

Appel à contributions
Pour un numéro thématique de la revue *Travail et Emploi*

**« Une crise sans précédent ?
Expériences et contestations des restructurations »**

Depuis les années 1970, les restructurations et le chômage font l'actualité économique et sociale. La revue *Travail et Emploi* a publié régulièrement des articles sur ce thème, dont le numéro 109 spécial « Restructurations » en 2007 qui faisait le point sur la gestion et la régulation des restructurations, en lien avec le droit national et communautaire, et les politiques publiques et conventionnelles. Depuis, la crise financière puis économique de 2008 a remis à l'agenda politique et médiatique ces questions dans un cadre législatif transformé depuis la loi sur la modernisation du marché du travail. Avec plus de 2200 Plans de Sauvegarde de l'Emploi en 2009, contre un millier les deux années précédentes, la crise amorcée en 2008 a rapidement eu des conséquences en termes d'emploi. Le nombre de ruptures conventionnelles ne cesse également d'augmenter, + 11% en 2011, ce qui représente près de 300 000 personnes. Pourtant, les manières dont les individus vivent ces restructurations, les contestent, les acceptent comme une fatalité, voire les considèrent comme une opportunité, demeurent encore peu investiguées.

Afin de comprendre la diversité des stratégies et des expériences des salariés confrontés à des restructurations d'entreprises, un détour par le passé proche ou lointain nous semble utile, pour comprendre notamment le sentiment de nouveauté ou au contraire de répétition de cette « crise » du point de vue des acteurs sociaux. Comment les restructurations actuelles s'inscrivent-elles dans l'histoire longue des entreprises, et quelles sont leurs spécificités ? L'annonce de fermeture ou de licenciements est une décision inédite dans certains rares cas (branche d'activité lucrative, main-d'œuvre qualifiée). Dans la plupart des cas, elle n'est que l'aboutissement d'une suite de restructurations financières et industrielles (fusions, externalisations, délocalisations), sur un établissement ou dans un groupe dont les périmètres sont flous et évolutifs. Comment les salariés vivent-ils cette perte d'emploi – probable ou effective, pour eux ou pour les autres –, suivant leur âge, leur histoire personnelle, leur profil professionnel et militant, leur localisation géographique ? Le fait d'appartenir à un groupe multinational réalisant des bénéfices, ou de posséder un savoir-faire non transférable, accentue-t-il le sentiment d'injustice ? Ceux qui les gèrent et les accompagnent (cadres, DRH, consultants) les vivent-ils comme un acte de gestion normal et légitime ?

Ce dossier souhaite aussi explorer les ressources, les difficultés et les issues des conflits sociaux, réinscrits sur longue période, du point de vue des salariés. Comment s'articulent ou se confrontent les différents modes d'action (grève, occupations, négociations, action juridique) ? Quels moyens doivent mettre en œuvre les experts juridiques travaillant pour les Comités d'entreprise pour remettre en question la légitimité des réductions d'effectifs et les fermetures d'établissements ? Assiste-t-on à une réinvention des formes de lutte, qui reprend des modes d'action déjà expérimentés dans les années 1970 comme les occupations de locaux et la mobilisation des pouvoirs publics et médiatiques ? Ou au contraire, devant la « banalisation » de cette situation, les salariés et les syndicats sont-ils obligés d'innover, voire de radicaliser leurs protestations pour attirer l'opinion publique et une éventuelle aide des pouvoirs publics ? Enfin, comment s'opère la division du travail militant dans ces moments de mobilisation, entre hommes et femmes, délégués syndicaux et salariés, et quels liens se tissent entre salariés et acteurs hors de l'entreprise (syndicalistes, journalistes, élus, experts,

consultants, inspection du travail, habitants) ?

Parallèlement, des restructurations plus « discrètes » se réalisent sans opposition de collectifs structurés ni visibilité médiatique, via des fins de contrats de sous-traitance, des non-renouvellements de CDD ou de contrats d'intérim, des filialisations, des plans de départs volontaires ou des ruptures conventionnelles. Ces types de restructurations individualisent et atomisent l'expérience de la perte d'emploi, et peuvent renforcer les inégalités sociales et genrées entre salariés renvoyés à leur propre « employabilité ». Comment réagissent les salariés dans ces situations, et surtout quelles voies de contestation possible s'ouvrent à eux ? Quels sont les facteurs qui peuvent faire émerger un sentiment d'injustice parmi les futurs chômeurs ou au contraire générer une relative résignation ? Le recours à des experts juridiques (conseillers prud'homaux, avocats) est-il uniquement le fait des cadres ayant les ressources pour se défendre ? Ou est-il aussi porté par des acteurs collectifs, comme les syndicats, qui peuvent par ce soutien juridique individuel, essayer d'équiper les plus fragiles dans la restauration de leurs droits ?

Enfin, la revue serait intéressée par des enquêtes sur l'expérience du chômage et les stratégies de la recherche d'emploi dans le nouveau contexte économique et législatif, mis au regard des situations antérieures. Quelles formes prend la recherche d'emploi dans le cadre des conflits collectifs et dans celui des « restructurations discrètes » ? Comment s'articulent les expériences des conditions de travail et d'emploi avant et après les restructurations ? Si l'épreuve du chômage est rarement banalisée, le fait d'avoir négocié une indemnité élevée, de s'être porté « volontaire » pour partir, de se présenter socialement comme auto-entrepreneur, sont-ils des facteurs qui permettent de vivre mieux cette expérience de la perte d'emploi ? Quels sont les effets à long terme de la perte d'emploi sur les itinéraires professionnels, sur la santé, sur les liens sociaux ? Quel rôle jouent les intermédiaires du marché du travail (cellules de reclassement, Pôle emploi, missions locales) dans l'expérience concrète du chômage et l'appréhension de l'évolution de l'environnement économique ? Enfin, quels rôles peuvent remplir les collectifs de chômeurs, aider à restaurer sa dignité ou aider à se réinsérer ?

Ce dossier cherche à rassembler des enquêtes inédites mettant l'accent sur la durée, via des monographies d'entreprises, des archives, des revisites de terrain ou le suivi longitudinal de salariés, de dispositifs ou d'établissements. L'appel est ouvert aux propositions issues d'équipes travaillant à partir de méthodes qualitatives ou quantitatives, ou mixtes. Des propositions portant sur des pays étrangers, pour saisir les éventuelles spécificités nationales de ces problématiques, sont également les bienvenues.

Modalités de réponse

Les contributeurs sont invités dans un premier temps à proposer une **intention d'article** de 5 000 à 7 000 signes environ (trois à quatre pages), présentant clairement la question de recherche étudiée, les matériaux utilisés, outils d'analyse mobilisés et résultats attendus.

Ces intentions sont à envoyer par courriel, en pièce jointe, à la rédaction de la revue travail.emploi@dares.travail.gouv.fr et, en copie, à sophie.pochic@ens.fr, anne_bory@yahoo.fr **pour le 16 janvier 2013 au plus tard.**

Les auteurs dont les projets seront susceptibles de s'intégrer dans ce dossier thématique devront ensuite envoyer **leur article complet pour le 12 juin 2013.**

Les travaux soumis ne doivent pas être déjà publiés ou en cours de publication dans une autre revue.