forme de mobilisation des salariés, notamment ouvriers, particulièrement individualisante. Elle place les salariés dans une situation dans laquelle la responsabilité de la décision pèse sur eux-mêmes. Elle les place dans une situation de dilemme dans laquelle ils ne font pas des choix (au sens de marge de manœuvre) mais doivent faire des choix (au sens de décision). Chacun doit "choisir" sa mutation ou son licenciement ce qui finit par « transformer les causes extérieures en responsabilités individuelles, et les problèmes liés au système en échecs personnels »¹. On retrouve ici une injon-

ction étudiée en sociologie du travail : l'intériorisation et la naturalisation par les salariés d'un rapport au travail qui corresponde aux attentes managériales². Ici, la mobilité pour l'emploi, à l'échelle quotidienne et résidentielle, est perçue comme une injonction généralisée du marché du travail opposant sphère résidentielle, familiale et sphère professionnelle. Elle est intériorisée par les ouvriers et techniciens au point qu'une majorité d'entre eux, tout en s'assurant des formes d'ancrage résidentiel, prépare leurs enfants entrés sur le marché du travail aux nécessités d'une mobilité quotidienne ou d'une migration pour l'emploi. Tantôt en rupture avec une logique de sédentarité familiale, tantôt en continuité avec des expériences de migrations familiales, on observe comment, alors qu'elle est loin d'être une norme socialement acceptée, la mobilité s'impose, dans les milieux et territoires ouvriers, sous ce régime, paradoxal, de centralité du travail et d'incertitude professionnelle.

¹ Beck Ulrich, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier, 2001 (1^{ère} édition : 1986).

² Calderon Jose Angel, « Michael Burawoy dans la Théorie du Procès de Travail : généalogie d'un paradigme de la Sociologie du Travail », *Tracés*, n°14, 2008.