

Université de Lausanne

Travaux de Science Politique

Political Science Working Paper Series

Conflit du travail et investissements militants

Les grèves des employés.es de
Swissmetal à Reconvilier (2004-2006)

Philip Balsiger, Yassin Boughaba, Gwendoline
Véniat

N° 42 (2009)

Editeur responsable

Dr. Lionel Marquis

Université de Lausanne
Institut d'Etudes Politiques et Internationales
Bâtiment Anthropole • 1015 Lausanne
CH – Switzerland

Tel +41 21 692 31 40

Fax +41 21 692 31 45

marie-francoise.olivaperez@unil.ch ou nicole.ferrari@unil.ch

<http://www.unil.ch/iepi>

CRAPUL

(Centre de Recherche sur l'Action Politique de l'Université de Lausanne)

La collection **Travaux de Science Politique** vise à diffuser des travaux de chercheuses et chercheurs rattachés à l'Institut d'Etudes Politiques et Internationales (IEPI) de l'Université de Lausanne. Il peut s'agir de textes en prépublication, de communications scientifiques ou d'excellents mémoires d'étudiants. Ces travaux sont publiés sur la base d'une évaluation interne par deux membres de l'IEPI. Les opinions émises n'engagent cependant que la responsabilité de l'auteur•e.

Les **Travaux de Science Politique** sont accessibles gratuitement sur www.unil.ch/iepi (suivre le lien « Publications »).

The **Political Science Working Papers Series** is intended to promote the diffusion of work in progress, articles to be published and research findings by researchers of the Institute of Political and International Studies, University of Lausanne. The papers submitted are refereed by two members of the Institute. The opinions expressed are those of the author(s) only.

The **Political Science Working Papers** are available free of charge at www.unil.ch/iepi (click on « Publications »).

© Philip Balsiger, Yassin Boughaba, Gwendoline Véniat

Layout : Lionel Marquis

Couverture : Unicom, Université de Lausanne

Conflit du travail et investissements militants

Les grèves des employés.es de Swissmetal à Reconvilier (2004-2006)

Philip Balsiger, Yassin Boughaba, Gwendoline Véniat¹
Institut d'Études Politiques et Internationales, Université de Lausanne

Résumé

Les grèves des employés.es des usines de Reconvilier de l'entreprise Swissmetal ont un caractère hors du commun en regard du contexte suisse de « paix du travail », notamment du point de vue de leur durée et des mobilisations de soutien qu'elles ont suscitées. En approchant cette mobilisation du point de vue du vécu des acteurs, ce travail vise à démontrer l'existence d'une variabilité dans les formes et les degrés des investissements militants et dans les valorisations de ceux-ci. En parallèle d'une approche descriptive, ce travail cherche à rendre compte de ces variations individuelles à partir des diverses socialisations (primaire et secondaires ; professionnelles, politiques et familiales) qui composent la trajectoire des acteurs. La démonstration se fonde d'une part sur des données quantitatives issues d'un questionnaire envoyé aux anciens grévistes, pour décrire le collectif en lutte, et, d'autre part, sur l'analyse d'entretiens approfondis, afin de rendre compte des variations des investissements et des valorisations de ceux-ci.

Mots-clefs : conflit du travail ; investissement militant ; grève ; rapport au politique ; Suisse

Abstract

The strikes by the employees of the Swissmetal factory in Reconvilier can be characterized as exceptional given the Swiss context of « labor peace », especially regarding their length and the actions of encouragement they brought about. In this piece of research, the conflict is approached from the point of view of the actors' subjective experience, in order to highlight the variability of form and degree of individual commitment and its valorization. In addition to a descriptive entry, this study tries to explain the variation of individual commitments with the different types of socialization (primary and secondary, professional, political, familial) that constitute the actors' careers. On the one hand, the demonstration is based on quantitative data collected with a survey sent to the strikers, in order to describe the strikers' collective. On the other hand, in-depth interviews are used to show individual variability in commitment and its valorization.

Keywords : labor conflict ; activist commitment ; strike ; relation to politics ; Switzerland

¹ Philip Balsiger est assistant diplômé à l'IEPI, UNIL (Philip.Balsiger@unil.ch). Yassin Boughaba et Gwendoline Véniat sont étudiants.es au master de science politique, IEPI, UNIL (yassin.boughaba@unil.ch, veniat_gwen@yahoo.fr).

Zusammenfassung

Die Streiks der Angestellten der Swissmetal Fabrik in Reconvilier können als aussergewöhnlich bezeichnet werden im schweizerischen Kontext des « Arbeitsfriedens », vor allem bezüglich ihrer Dauer und der Unterstützungsaktionen, die sie hervorriefen. Hier wird dieser Arbeitskonflikt aus der Sicht des subjektiven Erlebens der Streikenden beleuchtet, um die Variabilität von Form und Ausmass individuellen Engagements und von dessen Valorisierung zu zeigen. Nebst einem deskriptiven Ansatz versucht diese Arbeit die individuelle Variation anhand der unterschiedlichen Sozialisation (primär und sekundär, beruflich, politisch und familiär), die den Werdegang der Akteure charakterisiert, zu erklären. Die Demonstration basiert einerseits auf quantitativen Daten hervorgegangen aus einer an die Streikenden gesandten Umfrage, um das Streikkollektiv zu beschreiben. Andererseits stützt sie sich auf die Analyse von qualitativen Interviews, mit dem Ziel, die Unterschiede im individuellen Engagement und in dessen Valorisierung zu erklären.

Remerciements/Acknowledgements

Ce projet n'aurait jamais vu le jour sans les encouragements, les conseils précieux et les relectures attentives d'Olivier Fillieule et nous tenons à le remercier. Merci également à Philippe Gottraux pour avoir relu de manière rigoureuse et critique une première version de ce texte. Enfin, nous remercions les salariés.es de la Boillat d'avoir bien voulu participer à cette enquête.

Table des Matières/Contents

RESUME	3
ABSTRACT	3
ZUSAMMENFASSUNG	4
INTRODUCTION	7
« QUAND LA BOILLAT S'EN VA-T-EN GREVE » : RECIT D'UN CONFLIT ...	9
CONFLITS DU TRAVAIL ET HETEROGENEITE DES COLLECTIFS	13
INVESTISSEMENTS DIFFERENCIES, POLITISATION ET TRAJECTOIRES SOCIALES	15
<i>Investissements dans le conflit.....</i>	<i>16</i>
<i>Conflit du travail et politisation individuelle</i>	<i>18</i>
<i>Les ressorts de l'investissement : socialisation dynamique et multiples</i>	
<i>sphères de vie</i>	<i>19</i>
<i>Investissements et transformations du rapport au monde</i>	<i>21</i>
CONDITIONS D'ENQUETE : QUESTIONNAIRE ET ENTRETIENS	23
LES GREVISTES DE LA BOILLAT: ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE SUR	
LES ACTIVITES DURANT LA GREVE	25
ÉTUDIER LA GREVE PAR QUESTIONNAIRE	25
PORTRAIT DES GREVISTES AYANT REPONDU A L'ENQUETE	25
<i>Une sous-représentation des ouvriers.ères.....</i>	<i>25</i>
<i>Caractéristiques sociodémographiques</i>	<i>27</i>
RAPPORT AU POLITIQUE, PARTICIPATION POLITIQUE ET ASSOCIATIVE DES	
GREVISTES.....	27
<i>Rapport au politique des ouvriers.ères.....</i>	<i>28</i>
<i>Rapport au politique différencié: « les cols bleus » et « les cols blancs ».....</i>	<i>29</i>
MODES DE PARTICIPATION POLITIQUE	31
<i>Participation aux élections</i>	<i>32</i>
<i>Engagement associatif</i>	<i>32</i>
<i>Les autres déterminants de la participation: sexe, âge, formation, revenu</i>	<i>33</i>
LES ACTIVITES DURANT LA GREVE	34
<i>Inégalité d'investissement</i>	<i>34</i>
<i>Échelle d'activités.....</i>	<i>34</i>
LES DETERMINANTS DE L'INVESTISSEMENT DANS LA GREVE	36
<i>Composition du groupe des « plus investis »</i>	<i>36</i>
<i>Comparaison des moyennes de l'investissement</i>	<i>39</i>
CONCLUSION.....	39
VECUS ET PERCEPTIONS DIFFERENCIES DES EVENEMENTS DE	
RECONVILIER : ANALYSE DE CINQ CAS CONTRASTES.....	40
PRESENTATION DES ENQUETES.ES	41
ALEXANDRE, OUVRIER PROCHE DES CADRES, LICENCIE AU PRINTEMPS 2006 ;	
JEAN-BAPTISTE, INGENIEUR, LICENCIE EN HIVER 2006	41
<i>Surinvestissement militant : le cas d'Alexandre</i>	<i>44</i>
<i>La résistance au conflit de Jean-Baptiste : faire la grève tout en</i>	
<i>continuant à travailler</i>	<i>49</i>
LUIS, OUVRIER QUALIFIE LICENCIE EN MARS 2006 ; EMILIO, OUVRIER	
SPECIALISE SUR LE SITE DE RECONVILIER.....	54
<i>Luis : une implication critique dans le conflit du travail de Reconvilier</i>	<i>55</i>
<i>D'un investissement partiel dans les grèves de la Boillat à un engagement</i>	
<i>a posteriori dans une commission du personnel</i>	<i>63</i>

VERONIQUE, CADRE A LA BOILLAT, LICENCIEE EN 2006.....	69
FORMES, DEGRES ET LIEUX DE L'INVESTISSEMENT DANS UN CONFLIT DU TRAVAIL : DES VECUS ET DES CONSEQUENCES CONTRASTES	73
CONCLUSION	75
BIBLIOGRAPHIE	76
ANNEXE : TABLEAUX.....	79

Introduction

En l'espace de quinze mois, l'entreprise Swissmetal-Boillat² établie à Reconvilier – spécialisée dans la fabrication et la vente de produits semi-finis en cuivre et en alliages cuivreux, destinés à l'industrie électronique, automobile, bureautique et horlogère, ainsi qu'à l'aviation et aux télécommunications – a connu deux « cessations collective et concertée du travail³ », initiées par le personnel du site de Reconvilier. Ces deux grèves ont eu lieu en novembre 2004 et de janvier à février 2006. L'ensemble du personnel, c'est-à-dire les ouvrières et les cadres, y a participé. Tout en sachant que la Suisse est un pays caractérisé par la « paix du travail » et que les conflits professionnels ne sont que rarement réglés par la grève, les événements de Reconvilier ne peuvent être considérés comme un phénomène nouveau. Depuis les années 2000, pour diverses raisons et dans des contextes variés, d'autres grèves ont vu le jour⁴. Pourtant, les grèves de Reconvilier ont un caractère « extraordinaire ». D'abord, la durée de ces deux grèves, en particulier celle qui eut lieu entre janvier et février 2006, est hors du commun au regard du contexte suisse. Au total, ce conflit a occasionné 39 jours d'arrêt de travail⁵. Ensuite, l'interruption de la production, l'occupation de l'usine par les employées de la Boillat et les différentes actions liées au conflit ont mis la population jurassienne en émoi. Ces événements ont également eu un retentissement au niveau national. D'autre part, la couverture médiatique du conflit a été qualifiée d'inédite⁶. Enfin, en parallèle de l'occupation de l'usine, les grévistes ont recouru à plusieurs modes d'action : un *blog* a été créé dans le but de fournir un espace d'échange pour les employées de Reconvilier, dans un moment où ces dernières étaient privées de ce droit d'expression par les membres de la direction⁷ ; la mise en ligne de la « pétition Boillat 2006 » qui a circulé dans de nombreux foyers en Suisse et à l'étranger ; l'organisation de marches de soutien par les grévistes et leurs familles ; des membres des commissions d'entreprise ont également voyagé dans différentes régions de Suisse pour partager leurs expériences du conflit. Le caractère extraordinaire de ce conflit ainsi que la forte mobilisation associée à celui-ci ont produit une image particulière de ces événements. En effet, deux ans après ceux-ci et en dépit des licenciements massifs qui ont caractérisé l'issue du conflit, la lutte des employées de la Boillat reste associée à l'image d'un collectif solidaire et unifié.

L'image d'individus et d'intérêts homogènes au sein d'un groupe est pourtant le

² À l'origine, l'usine de Reconvilier appartient à l'entreprise Boillat SA. C'est à partir des années 80 que la Boillat entre dans les Usines Métallurgiques Suisses, puis dans le groupe Swissmetal. Le terme « Boillat » renvoie ainsi au site de Reconvilier. Nous utilisons sans distinction « Boillat » et « Swissmetal ». Cependant, il faut savoir que l'usage du mot « Boillat » plutôt que « Swissmetal » n'est pas neutre. En témoigne le slogan des grévistes « La Boillat vivra ! », en référence à la volonté de sauver le savoir-faire et les emplois des usines Swissmetal de Reconvilier.

³ Ce sont les mots que Stéphane Sirot emploie pour définir la grève. Sirot, Stéphane (2002). *La grève en France. Une histoire sociale (XIX^e-XX^e siècle)*. Paris : Editions Odile Jacob, p. 9.

⁴ Le nombre de grèves en Suisse a augmenté depuis une dizaine d'années. http://www.sgb.ch/fr/f-download/sgb%20greve_def.pdf (page consultée le 18 octobre 2008).

⁵ Entre 2000-2007, il y a eu en Suisse seulement trois grèves qui ont duré plus que 14 jours. http://www.sgb.ch/fr/f-download/sgb%20greve_def.pdf (page consultée le 18 octobre 2008).

⁶ Baroni, Raphaël et Stéphanie Pahud et Françoise Revaz (2006). « De l'intrigue littéraire à l'intrigue médiatique : le feuilleton Swissmetal », *A contrario* 4 (2) : 125-143.

⁷ <http://laboillat.blogspot.com> (page consultée le 24 septembre 2008).

produit d'un travail de mobilisation et d'objectivation⁸. Par exemple, dans son analyse du parti socialiste français, Frédéric Sawicki se donne pour objectif « d'apporter une contribution à l'analyse de la façon dont se structurent et s'homogénéisent les partis politiques, c'est-à-dire dont ils *agrègent des groupes divers dotés de dispositions contrastées* [...] »⁹. À propos de la manifestation, Olivier Fillieule et Danielle Tartakowsky affirment quant à eux qu'il faut « prendre garde de ne pas penser [les manifestants] comme entité indivise »¹⁰. Il y a dès lors un intérêt à déconstruire ces images stratégiques que les groupes produisent d'eux-mêmes. Ainsi, par-delà l'image d'un collectif solidaire et unifié, nous nous interrogeons sur les coulisses du conflit de Reconvilier. En ce sens, on s'appuie sur la perspective de Xavier Dunezat qui affirme qu'il existe une hétérogénéité irréductible au sein des groupements militants ou des actions collectives : « une mobilisation est a priori définie comme la mise ensemble (ou non) d'acteurs aux propriétés sociales distinctes et multiples [...] compte tenu de la transversalité des rapports sociaux fondamentaux »¹¹. En effet, s'agissant de la mobilisation qui nous intéresse, les grévistes n'ont sans doute pas effectué les mêmes activités – politiques, militantes, récréatives, domestiques – durant le conflit et ont également appréhendé celui-ci de manière variable selon la position qu'ils occupaient dans l'usine et selon leurs histoires personnelles. Nous postulons ainsi que les acteurs n'ont pas un vécu identique de ces grèves puisqu'ils n'avaient certainement pas la même définition de ce que signifie « faire une grève ». Tous et toutes ont été engagés, mais avec une intensité, des motifs et des ressources diversifiés. Comme l'a fait remarquer Céline Grandjean, « [...] toute lutte collective est à la fois menée ensemble, et par là susceptible de produire des effets sociaux, et vécue individuellement, comportant son lot d'expériences et de conceptions de la lutte basées sur les vécus d'acteurs engagés aux trajectoires et aux propriétés sociales distinctes¹² ».

À partir d'une approche compréhensive du phénomène gréviste et du constat de l'existence de vécus contrastés associé à cette approche, nous nous proposons dans un premier temps *d'identifier des différences parmi les grévistes, du point de vue de leurs propriétés sociales et de leur rapport au politique, à l'aide d'une analyse sociographique. D'autre part, il s'agira de saisir les différences de vécus, mesurés par les investissements variables des acteurs dans le conflit et par les effets (également différenciés) de la participation à celui-ci sur leur rapport au monde. Au-delà d'une approche uniquement descriptive, il s'agit enfin d'appréhender les ressorts sociologiques de ces vécus contrastés. C'est à l'aide d'un matériau quantitatif et qualitatif que ce questionnement est exploré. D'une part, nous*

⁸ Offerlé, Michel (1998). « Genèse et construction des intérêts », in Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêts*. Paris : Montchrestien : 39-64. Sur le travail d'unification des revendications, voir aussi : Montlibert, Christian de (1989). « La construction sociale des revendications comme enjeu des luttes », in Christian de Montlibert, *Crise économique et conflits sociaux dans la Lorraine sidérurgique*. Paris : L'Harmattan : 39-59.

⁹ Sawicki, Frédéric (1997). « Pour une sociologie des milieux partisans », in Frédéric Sawicki, *Les réseaux du parti socialiste. Sociologie d'un milieu partisan*. Paris : Belin : 32. Souligné par nous.

¹⁰ Fillieule, Olivier, Tartakowsky, Danielle (2008). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po : 18.

¹¹ Dunezat, Xavier (2006). « Chômeurs en lutte et sans-papiers en lutte : "groupe mobilisé" et luttes internes », Communication au Colloque « Identifier, s'identifier », Communication au colloque de Centre de Recherche sur l'Action Politique de l'Université de Lausanne (CRAPUL), 30 novembre - 1er décembre 2006, Lausanne : 5. Les rapports sociaux considérés comme fondamentaux sont le sexe, la classe, la race et l'âge.

¹² Grandjean, Céline (2007). *La Boillat aux Abois : Pour une analyse sociologique du vécu des grèves de Reconvilier par les employéEs de Swissmetal*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne : 5.

disposons de données issues d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des grévistes en décembre 2007. D'autre part nous avons mené des entretiens approfondis durant le printemps 2008. Nous commencerons par situer l'enquête au moyen d'un bref récit du conflit et de son inscription dans les réalités socio-économiques locales. Cette partie factuelle permet de contextualiser les propos de nos enquêtés.es et de saisir comment ces derniers.ères mobilisent dans leurs récits certains événements pour retracer leurs propres expériences du conflit et ce, deux ans après la fin de la deuxième grève. Ensuite, nous présenterons les outils théoriques et méthodologiques mobilisés dans ce travail, en proposant notamment d'appréhender le vécu des grévistes à travers la notion d'investissement. Enfin, l'étude sociographique des grévistes et l'analyse des entretiens nous permet de montrer que, bien que la grève soit un phénomène collectif, il existe des différences de propriétés et de vécus du conflit parmi les acteurs.

« Quand la Boillat s'en va-t-en grève » : récit d'un conflit

Sans entrer dans une description exhaustive des transformations structurelles de l'entreprise Swissmetal-Boillat durant les dix dernières années¹³, il est important d'en dévoiler quelques traits saillants. Cela nous permet, entre autres, de comprendre ce que représente dans cette lutte la figure quelque peu charismatique de Martin Hellweg devenu *Chief Executive Officer* (CEO) en juin 2003. Comme l'a montré Rick Fantasia, à partir d'une recherche sur un conflit de travail dans les années 70 à Clinton Corn, Iowa, pour comprendre une grève il faut considérer son inscription dans l'histoire de l'entreprise, avec ses conflits du travail passés, son fonctionnement routinier en matière de relations entre salariés, maîtrise, cadres et direction et enfin l'histoire brève des tentatives de résolution du conflit qui n'ont pas suffi à éviter la grève¹⁴.

S'agissant du cas qui nous concerne, c'est en 1986 que plusieurs entreprises, dont la Boillat, s'intègrent dans le groupe Usines Métallurgiques Suisses SA, qui prendra le nom Swissmetal en 1989¹⁵. Cette intégration implique une gestion centralisée de plusieurs entreprises qui étaient auparavant autonomes. En 1996, l'entrée en bourse du groupe s'accompagne d'une nouvelle répartition du capital-actions¹⁶. Au début des années 2000, Swissmetal est face à des difficultés financières. En 2002, 200 employés.es sont mis sur le carreau sur les trois sites¹⁷ appartenant au groupe industriel ; à cela va s'ajouter l'introduction du chômage partiel. Pour faire face à cette situation qui met en péril Swissmetal, les membres du conseil d'administration mettent en faillite, en 2003, l'usine Busch-Jaeger GmbH située à Lüdenscheid en Allemagne. À partir de cette même année, le groupe met en place des restructurations, dirigées par M. Hellweg, afin d'obtenir un financement ; cela

¹³ Sur ce point voir : Beuchat, Alexandre (2005). *L'impact des marchés financiers sur la gestion des entreprises suisses. Le cas de Swissmetal Boillat à Reconvilier*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.

¹⁴ Fantasia, Rick (1988). *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley : University of California Press.

¹⁵ <http://www.swissmetal.com/fr/a-propos-de-swissmetal/historique.html> (page consultée le 30 avril 2009).

¹⁶ « La Société de Banque Suisse (plus tard UBS), Arlington Capital Management Ltd. (GB) et Alcatel (succession de Cossonay) sont devenus les actionnaires principaux ». <http://www.swissmetal.com/fr/a-propos-de-swissmetal/historique.html> (page consultée le 30 avril 2009).

¹⁷ Les trois usines se situent à Reconvilier dans le Jura bernois à Dornach dans le canton de Soleure et à Lüdenscheid en Allemagne.

se produit au terme de l'assemblée générale des actionnaires en juin 2004. Selon le discours officiel de Swissmetal, le but de ces restructurations est « d'améliorer le rendement du capital de l'entreprise ». ¹⁸ Cette restructuration produit des effets qui sont ressentis par les employés.es de la Boillat. En effet, de nombreux avantages sociaux sont alors supprimés, comme la présence d'une infirmière d'entreprise ou l'existence de divers systèmes d'aide ¹⁹ pour le personnel de l'entreprise.

En novembre 2004, la première grève est déclenchée. Celle-ci est le fait des employés.es du site de Reconvilier et souvent a été qualifiée de spontanée ²⁰ car faisant immédiatement suite à l'annonce du licenciement d'André Willemin, directeur des usines de Reconvilier. Les représentants.es du syndicat Unia ²¹ s'engagent dans le conflit après l'annonce du début de la grève de l'ensemble ²² des employés.es, c'est-à-dire après que Nicolas Willemin ²³, président de la commission des employés.es ait pris contact avec eux. Fabienne Blanc-Kühn, responsable du secteur industrie et membre du comité directeur d'Unia, ainsi que des membres des antennes locales se déplacent afin de mettre en place une série d'activités syndicales ²⁴. À la suite de cet événement, Martin Hellweg dénonce publiquement les agissements des employés.es de Reconvilier en qualifiant leur grève d'acte illégal. Les grévistes vont alors exiger son renvoi. Une première manifestation s'organise autour de cette revendication tandis que la vie collective au sein de l'usine commence à s'organiser. Les ateliers sont occupés 24 heures sur 24 et différentes activités se mettent en place afin de combler les longues périodes d'attente. Quotidiennement, les membres de la commission des employés.es, présidée par Nicolas Willemin et de la commission ouvrière, présidée par Mario Gruenenwald, planifient avec le syndicat Unia des réunions ayant pour but d'informer les employés.es des avancées du mouvement et de décider de la poursuite ou non de la grève. Le conflit dure 10 jours et se termine à la suite d'un accord organisé autour de 6 points ²⁵, entre le personnel et la direction ; Elizabeth

¹⁸ Ces changements comprenaient notamment l'introduction du logiciel SAP qui implique des transformations dans les manières de travailler. <http://www.swissmetal.com/fr/a-propos-de-swissmetal/historique.html> (page consultée le 30 avril 2009).

¹⁹ La participation aux frais dentaires et à l'achat de lunettes, les prix préférentiels pour l'achat de l'essence ainsi que les chèques Reka pour les familles sont autant d'avantages qui seront au fur et à mesure supprimés. http://www.cgas.ch/SPIP/IMG/pdf/2006-12-19kunzi_BoillatVivra.pdf (page consultée le 24 septembre 2008, p. 14).

²⁰ Si le déclenchement de la grève de novembre 2004 s'est caractérisé par sa spontanéité, il existait en revanche des tensions entre certainEs employéEs et la direction de Swissmetal depuis quelque temps déjà. Voir <http://jb.zonez.ch/index.php?historique>, (page consultée le 24 septembre 2008) et Pierre NOVERRAZ *et al.*, *Swissmetal Reconvilier. Quand la Boillat était en grève*, Editions L'Événement syndical, Lausanne, 2005, p.16.

²¹ En 2005, la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), le Syndicat de l'industrie du bâtiment (SIB) et la Fédération suisse des travailleurs du commerce, du transport et de l'alimentation (FCTA) fusionnent et forment le syndicat interprofessionnel UNIA.

²² Selon le communiqué du 16 novembre 2004 de Nicolas Willemin, « tous les collaborateurs de l'usine de Reconvilier ont cessé de travailler spontanément en signe de contestation. » [http://unia.ch/news_aktion_fr.9.0.html?etno_cache=1etL=1.ettx_ttnews\[tt_news\]=109ettx_ttnews\[backPid\]=1601etcHash=a9870fa2b9](http://unia.ch/news_aktion_fr.9.0.html?etno_cache=1etL=1.ettx_ttnews[tt_news]=109ettx_ttnews[backPid]=1601etcHash=a9870fa2b9) (page consultée le 2 mai 2009).

²³ Nicolas Willemin a occupé le poste de président de la commission des employéEs pendant 8 ans. Il a par ailleurs été président de la section de la FTMH de la vallée de Tavannes ainsi que de l'Union syndicale du Jura Bernois. Durant le conflit, il fut le porte-parole des grévistes. <http://jb.zonez.ch/index.php?id=75,210,0,0,1,0> et <http://www.lecourrier.ch/index.php?name=NewsPaperetfile=articleetsid=439359> (pages consultées le 2 mai 2009).

²⁴ NOVERRAZ *et al.*, Pierre (2005). *Swissmetal Reconvilier. Quand la Boillat était en grève*, Lausanne : Editions L'Événement syndical : 25.

²⁵ Les points de l'accord du 25 novembre sont les suivants:

Zölch-Balmer, ministre de l'économie du canton de Berne en est la garante. En effet, à la suite de l'assemblée générale réunissant le personnel de la Boillat, il est décidé à plus de trois quarts du scrutin de mettre fin à la grève ; le travail reprend en fin de journée. Le sort de Martin Hellweg reste inchangé.

Durant l'année 2005, le groupe Swissmetal annonce publiquement qu'il a pour but de mettre en place un « plan industriel d'investissements visant à centraliser les activités de fonderie et d'extrusion » sur le site de Dornach, ce qui sous-entend que le site de Reconvilier est dévalorisé et destiné uniquement à la finition des fils et des barres. Un groupe de soutien, organisé autour de représentants régionaux, d'hommes politiques locaux, de membres du syndicat Unia et d'anciens cadres de la Boillat se structure et tente d'entamer une discussion avec la direction. La tension monte, plusieurs actions collectives se mettent en place : Unia organise des manifestations à Reconvilier et les salariés.es se réunissent en assemblée afin de demander à la direction de clarifier sa stratégie et de respecter l'accord du 25 novembre 2004. Celui-ci n'est pourtant pas respecté puisqu'avant les fêtes de Noël, la direction de Swissmetal nomme Henri Bols comme directeur des sites de Dornach et Reconvilier. Cette investiture à la tête des deux sites marque une rupture avec l'accord de l'année précédente, dans la mesure où celui-ci prévoyait notamment d'assurer une certaine autonomie à Reconvilier en nommant un directeur pour chacun des différents sites d'exploitation de Swissmetal.

Le 25 janvier 2006, les employéEs décident à 87% d'entamer une seconde grève, suite à l'annonce de nouveaux licenciements²⁶. La direction réagit en obligeant les cadres à signer une lettre dans laquelle ils s'engagent à reprendre le travail et à suivre leurs directives. Face à un refus général, elle décide d'instaurer un *lock out* dans le but de protéger les outils de production, acte jugé illégal par les représentants des commissions et des syndicats. Quant aux employés.es, il leur est formellement interdit d'user de leur droit de parole et de s'exprimer devant les journalistes. À partir de là, un *blog*²⁷ voit le jour afin de contourner cette interdiction et de créer un espace d'échange à disposition des grévistes. À l'instar de la première grève, les salariés.es, se préparant à un long conflit, se réapproprient l'espace de l'usine. De nombreuses manifestations dans et hors du site de Reconvilier ont lieu avec le soutien de la population locale. Martin Hellweg tente d'inciter les employés.es à venir travailler sur le site de Dornach mais sans réel succès. Plusieurs tentatives de dialogue voient le jour, mais pour la direction, la reprise du travail est une condition pour commencer les négociations. Les revendications, quant à elles, tournent autour de deux points, le respect de l'accord de novembre 2004 et le retrait de la vague de licenciements annoncée le 18 janvier 2006.

Une première discussion est engagée au début du mois de février entre les représentants de la direction, les représentants des commissions, le syndicat UNIA et l'association patronale *Swissmem*. Pourtant le 8 février 2006, Nicolas Wuillemin, président de la commission des employés.es, est licencié « pour avoir reconduit la

-
- Confirmation du site de Reconvilier, développement dans l'ensemble du groupe Swissmetal; investissements prévus à Reconvilier.
 - Renforcement de la fonction des ressources humaines.
 - Négociations salariales (augmentation des salaires).
 - La direction renonce à toute mesure de représailles vis-à-vis des grévistes.
 - Nomination d'un directeur pour le site de Reconvilier, d'un directeur du site de Dornach et d'un directeur des ventes pour Swissmetal.
 - Représentation équitable des deux sites dans la direction.

<http://jb.zonez.ch/index.php?historique> (page consultée le 24 septembre 2008).

²⁶ <http://jb.zonez.ch/index.php?id=75,248,0,0,1,0> (page consultée le 2 mai 2009.).

²⁷ « Une voix pour la Boillat. Blog concernant la grève de Swissmetal Boillat, Reconvilier, Suisse » <http://www.laboillat.blogspot.com/>

grève ». Le lendemain, Swissmetal annonce 120 licenciements supplémentaires. Le même jour, le Conseil fédéral se décide alors à intervenir en nommant un médiateur, Rolf Bloch, directeur de la fabrique de chocolats Camille Bloch. Cependant, cet espoir est très vite déçu puisque le jour suivant, la direction annonce le rachat de l'usine Busch-Jaeger GmbH en Allemagne, ce qui laisse présager un triste avenir pour le personnel de Reconvilier. La grève est reconduite, de grandes manifestations de soutien rassemblant des milliers de personnes continuent à s'organiser. Néanmoins, le 13 février, un coup de tonnerre s'abat sur la Boillat lorsque les 21 cadres du site sont congédiés pour « faute grave » ; ils auraient refusé à plusieurs reprises de se rendre sur le site de Dornach. Rolf Bloch mobilise l'ensemble des parties pour trouver une issue au conflit. Il propose aux employés.es de suspendre la grève le temps des négociations. En échange, il lance plusieurs propositions mentionnant l'annulation des licenciements, le respect du protocole de 2004, le retour d'une direction et d'un organigramme propres à Reconvilier, la fin du *lock out* instauré par la direction et la remise en fonction de l'informatique et des machines. Les négociations entre le syndicat Unia, les commissions et la direction durent plusieurs jours.

Le jeudi 23 février, la grève est « suspendue » et les salariés.es sont invités.es à rejoindre leur poste de travail le mercredi suivant. En parallèle, la première séance de médiation réunissant les acteurs en lutte s'ouvre afin d'établir une feuille de route pour les activités du site. La délégation de la Boillat qui se rend à la médiation est composée de représentants des deux commissions (des employés.es et ouvrière), de cadres et du syndicat Unia²⁸. Le mardi 28 février, les employés.es sont invités.es à se rassembler afin de se prononcer sur la poursuite de la médiation; les votants.es acceptent à la majorité de continuer la médiation en avançant qu'ils n'ont guère d'autres choix. Le travail ne reprend véritablement que le mercredi premier mars sous la direction des cadres de Dornach. Seuls 4 des 21 cadres licenciés à Reconvilier sont réengagés, mais pour une courte période. Quant aux autres licenciements, il est décidé qu'ils soient suspendus lors de la période de médiation. La deuxième séance de médiation qui a lieu la semaine suivante, laisse pressentir que le site de la Boillat pourrait être racheté. Pourtant, le 23 mars, à la suite de la troisième séance de médiation, Swissmetal annonce qu'elle se voit dans l'obligation de supprimer 112 emplois à Reconvilier suite aux pertes financières occasionnées par les journées de grève et qu'elle vendra seulement certains secteurs de son activité productive. Ainsi, quelques jours plus tard, les employés.es reçoivent leur lettre de licenciement. L'ensemble du personnel de la Boillat se réunit à nouveau et décide tout de même de poursuivre la médiation, tout en considérant que la seule issue possible est le rachat de la Boillat. Un appel à manifester à Berne sur la Place fédérale est lancé à la population pour le samedi 8 avril. De nombreuses actions collectives sont proposées durant les week-ends ; les grévistes ainsi que leurs proches participent tant à des activités politiques comme les manifestations de rue qu'à des activités sociales et récréatives à Reconvilier et dans d'autres régions de Suisse Romande. Durant les séances suivantes de médiation, Rolf Bloch décide de nommer « un expert chargé de livrer une solution pour faire tourner à plein régime la Boillat dans les meilleurs délais ». Le 31 mai, les employés.es ayant reçu une lettre de licenciement quittent l'entreprise. Au total, 81 personnes au lieu de 112 sont licenciées. Cette réduction a pour objectif d'assurer les livraisons. Les jours suivants, l'association *Nouvelle Boillat* se crée et est présidée par Paul Sonderegger, ancien directeur de la Boillat de 1989 à 1998²⁹. Elle a pour ambition de donner la possibilité à ses membres de devenir actionnaires de

²⁸ http://jb.zonez.ch/index.php?historique#fevrier_2006 (page consultée le 2 mai 2009).

²⁹ Beuchat, Alexandre (2005). *L'impact des marchés financiers sur la gestion des entreprises suisses. Le cas de Swissmetal Boillat à Reconvilier*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne : 21.

Swissmetal et donc d'assister à ses assemblées générales, notamment celle qui a lieu le 30 juin. Le 15 juin, la direction et le syndicat Unia acceptent les propositions de l'expert indépendant, c'est-à-dire la désignation d'un directeur pour le site de Reconvilier, le maintien de la fonderie sur ce même site, le réengagement du personnel et des cadres et un approvisionnement satisfaisant en matières premières. De leur côté, les représentants du personnel refusent ces propositions³⁰ et ne perçoivent la résolution du conflit que par la sortie de la Boillat du groupe Swissmetal. Ils demandent alors que ces propositions soient soumises aux employés.es, ce qui ne plaît guère à la direction. Cette dernière lance une menace de licenciement immédiat sur les employés.es qui cesseraient le travail. Le 19 juin, l'assemblée du personnel de la Boillat a donc lieu, les salariés.es prennent connaissance du dossier. Les commissions d'entreprises suggèrent de rédiger des contre-propositions.

Le 27 juin, la direction décide de mettre fin au processus de médiation et affirme qu'elle ne considère plus la délégation du personnel pour la médiation comme légitime puisque sur les neuf représentants, sept ont été licenciés. Même si UNIA et le comité de soutien³¹ dénoncent les agissements de la direction, cette dernière décide de maintenir sa position et « de se consacrer à nouveau à la reconstruction du site ». Les commissions du personnel vont tout de même transmettre leurs contre-propositions qui s'inspirent des propositions de l'accord de 2004 ; ni UNIA, ni Swissmetal ne répondront. Le 30 juin, l'assemblée des actionnaires du groupe Swissmetal a lieu à Berne. L'association *Nouvelle Boillat* ne représente que 0.05% du total des voix ; les employés.es ne sont, par conséquent, pas entendus.es. Une année après la fin de la médiation, soit en été 2007, Swissmetal annonce un nouveau plan de restructuration impliquant la suppression d'un quart des emplois dans les 18 mois sur les sites de Dornach et de Reconvilier. Swissmetal a décidé de mener des négociations avec les commissions d'entreprise en vue de l'établissement d'un plan social. Les employés.es, quant à eux, sont toujours soumis.es à la loi du silence.

Conflits du travail et hétérogénéité des collectifs

En retraçant le récit du conflit de la Boillat, nous avons mis en évidence que ces grèves ont offert une image d'un collectif solidaire et unifié pour différentes raisons. D'une part, le travail journalistique a produit un schéma narratif simplifié du conflit qui s'organise autour de deux entités pensées comme antagonistes, la direction et les employés.es³². Ensuite, le travail militant réalisé par les représentants.es des commissions et du syndicat Unia tend à construire une image unie du groupe afin de légitimer leur lutte vis-à-vis de l'extérieur. Enfin la participation des employés.es du site à de nombreuses actions collectives a contribué à produire une

³⁰ Sur les tensions entre Unia et les représentants du personnel autour des propositions de l'expert, voir les deux articles du *Journal du Jura* (24 et 29 juin 2006) dans lesquels Fabienne Blanc-Kühn et Nicolas Wuillemin sont interrogés. <http://jb.zonez.ch/index.php?id=100,152,0,0,1,0> et <http://jb.zonez.ch/index.php?id=100,167,0,0,1,0> (pages consultées le 2 mai 2009).

³¹ Maxime Zuber, maire de Moutier et appartenant au Parti socialiste autonome du Sud du Jura, est notamment membre de ce comité de soutien. <http://www.diju.ch/index.php?PAGE=detailetID=2270> (page consultée le 2 mai 2009.)

³² Sur le traitement journalistique du conflit : Buehler, Aude (2009). *Le conflit Swissmetal Boillat dans l'arène médiatique*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.

représentation unie du groupe³³. En effet, le groupe uni est un enjeu central dans la lutte des salariés.es car, d'une part, la logique de la grève implique qu'elle doit être collective pour être efficace³⁴ mais également en termes d'image publique, dans le sens où l'enjeu est d'imposer une vision du groupe et de son action comme étant légitime face aux « acteurs de la scène sociale (syndicats, patronat, pouvoirs publics), et à l'opinion publique³⁵ ». La réduction (réelle ou symbolique) des diversités au sein du groupe est d'autant plus une ressource centrale dans la lutte dans le cas d'une grève car celle-ci est une mobilisation dite « non-conventionnelle » et donc toujours potentiellement illégitime. De plus, il est sans doute davantage difficile de recourir à ce mode d'action dans le contexte suisse, étant donné les rares usages qui en sont faits et sa faible institutionnalisation ; cela implique que la grève peut être perçue comme une forme d'action protestataire sauvage³⁶. En effet, « la paix du travail » prévoit de régler les conflits de travail par le biais de négociations, c'est-à-dire sur la base de conventions collectives de travail³⁷.

En parallèle à l'aspect stratégique de l'image publique du groupe, la participation à une manifestation comme toute action collective est « une occasion de construction ou de renforcement de la solidarité des groupes et de leurs identités³⁸ ». Pourtant, l'homogénéité des dispositions des individus d'un groupement (mouvements, associations, syndicats, partis politiques) ou d'un groupe d'individus pouvant agir ensemble ponctuellement (grève, manifestation, etc.) ne va pas de soi, comme nous l'avons vu. En effet, l'homogénéité n'existe sans doute pas dans les grèves de la Boillat qui ont réuni des individus provenant des ateliers, des laboratoires et du bureau d'études ; ils occupent ainsi des positions différenciées dans la hiérarchie de l'usine. La définition que Michel Pialoux donne de l'usine semble ici particulièrement adéquate : « un espace de relations empiriquement saisissable constitué de groupes et de sous-groupes, unis par des relations complexes et différenciées en fonction de variables telles que la qualification, l'âge, le sexe, etc. [et] aussi comme un lieu de lutte où les individus s'affrontent pour trouver les moyens de vivre (ou survivre) matériellement et symboliquement »³⁹. M. Pialoux souligne l'importance des différences de propriétés qui existent entre les employés.es, ainsi que les diverses luttes qui ont lieu dans la sphère du travail, contrairement à une manière d'aborder celle-ci qui relativiserait l'existence de ces luttes. Cette proposition d'approche du monde de l'usine, qui insiste sur l'hétérogénéité du groupe des salariés.es, est donc tout à fait appropriée pour appréhender les vécus d'acteurs dans un contexte de grève, dans le sens où il s'agit de montrer la diversité des investissements dans le conflit. Ensuite, cette définition est opératoire pour

³³ Bourdieu, Pierre (1981). « La représentation politique. Eléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 36 (1) : 15.

³⁴ « Le propre des stratégies des travailleurs, c'est qu'elles ne sont efficaces que *si elles sont collectives* [...] ». Bourdieu, Pierre (1980). « La grève et l'action politique », in Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*. Paris : Minuit : 259. Souligné dans le texte.

³⁵ Sirot, Stéphane (2002) : 37.

³⁶ Elle a justement été jugée dans ce cas précis comme étant *illégal*e par la direction de Swissmetal.

³⁷ Ce sont des accords qui concernent une branche d'activité ou une entreprise particulière et qui interdisent l'usage de mesures de lutte (cessations collectives de travail pour les employés.es et licenciements collectifs pour les employeurs). S'agissant de l'institutionnalisation du droit de grève, il faut tout de même noter que celui-ci est désormais inscrit dans la nouvelle Constitution qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000. <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/101.fr.pdf>.

³⁸ Fillieule, Olivier et Tartakowsky, Danielle (2008). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po : 101.

³⁹ Pialoux, Michel (1996). « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales* 114 (1) : 19.

appréhender à la fois le temps des routines et celui des conflits, dans la mesure où ce qui se passe pendant la grève est aussi redevable des expériences de travail passées, comme nous le montrerons par la suite. L'objectif ici n'est donc pas de s'interroger sur « le travail de mise en forme des intérêts et de constitution symbolique du collectif autour d'une identité stratégique⁴⁰ » durant le conflit, mais d'identifier, dans le discours des grévistes pris dans une action collective à un moment donné de leur histoire personnelle, le degré et la manière de s'investir dans cette action collective et les effets de celle-ci sur leur rapport au monde. Appréhender les grèves de Reconvilier à partir d'un niveau microsociologique nous permet de ne pas considérer l'apparente absence de contrastes parmi les grévistes comme un donné, mais de déconstruire ce que le travail de mobilisation produit en mettant au jour les différences en termes de propriétés sociales, de visions du monde et de motifs parmi les acteurs, ainsi que les luttes internes qui se nourrissent ces différences.

Investissements différenciés, politisation et trajectoires sociales

Un conflit du travail génère une multiplicité d'activités dans lesquelles les employés.es s'investissent et s'impliquent de manière variable. Comme le souligne Stéphane Sirot dans son livre *Les grèves en France, une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, « les grèves, qui se sont installées dans la durée, nécessitent une capacité de gestion des tâches et des actions qui l'accompagnent. Cette administration du quotidien de la lutte comprend de multiples facettes, telles que la surveillance ou l'occupation du lieu du travail, le débauchage des non-grévistes, les réunions, la collecte des secours, les manifestations ; il s'agit aussi d'assurer la meilleure issue possible aux conflits, de plus en plus souvent par la négociation. Cet ensemble d'initiatives explique le besoin d'organisation qui traverse l'histoire des conflits sociaux, car elle seule coordonne les actions, rassemble les ressources, mène un travail de propagande pour la cause défendue »⁴¹.

Si la grève s'accompagne d'une « administration du quotidien de la lutte », il faut préciser, avec la notion de « division du travail militant » proposée par Xavier Dunezat, que les individus ne s'approprient pas les différentes tâches de manière aléatoire : « ce processus d'organisation du travail peut prendre des formes très différentes mais il crée une division du travail spécifique à ce mouvement social qui est nécessairement inégalitaire du fait de l'existence de groupes sociaux dans le système social et donc dans le mouvement social et qui produit une reconfiguration du rapport social fondamental »⁴². En ce sens, il s'agit d'être attentif aux liens entre les différences de position dans les rapports sociaux et les différences sur le plan des activités effectuées durant la grève. En lien avec la notion de division de travail militant, ce sont toutes les activités – politiques et organisationnelles, mais aussi récréatives et domestiques – qui contribuent à l'organisation et à la conduite du

⁴⁰ Fillieule, Olivier et Tartakowsky, Danielle (2008). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po : 93.

⁴¹ Sirot, Stéphane (2002) : 143.

⁴² Dunezat, Xavier (2004). *Chômage et action collective. Luttes dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Thèse de sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, chapitre 3 cité in Olivier Fillieule (2008). « Travail militant, action collective et rapports sociaux de genre », *Travaux de science politique*, Université de Lausanne, n°36 : 29.

conflit du travail qui sont approchées ici⁴³. En ce sens, la grève n'est donc pas réduite à sa dimension instrumentale ou uniquement aux activités politiques et organisationnelles.

Ensuite, bien « qu'aucun espace-temps [par exemple une grève avec occupation] n'annule les appartenances sociales secrétées par les rapports sociaux fondamentaux⁴⁴ », la grève est potentiellement créatrice de liens et productrice d'identités collectives comme le montre Rick Fantasia⁴⁵. En effet, elle conduit à développer des interactions plus fréquentes entre les employés.es, tout en supprimant formellement la hiérarchie des positions dans l'usine qui, dans le temps normal de l'entreprise, est fortement marquée. Les grévistes deviennent des compagnons de luttes en partageant les repas, les conversations et leurs inquiétudes. Ainsi, ces espaces de sociabilités sont des ressources potentielles qui peuvent être exploitées pour construire et entretenir l'unification et la mobilisation du groupe. Ensuite, elle transforme également les relations dans les familles, avec les voisins, les amis et les commerçants qui se mobilisent à des degrés divers dans les actions de soutien⁴⁶. En résumé, si les journées de grève oscillent entre de moments de joie, d'espoir mais aussi d'ennui et de tensions⁴⁷, nous pouvons penser que cette promiscuité entre les acteurs sociaux, choisie ou subie, peut changer le rapport au monde, à soi et à autrui, et s'exprime autant dans les activités politiques ou organisationnelles que dans les échanges du quotidien.

Investissements dans le conflit

Pour saisir et contraster le vécu des grévistes, la notion d'investissement nous paraît particulièrement heuristique afin d'identifier ce que les enquêtés.es ont concrètement fait durant le conflit et afin d'analyser le sens donné à leurs actions. Autrement dit, le matériau de notre enquête nous permet à la fois de mesurer l'investissement pratique d'un grand nombre de grévistes à l'aide des données issues du questionnaire et d'approfondir cette analyse en termes d'investissement, sur la base de l'analyse de notre corpus d'entretiens, en appréhendant des aspects plus subjectifs de l'implication des acteurs dans ce conflit de travail.

Tout d'abord, il faut souligner le fait que nous ne fixons pas uniquement notre regard sur *les grèves* de la Boillat, mais qu'il s'agit plutôt de penser ces événements comme un tout. En ce sens, on emploie la notion d'investissement comme un investissement dans le conflit. Cela nous permet d'intégrer l'ensemble des activités effectuées durant les grèves, mais également celles qui se sont déroulées après la reprise du travail, c'est-à-dire durant la médiation avec la direction de Swissmetal. En effet, plusieurs registres d'actions ont continué à être

⁴³ Il faut noter que X. Dunezat mobilise l'approche ethnographique pour observer en situation les pratiques militantes en tant que point d'entrée pour étudier la structuration des mouvements sociaux. « Chômeurs en lutte et sans-papiers en lutte : "groupe mobilisé" et luttes internes », Communication au Colloque « Identifier, s'identifier », Communication au colloque de Centre de Recherche sur l'Action Politique de l'Université de Lausanne (CRAPUL), 30 novembre - 1er décembre 2006, Lausanne, p. 2. Etant donné que notre travail s'appuie sur des entretiens approfondis, nous avons reconstruit les différents investissements pratiques dans le conflit à partir de ce que les enquêtés nous disent avoir fait durant celui-ci.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 5.

⁴⁵ Fantasia, Rick (1988). *Cultures of Solidarity : Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley : University of California Press. Voir aussi l'analyse de l'occupation de la mairie de Morlaix par X. Dunezat (2006) : 16-21.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Fantasia, Rick (1988). *Cultures of Solidarity : Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley : University of California Press.

employés et l'ensemble des activités politiques, organisationnelles et récréatives se sont poursuivies dans et hors de l'usine après la suspension de la grève.

S'agissant de la notion d'investissement, celle-ci se définit premièrement par des dimensions *objectives* : le temps accordé au conflit, le nombre et le type d'activités effectuées et les lieux investis par les enquêtés.es. Ces différentes dimensions nous permettent de mesurer l'intensité (temps et nombre d'activités) et les formes de l'investissement (types d'activités et lieux investis). Ainsi, les activités durant la grève ont été politiques⁴⁸ (rencontres avec des dirigeants, par exemple), organisationnelles (organisations des réunions et des manifestations, par exemple), démonstratives (participation aux manifestations), récréatives (participation aux repas ou aux activités culturelles) et domestiques (tenir le lieu d'occupation en ordre). Le type d'activités renvoie également en partie à des positions qui sont plus ou moins importantes quant à la conduite du conflit, dans le sens où organiser un repas ne nécessite pas les mêmes compétences que l'organisation d'une rencontre avec les décideurs politiques, par exemple. Enfin, les activités doivent également être situées par rapport aux lieux où elles s'inscrivent : l'usine, les lieux de réunions de négociation ou encore dans d'autres espaces de sociabilités. À partir de ces différentes dimensions, il est donc possible de définir et de contraster les investissements concrets des grévistes.

Il faut par ailleurs mentionner que l'investissement militant dans une organisation (partis politiques, mouvements, associations, syndicats) diffère de l'investissement dans un conflit du travail. Premièrement, la pratique gréviste dans la sphère du travail est une action collective qui s'impose aux acteurs, de manière variable selon leur rôle plus ou moins actif dans le déclenchement du conflit, à la différence des activités militantes dans une organisation, basées plutôt sur un acte d'adhésion volontaire. Ensuite, la particularité de la grève avec occupation est que les employés demeurent à leurs postes de travail malgré la cessation des activités de production de l'entreprise. Le temps d'occupation de l'usine n'est donc pas un indice de l'investissement objectif réellement discriminant pour mesurer les vécus différenciés puisque tous et toutes sont en principe tenus d'être présent aux heures habituelles de travail⁴⁹.

Deuxièmement, en nous basant sur le discours que les acteurs ont sur leurs pratiques durant le conflit, il est possible de saisir le sens que les enquêtés.es donnent à leurs actions. Nous appelons *implication* cette dimension subjective de l'investissement. Premièrement, l'implication permet de saisir finement l'intensité de l'investissement, notamment à partir de l'analyse de la place qu'occupe ce conflit de travail dans la vie des individus. Autrement dit, c'est sur la base des discours des acteurs que l'on peut comprendre comment ceux-ci envisagent le conflit de travail dans leur trajectoire ainsi que par rapport aux autres univers sociaux qui constituent leur vie, notamment la sphère familiale. Ensuite, l'implication renvoie aux perceptions et valorisations des activités et des événements du conflit de travail. Ainsi, au-delà d'un comptage du temps consacré au conflit, du nombre et du type d'activités effectuées, l'analyse des discours des acteurs amène une dimension supplémentaire pour caractériser ces vécus différenciés du conflit.

⁴⁸ Nous utilisons ici le terme politique dans un sens restrictif et institutionnel ou légitimiste, en désignant les activités qui impliquent d'être en contact avec des professionnels de la politique. Toutefois, cet usage sert uniquement à différencier les activités durant la grève et à pouvoir les distinguer sémantiquement. Il ne s'agit nullement de contester le caractère politique de la grève comme mode d'action, puisque nous souscrivons par ailleurs à une définition plus englobante du politique (voir *infra*, p. 20-21)

⁴⁹ Selon les résultats de notre enquête par questionnaire (n=72), environ 90% d'entre eux déclarent avoir passé en moyenne 7 heures ou plus par jour dans l'enceinte de l'usine, pendant les grèves.

Conflit du travail et politisation individuelle

Parmi les différentes activités mises en place autour d'un conflit de travail, certaines ont un caractère plus politique que d'autres et les acteurs perçoivent de manière variable ce genre de conflit comme étant politique. L'investissement dans les activités grévistes peut, selon les cas, s'apparenter à une forme d'engagement politique. À partir de là, on s'interroge sur les liens entre la politisation et l'investissement dans le conflit. Il s'agit dans un premier temps de s'intéresser à la politisation individuelle⁵⁰, définie comme une attention accordée à ce qui se passe dans le champ politique⁵¹. En ce sens, il est question d'appréhender les associations positives entre politisation et investissement dans le conflit de Reconvilier. En effet, on pourrait faire l'hypothèse que la compétence politique, qui est positivement associée à la politisation, est un facteur explicatif de l'investissement dans une grève et fonctionne comme une ressource pour s'investir dans la lutte. Ensuite, s'agissant de ce que le conflit peut produire en termes de politisation, il est vrai que les différentes activités associées à l'organisation d'un conflit de travail, telle que la rédaction et la distribution de tracts, les contacts avec les autorités, l'attention accordée aux informations médiatiques, les discussions, la participation aux manifestations, etc. peuvent, mais toujours de manière variable selon les dispositions individuelles et les vécus contrastés du conflit, produire des effets et politiser les acteurs.

Le matériau de notre enquête nous permet d'abord de décrire les différences de politisation dans le groupe des grévistes qui, rappelons le, se compose de l'ensemble des salariés.es et inclue par conséquent des ouvriers.ères et des cadres. Ainsi, dans la continuité des travaux sur le rapport profane à la politique⁵² et sur les « conditions sociales de la politisation »⁵³, il est possible d'explorer des différences de politisation parmi nos enquêtés.es, en fonction de propriétés telles que l'âge, le sexe, la position dans l'usine et la formation. Il s'agit donc en premier lieu d'explorer les liens entre investissement dans le conflit et politisation, sur la base des données issues du questionnaire. Ensuite, de manière plus fine, et en mobilisant une approche dynamique de la socialisation, nous identifions ce qui dans la trajectoire de nos enquêtés.es permet d'expliquer leur rapport à l'univers politique institué. En ce sens, on s'appuie sur le programme de recherche mis au point par D. Gaxie, qui défend l'idée d'une explication proprement sociologique du rapport à la politique des citoyens ordinaires⁵⁴.

Deuxièmement, différentes approches tentent d'analyser le rapport au politique des citoyens ordinaires en élargissant la classe des phénomènes considérés comme politiques afin de dépasser le constat de l'apolitisme des classes populaires⁵⁵. Il

⁵⁰ Etant donné que l'on analyse ici les liens entre la politisation individuelle et la participation à un conflit de travail, nous ne reprenons pas à notre compte la définition de Jacques Lagroye qui s'intéresse d'abord à la politisation des *activités sociales*. Lagroye, Jacques (2003). « Les processus de politisation », in Jacques Lagroye (dir.), *La politisation*, Paris : Belin : 359-372.

⁵¹ Gaxie, Daniel (1978). « Professionnels, spectateurs et indifférents », in *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*. Paris : Seuil, 1978 : 37-65.

⁵² Bourdieu, Pierre (1979). « Culture et politique », in *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris : Minuit : 463-541.

⁵³ Gaxie, Daniel (1978).

⁵⁴ Gaxie, Daniel (2002). « Appréhensions du politique et mobilisations des expériences sociales », *Revue française de science politique* 52 (2-3) : 145-178.

⁵⁵ Haegel, Florence et Duchesne, Sophie (2001). « Entretiens dans la cité ou comment la parole se politise », *EspacesTemps Les cahiers* 76-77 : 95-109 ; Hamidi, Camille (2006). « Éléments pour une théorie interactionniste de la politisation », *Revue française de science politique* 56 (1) : 5-25.

s'agit de repérer, dans les discours des acteurs, des paroles que l'on considère comme politiques, bien qu'elles ne renvoient pas à un discours proprement politique qui témoigne de la possession d'une compétence spécifique. Nous nous appuyons sur les travaux de William Gamson qui considère l'expression d'un sentiment d'injustice, l'identification collective et le sentiment d'avoir une capacité d'action sur la situation comme les cadres de l'action collective, pour repérer dans les propos des enquêtés.es une forme de conscience politique⁵⁶. Si ce dispositif d'analyse permet de repérer cette conscience politique particulière qui soutient l'action collective, en temps de routines, il s'agit ici d'observer la manière qu'ont les enquêtés.es d'appréhender le conflit de Reconvilier sur la base de ce même dispositif. Repérer ces cadres de l'action collective dans le discours des acteurs et les analyser en tant que processus de politisation ou de conflictualisation⁵⁷ permet de mieux saisir l'intensité et les formes de l'investissement dans le conflit. Ainsi, en observant les systèmes d'opposition que les enquêtés.es produisent, nous pouvons situer qui sont leurs adversaires dans ce conflit et comment ils les perçoivent. Ensuite, la formulation (ou non) d'un sentiment d'injustice éclaire la manière dont les acteurs appréhendent la situation de la grève, c'est-à-dire comme une situation naturelle ou au contraire injuste. Le sentiment de pouvoir agir sur la situation nous informe enfin sur leurs investissements dans le conflit car il témoigne de leurs perceptions de la grève comme mode d'action politique. D'autre part, on peut faire l'hypothèse que le sentiment d'avoir la capacité d'agir sur la situation (collectivement ou individuellement) est associé à un investissement important dans la mesure où ce sentiment semble être lié au fait de se sentir légitime à donner son avis. Pour finir, de manière plus générale, observer les trois éléments de ces processus de conflictualisation est une manière d'approcher le rapport au monde des enquêtés.

Les ressorts de l'investissement : socialisation dynamique et multiples sphères de vie

Il faut maintenant préciser les éléments que nous mobilisons pour rendre compte des engagements individuels variés dans le conflit, du rapport au monde général des acteurs ainsi que les potentiels effets du conflit sur ceux-ci. En effet, s'il est possible de contraster les vécus du conflit à l'aide des deux dimensions de la notion d'investissement, on en reste à une opération descriptive. Si la dimension subjective permet de mettre au jour les valorisations et les motifs de l'investissement, ce sont principalement les processus de socialisation qui expliquent ces valorisations. De notre point de vue ce sont bien les éléments de socialisations qui permettent de produire une explication des vécus du conflit⁵⁸.

À partir de là, la notion de carrière, issue de la tradition interactionniste et remise au goût du jour pour l'analyse du militantisme⁵⁹, est intéressante car elle permet d'articuler trajectoire objective, perceptions subjectives et transformation de celles-ci avec le temps : « dans sa *dimension objective*, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa *dimension subjective*, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification

⁵⁶ Gamson, William (1992). *Talking Politics*. Cambridge : Cambridge University Press : 7-8.

⁵⁷ Haegel & Duchesne (2001) et Hamidi (2006).

⁵⁸ On s'appuie sur la critique de D. Gaxie du caractère descriptif de certaines approches compréhensives. Gaxie (2002) : 147.

⁵⁹ Fillieule, Olivier et Mayer, Nonna (2001). « Devenir militant », *Revue française de science politique* 51 (1-2).

de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive »⁶⁰. Ainsi, « la socialisation est [...] un processus adaptatif plus qu'un conditionnement »⁶¹.

Les grévistes de Reconvilier non pas toutes et tous une « carrière militante » : pour certains.es, cet événement représente la première action collective auxquelles ils et elles participent ; d'autres n'ont jamais fait parti de groupements (associatif, syndical, politique). À partir de là, c'est plutôt la manière d'approcher les processus de socialisation de l'analyse en termes de carrières militantes⁶² qui nous semblent être opératoire pour rendre compte des investissements dans le conflit de la Boillat, c'est-à-dire l'accent mis sur l'importance de la pluralité des sphères de vie, sur celle des différentes temporalités en présence au moment de l'enquête et sur leur articulation pour rendre compte de l'engagement⁶³.

S'agissant des multiples sphères de vie, on observe que celles-ci occupent une place importante dans l'explication des phénomènes d'engagement. De ce point de vue, Doug McAdam a construit le concept de « disponibilité biographique » à l'engagement, c'est-à-dire le jeu avec les contraintes liées au travail, à la famille, à un ou une partenaire et des enfants à charge ou encore celles liées aux amis⁶⁴. En effet, ces contraintes ne sont pas les mêmes pour tous les individus et contribuent à l'explication de l'investissement dans des activités militantes. Cependant, pour compléter l'analyse des divers univers sociaux comme facteurs explicatifs de l'engagement, on affirme, avec Philippe Gottraux, qu'il faut également s'intéresser à la perception que les acteurs ont de ces contraintes et de leurs rôles dans ces différents univers⁶⁵. Autrement dit, ce n'est pas le fait d'avoir des enfants, par exemple, qui va participer mécaniquement à expliquer l'existence d'une distance aux activités militantes ou, pour le cas qui nous concerne, au conflit du travail, mais plutôt la perception subjective d'une incompatibilité entre le rôle de père de famille et celui de militant. Les tensions entre les rôles sont bien subjectives, dans la mesure où l'on peut aussi penser que le rôle de père de famille peut contribuer à un investissement dans le conflit pour certains, à partir du moment où l'acteur perçoit que celui-ci pourrait lui permettre de sauvegarder son emploi ou d'améliorer les conditions de celui-ci.

⁶⁰ Becker, Howard S. (1985). *Outsiders*. Paris : Métailié : 126 cité in Olivier Fillieule (2001). « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique* 51 (1-2) : 200. Souligné dans le texte.

⁶¹ Bidart, Claire (2006). « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1) : 33.

⁶² Cette approche s'inscrit finalement dans une certaine conception de la socialisation que d'autres auteurs partagent aussi. Par exemple, Daniel Gaxie (2002).

⁶³ Olivier Fillieule (2001) : 205-206.

⁶⁴ McAdam, Doug (1988). *Freedom Summer*, Oxford, Oxford University Press.

⁶⁵ Sur la question de la pluralité de lieux d'inscription des militants.es et à propos du groupe Socialisme ou Barbarie, Philippe Gottraux parle de « la tension constitutive de l'engagement » et analyse ensemble les tensions matérielles et idéelles pour dépasser les explications uniquement objectivistes ou subjectivistes du désengagement : « Par tension *idéelle*, j'entends mettre l'accent sur le fait que l'agent ne subit passivement ni les contraintes objectives régnant dans chaque lieu d'insertion, ni les tensions matérielles qui découlent de leurs interconnexions, mais qu'il attribue du sens à toutes les deux. En effet, ces divers lieux sont pour lui des espaces où il va puiser des bouts d'identité qui, tout aussi logiquement, peuvent entrer en conflit entre eux, ou exiger des compositions et des compromis. Cette tension identitaire provient du fait que l'agent, de part ses multiples insertions, se voit obligé de chercher des repères pour la constitution de son identité dans divers lieux dont les rationalités, les finalités ou les profits spécifiques accessibles ne sont pas équivalents. Si cette situation contribue à enrichir les identités, elle produit souvent des malaises voire des déchirements ». Gottraux, Philippe (1995). « Le désengagement, un phénomène multi-déterminé », dans « *Socialisme ou Barbarie* ». *Un engagement politique et intellectuel dans la France de l'après-guerre*. Lausanne : Payot : 183-184.

Ensuite, il est nécessaire de tenir compte de différents aspects liés à la temporalité. En effet, dans son approche des groupements, O. Fillieule affirme qu'« au temps de la recherche (la période d'observation) correspond [...] une multiplicité de temps biographiques (en fonction de l'âge du moment de l'engagement et de sa durée), générationnels et historiques (effets de période), qu'il importe de démêler »⁶⁶. D'abord le temps biographique est important, dans le sens où certaines transitions biographiques (entrée dans le monde du travail, décohabitation familiale, entrée à la retraite) correspondent à des étapes du cycle de vie⁶⁷ et influent aussi probablement sur le vécu du conflit. Autrement dit, le fait d'être un père de famille âgé de 25 ans plutôt que de 60 ans peut, à durée d'emploi à la Boillat égale, contribuer à expliquer la manière de s'investir dans le conflit, dans la mesure où leur futur est totalement différent. Cependant, au-delà de cet âge biographique, c'est la durée d'emploi qui nous semble plus déterminante. En effet, à partir de celle-ci, il nous semble possible de contraster les rapports à l'usine des individus et donc de construire des liens entre cette durée d'emploi et l'investissement dans le conflit. Nous faisons ainsi l'hypothèse que l'implication dans le conflit, dans le sens où le conflit a une importance considérable aux yeux des acteurs, augmente avec la durée d'emploi, sans que l'on précise ici les formes et les attentes de cette implication. S'agissant de l'hétérogénéité des rapports à l'usine et de leurs liens avec le militantisme, Stéphane Beaud et Michel Pialoux identifient des transformations du militantisme syndical dans l'usine Peugeot à Sochaux à partir, entre autres, de la différence entre « jeunes » intérimaires instables et « vieux » OS qui ont intériorisés une culture politique de l'atelier⁶⁸. Ainsi, la durée d'emploi est aussi liée à un temps générationnel dans la mesure où avoir fait l'expérience du travail en usine à une certaine époque plutôt qu'à une autre implique des socialisations différentes. Cependant, si les différents temps sont explicatifs de l'investissement, ils le sont en lien avec les propriétés sociales (position dans la division du travail et capital culturel détenu), avec ce qui se passe et ce qui s'est passé dans les autres sphères de vie des individus, et avec les expériences politiques passées. En ce sens, on s'appuie ici sur une proposition d'O. Fillieule pour expliquer les phénomènes d'engagement militant : « étudier à la fois la succession des événements au sein de chaque [sphère de vie] (la structure de chaque [sphère de vie]) et l'influence de chaque niveau sur tous les autres dont, bien entendu, la variable à expliquer, l'engagement militant »⁶⁹. Il s'agit pourtant de suivre cette recommandation d'articulation de manière souple plutôt que comme méthode d'analyse. Ceci pour deux raisons : d'abord, parce que le programme d'O. Fillieule est destiné à approcher des militants.es, tandis que dans notre cas les enquêtés.es n'ont pas toutes et tous une « carrière militante », et ensuite parce que les entretiens que nous avons menés se sont focalisés sur le conflit et les expériences passées ou présentes liées à celui-ci, sans pour autant que les enquêtés.es aient produit un récit de leurs histoires professionnelles, familiales, amoureuses et politiques.

Investissements et transformations du rapport au monde

Accorder de l'importance à la dimension temporelle est également nécessaire dans la mesure où elle permet de penser la socialisation comme un processus et donc

⁶⁶ Olivier Fillieule (2001) : 202.

⁶⁷ Bidart, Claire (2006). « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1) : 31.

⁶⁸ Beaud, Stéphane et Michel Pialoux (1999). « La crise du militantisme ouvrier », dans *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard : 355-364.

⁶⁹ Olivier Fillieule (2001) : 208.

d'être attentif aux changements dans les manières dont les acteurs appréhendent leurs pratiques. Cette dimension est centrale dans notre étude étant donné que l'on cherche à saisir les investissements individuels de manière rétrospective. En général, cette stratégie d'enquête nécessite de tenir compte des expériences sociales que les individus font entre le temps du phénomène à expliquer et le temps de l'enquête. Dans notre cas en particulier, ce point est décisif car pour beaucoup, l'issue du conflit a impliqué des licenciements.

Ainsi, c'est aussi par le biais d'une attention au temps que l'on peut tenter de mesurer les effets individuels de la participation à des activités militantes et en particulier à un conflit de travail s'agissant de notre enquête. Notre tâche est donc de saisir les transformations du rapport au monde et, dans la mesure du possible, sa transcription pratique sur la redistribution des investissements dans les différents mondes sociaux des acteurs. Rick Fantasia⁷⁰ a montré comment une grève peut impliquer la création d'organisations soutenant la mobilisation et comment celles-ci peuvent engendrer des effets socialisateurs pour les individus. Daniel Cefai nous rappelle, en effet, dans son ouvrage *Pourquoi se mobilise-t-on ?*⁷¹ que les travaux de R. Fantasia ont révélé que la pratique gréviste fait émerger une culture de solidarité. Celle-ci peut par exemple produire une conscience de classe à travers les contacts avec d'autres sites industriels. Elle engendrerait « des identités collectives⁷² en ce qu'elle fait prendre conscience d'intérêts entre groupes et redessine la carte des allégeances en termes de conflit de classes⁷³ ». Cependant, ces moments d'« effervescences collectives au sens durkheimien » seraient dotés d'une certaine fragilité puisque cette construction de sens dans la lutte aurait tendance à s'évanouir avec la fin des grèves⁷⁴. Par ailleurs, à propos des manifestations, O. Fillieule et D. Tartakowsky font l'hypothèse que la participation à une action manifestante peut fonctionner « comme un mode de socialisation politique, de manière plus ou moins marquée selon les individus et [entre autres] leur socialisation antérieure »⁷⁵. Ainsi, nous allons tenter d'identifier « la gamme de ces effets [...] très variée du simple sentiment d'appartenance à un collectif, à une expérience forte vécue sur le mode de la « prise de conscience » (par exemple d'une situation d'injustice, d'une oppression) ayant pu émerger durant les conflits »⁷⁶.

Enfin, notre étude vise interroger la manière dont la participation à un conflit de travail peut avoir des effets sur le rapport au politique ou plus généralement sur les visions du monde. En effet, s'investir et être investi.e dans un conflit de travail participe à une mise en danger des conditions d'emploi et génère un sentiment d'incertitude professionnelle. Aussi bien les autres sphères de vie sont affectées : la

⁷⁰ Fantasia, Rick (1988). « The Strike as Emergent Culture : Community and Collective Action », dans *Cultures of Solidarity. Consciousness, Action and Contemporary American Workers*. Berkeley : University of California Press : 180-225.

⁷¹ Daniel Cefai (2007). Les développements de ce paragraphe s'appuient en grande partie sur la présentation que D. Cefai fait du travail de R. Fantasia sur la grève de Clinton Corn.

⁷² L'auteur explique que « l'identification au collectif des grévistes, c'est aussi ressentir du mépris pour les casseurs de grèves, être remonté contre l'agressivité des patrons et des policiers, afficher la fierté d'être des travailleurs et de tenir ensemble contre l'adversité, éprouver de la compassion et accomplir des gestes d'entraide qui d'ordinaire sont gérés individuellement ». Cefai (2007).

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Les auteurs proposent également deux autres éléments qui contribuent à faire de la manifestation une expérience socialisatrice : les « logiques de situation » (en particulier la violence) et les contextes socio-politiques qui déterminent la désirabilité sociale des rôles militants. Fillieule, Olivier et Danielle Tartakowsky (2008). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po : 125.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 127.

famille, les relations sociales, les engagements politiques et associatifs, les loisirs etc. Ces sphères de vie jouissent à la fois d'une autonomie et d'une logique propre, mais elles sont en constante interaction les unes avec les autres⁷⁷. Florence Passy s'est interrogée sur cette notion de sphère de vie et montre que leur nombre peut varier selon les individus et que les différentes sphères de vie n'occupent pas la même place dans la vie de chacun. Dans la trajectoire de vie d'une personne, le positionnement de chacune des différentes sphères de vie peut changer⁷⁸. Ainsi, les individus se sont engagés dans le conflit non seulement en tant que travailleurs et travailleuses, comme militant.e, mais aussi en tant que père ou mère de famille, pourvoyeur.se principal.e de ressources financières dans le foyer, membre d'une communauté locale. Si les différents univers sociaux contribuent comme nous l'avons vu à déterminer les investissements dans le conflit, ils peuvent également être, en retour, transformés par les changements du rapport au monde résultant des effets de la participation à une action collective. Dans un article sur les bifurcations biographiques, définies comme « un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire », Claire Bidart montre comment des situations de crise surviennent dans un domaine de la vie d'un individu et peuvent « contaminer » les autres univers et transformer l'organisation de ceux-ci⁷⁹. En ce sens, pour certains, le conflit a impliqué une bifurcation. Il s'agit donc de montrer comment, en fonction de l'investissement dans le conflit, cette participation a contribué à modifier les identités et les visions du monde et à transformer l'organisation des sphères de vie des individus. Nous voudrions donc montrer que l'intensité de l'investissement s'associe positivement à l'importance des effets sur le rapport au monde des grévistes.

Conditions d'enquête : questionnaire et entretiens

L'enquête qui est à la base de ce travail s'est faite dans le cadre d'un séminaire sur « les approches du militantisme politique » du master en science politique de l'Université de Lausanne. Le séminaire a été consacré à la grève et comportait une enquête collective. Cette enquête s'est déroulée en deux temps : d'une part, un questionnaire auto-administré a été envoyé à l'ensemble des grévistes à la fin de l'année 2007 et, d'autre part, des entretiens approfondis (entre 1h30 et 3h) ont été menés auprès de cinq enquêtés.es au printemps de l'année 2008⁸⁰. Les résultats présentés ici s'appuient sur ces deux types de données. Combiner matériau sociographique et entretiens permet d'arriver à une plus grande compréhension des grèves de la Boillat. Les deux types de données sont utiles et complémentaires pour appréhender les investissements différenciés dans la grève. Le matériau sociographique doit permettre de voir la distribution de l'investissement dans la grève et de s'intéresser aux logiques structurelles sous-jacentes qui expliquent les variations dans ces pratiques. Il ne permet toutefois pas d'avoir accès au vécu subjectif des grèves et aux sens donnés à celles-ci. C'est par les entretiens semi-

⁷⁷ Les travaux sur les sociabilités populaires montrent que l'autonomie des différents espaces d'activités varie selon la position de classe et est moindre, ou du moins ne va de soi, pour les individus issus des milieux populaires. Fillieule, Olivier (2005). « Temps biographique, temps social et variabilité des rétributions », dans Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*. Paris : Belin : 20 et 45.

⁷⁸ Passy, Florence (2005). « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie », dans Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*. Paris : Belin : 111-130.

⁷⁹ Bidart, Claire (2006). « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1) : 53.

⁸⁰ Trois entretiens ont été conduits par Sébastien Gardon, Valérie Kummer et Philippe Schweizer.

directifs que nous avons mené auprès des grévistes que nous pouvons questionner ces aspects de l'investissement dans le conflit, et produire ainsi une image plus fine de ce qui explique, dans des trajectoires individuelles, l'implication des grévistes. L'enquête par questionnaire a pu se faire grâce à un fichier des adresses de tous les grévistes de la Boillat auquel nous avons eu accès. Le questionnaire a été élaboré lors du séminaire et ensuite envoyé aux grévistes. Au total, 349 questionnaires sont arrivés à destination⁸¹. 72 questionnaires nous ont été renvoyés, le taux de retour s'élève donc à 20%. Le questionnaire a ensuite été saisi et traité statistiquement. Le taux de réponse a été plutôt faible (les taux de réponse habituels pour ce type d'enquête par questionnaire se situent plutôt autour de 30%). Trois hypothèses nous semblent particulièrement plausibles pour rendre compte de cela. Premièrement, on peut invoquer les « séquelles » de la grève ; pour beaucoup, la grève a conduit au licenciement et s'est donc soldée par un échec : il est dès lors probable que les anciens grévistes préfèrent ne pas revenir sur ce souvenir douloureux. Deuxièmement, pour les personnes qui travaillent actuellement à la Boillat, on peut imaginer que l'enquête a pu, pour certains.es, être identifiée à une intrusion quelque peu policière dans la vie des grévistes, voire même associée à une démarche de l'entreprise, comme cela nous a été dit lors d'un entretien. Finalement, une dernière réponse, complémentaire, tient compte de facteurs structurels de la composition sociale de la population. Les employés.es de la Boillat appartiennent en grande majorité à des catégories socioprofessionnelles ouvrières au niveau de formation modeste et dont on sait que, pour diverses raisons, elles sont beaucoup moins susceptibles de répondre à des enquêtes que des personnes à niveau de formation plus élevé⁸². Cette hypothèse se confirme d'ailleurs en partie lorsqu'on compare la composition de notre échantillon aux statistiques portant sur tous les employés.es de la Boillat.

S'agissant de la sélection de l'échantillon pour les entretiens qualitatifs, nous avons décidé de retenir des « volontaires », c'est-à-dire qu'au moment du retour du questionnaire, certains.es répondants.es ont manifesté plus ou moins explicitement un intérêt pour l'enquête. Sachant qu'obtenir un échantillon représentatif au sens statistique du terme n'a pas de sens dans le cadre d'une démarche par entretiens, ce choix des enquêtés.es ne pose pas de problèmes. De plus, sélectionner nos enquêtés.es parmi ces « volontaires » avaient deux avantages : premièrement, cela a facilité la prise de contact et a garanti la possibilité de mener des entretiens relativement longs, étant donné qu'ils avaient *a priori* le profil d'une personne intéressée par les grèves de Reconvilier ; ensuite, il nous a paru important de répondre à la demande des individus qui manifestaient explicitement leur envie de participer à cette enquête scientifique.

Si les cinq enquêtés.es ont en commun un intérêt pour l'enquête, ils ont néanmoins des profils contrastés. En effet, cette sélection « spontanée » se compose d'une femme et de quatre hommes, trois cadres et deux ouvriers, de deux représentants dans les commissions d'entreprise, de trois anciens.es employés.es et de deux nouveaux.

⁸¹ 10 adresses se sont avérées fausses et les destinataires n'ont pu être localisés ; dans 5 cas, nous avons pu, dans un deuxième envoi, identifier l'adresse correcte.

⁸² Pour une discussion des enquêtes qualitatives et quantitatives en milieu ouvrier, voir Michelat, Guy et Michel Simon (2004). *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements*. Paris : Presses de la fondation nationale de sciences politiques.

Les grévistes de la Boillat: enquête par questionnaire sur les activités durant la grève

Étudier la grève par questionnaire

L'enquête par questionnaire est une méthode peu utilisée pour étudier les grèves. En revanche, la technique est plus répandue dans des enquêtes sur les participants.es à d'autres types d'action collective, notamment les manifestations. Son utilisation a permis de mieux connaître les caractéristiques du militantisme et les investissements différenciés dans l'action collective.⁸³ Une utilisation de cette méthode semble donc particulièrement intéressante pour l'étude des grèves, et ceci d'autant plus que le recueil de données dans le cas de manifestants présente un certain nombre de difficultés⁸⁴. Dans notre cas, celles-ci ont pu être surmontées dans la mesure où nous avons eu accès à un fichier complet de tous les grévistes – il n'y a donc pas de biais à la sélection. En revanche, nous devons être attentifs aux éventuels biais en ce qui concerne les propriétés des répondants.es par rapport aux enquêtés.es n'ayant pas répondu à notre sollicitation. Concernant les caractéristiques de tous les grévistes, si nous avons pu trouver des statistiques sur le nombre d'employés dans les différents secteurs d'activité, il n'en reste pas moins que pour la plupart des données qui nous intéressent, nous ne pouvons que formuler quelques hypothèses sur ce qui pourrait possiblement distinguer l'échantillon des répondants de la population globale. Il nous semble notamment plausible que ceux qui ont répondu sont tendanciellement plus politisés et étaient probablement un peu plus impliqués dans la grève que le reste des grévistes. Il semble ainsi que cet investissement ait conduit les uns ou les autres à répondre au questionnaire parce que celui-là a été perçu, en quelque sorte, comme une continuation de l'engagement.

Le questionnaire a été conçu pour explorer la diversité des investissements dans la grève. Il comporte ainsi des questions détaillées sur les activités, fréquentations et participations durant et après les grèves, et ce sont ces questions qui se trouvent au centre de la présente analyse. Comment se distinguent les grévistes en ce qui concerne leur investissement dans ce conflit de travail et leur participation politique ? Qu'est-ce qui peut expliquer ces différences ?

Nous allons d'abord présenter les principales caractéristiques sociodémographiques et de participation de nos enquêtés.es, les comparer, dans la mesure du possible, aux statistiques sur les employés de la Boillat, et discuter les déterminants sociaux de la participation. Dans un deuxième temps, nous nous intéresserons plus en détail à la distributions des diverses activités effectuées durant la grève et des différents degrés d'investissement ainsi qu'à leurs déterminants.

Portrait des grévistes ayant répondu à l'enquête

Une sous-représentation des ouvriers.ères

Si l'on considère la distribution des catégories socioprofessionnelles dans le groupe des répondants.es, elle indique que 11 personnes sont des ouvriers non-qualifiés et

⁸³ Fillieule, Olivier et Danielle Tartakowsky (2008). *La manifestation*, Paris : Presses de Sciences Po.

⁸⁴ Pour une critique de cette technique, voir Fillieule, Olivier (2008). « INdividual SURveys in RAllies (INSURA), A new tool for exploring transnational activism? », *University of Lausanne, Political Science Working Paper Series*, vol. 35, <http://www.unil.ch/iepi/page60318.html>

25 des ouvriers qualifiés. Si on met ces deux catégories ensemble, ils sont donc à peu près 50% à appartenir à la catégorie des ouvriers. Si nous considérons que la séparation entre les personnes dans les ateliers de production et celles qui travaillent dans les bureaux d'étude structure le vécu du travail des salariés.es de l'usine Boillat, nous pouvons également classer les 4 contremaîtres dans cette catégorie, qui devient donc une catégorie regroupant l'ensemble des cols bleus. Les autres catégories correspondent à des professions de type col blanc ; les individus qui n'ont pas spécifié leur CSP (« autre ») – ils sont 12 – peuvent également être classés parmi les cols blancs ou cols bleus, en fonction des réponses données à la question sur l'activité exercée. On voit alors que ce sont 2 apprentis, 3 personnes à classer parmi les ouvriers (2 chauffeurs, 1 chef d'équipe tréfilerie), et 5 personnes appartenant à la catégorie des cols blancs (comptable, agent planning, informaticien, analyste au laboratoire, infrastructures et innovations)⁸⁵. En d'autres termes, il s'avère que près de la moitié de notre échantillon est composé de cols blancs. La comparaison avec la structure de l'emploi à la Boillat, indique donc une sous-représentation dans l'enquête des ouvriers⁸⁶. Un document de Swissmetal de février 2006 chiffre le nombre de salariés occupés dans la production à 216 sur un total de 322 ; à cela s'ajoute des occupations de type ouvrier qui ne relèvent pas du secteur de la production, comme la maintenance. Sur le site de la Boillat, les ouvriers.ères représentent donc à peu près 75% des effectifs⁸⁷. Par rapport à la différence entre ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés, nous n'avons malheureusement pas de données statistiques portant sur tous les ouvriers de l'usine. Néanmoins, compte tenu de la nature du travail qui se fait, dans les ateliers de production notamment (fonderie, presse, finition), la part d'ouvriers non qualifiés est relativement élevée. Souvent, ces travaux nécessitent certes un savoir-faire important, mais la formation se fait sur le tas ; beaucoup de ces métiers sont donc ouverts à des personnes sans formation, notamment dans le secteur de la finition. En d'autres termes, encore plus que les travailleurs en général, le nombre des ouvriers non qualifiés (ils sont 1 sur 7) est probablement fortement sous-représenté dans notre groupe de répondants.

Si l'on s'intéresse aux conditions de travail, presque tous les enquêtés.es bénéficiaient d'un contrat fixe au moment de la première grève; seulement 3 enquêtés.es disent avoir un temps partiel (dont 2 femmes) et personne n'affirme avoir eu un contrat à durée déterminée. Le travail de nuit est assez répandu (plus de la moitié disent travailler « parfois » ou « toujours » la nuit), de même que le travail le week-end (37.5% disent travailler parfois le week-end). 50% des individus interrogés disent ne jamais travailler en équipe, alors que 25% le font toujours.

La grande majorité des enquêtés.es travaillent à la Boillat depuis longtemps : presque deux tiers y sont entrés il y a 10 ans ou plus. Pourtant, 12.5% des répondants.es n'y travaillent que depuis un à deux ans au moment de la grève. Il est possible que ceux qui ont travaillé à la Boillat pendant longtemps se soient sentis plus proche de l'entreprise et plus concernés par les événements autour du conflit social, et ont, pour ces raisons, participé en plus grand nombre à notre enquête.

⁸⁵ Les deux personnes restantes ne précisent pas leur activité et ne peuvent donc pas être classées.

⁸⁶ Ces remarques se basent sur des informations obtenues dans le cadre d'entretiens informels avec des personnes ayant une fine connaissance de l'usine de Reconvilier.

⁸⁷ Ce listing se trouve sur le plan de licenciement de mars 2006, téléchargeable à l'adresse <http://jb.zone.ch/index.php?id=90,268,0,0,1,0> , sous la rubrique « autres documents », « plan de licenciement mars 2006 » (site consulté le 20 février 2009).

Caractéristiques sociodémographiques

Dans notre échantillon, les hommes sont largement majoritaires (83%); seulement 17% des répondants.es (11) sont des femmes. Si l'on compare ce chiffre à la composition de tous les employés.es de la Boillat, nous voyons que les femmes sont néanmoins surreprésentées dans notre échantillon. Au moment de la deuxième grève, environ 10% du personnel de la Boillat était féminin. Autrement dit, presque un tiers des femmes employées à la Boillat a répondu au questionnaire, alors que cette proportion est de 18.5% seulement pour les hommes.

Des quelques femmes qui ont répondu, seule une a le statut d'ouvrière non qualifiée, alors que toutes les autres sont soit « employée de bureau », soit rentrent dans la catégorie « autre »⁸⁸. Tandis que plus que 57% des enquêtés masculins sont ouvriers qualifiés ou non-qualifiés, et en y ajoutant les contremaîtres et les chefs d'ateliers, ils sont près de trois quarts à travailler dans les ateliers de production. Outre une inégalité des sexes dans le nombre absolu, on retrouve donc aussi une importante différence dans la distribution selon les professions, qui correspond aux caractéristiques genrées des professions : dans notre échantillon, les mondes de la production et celui des cadres apparaissent ainsi comme des mondes (presque) exclusivement masculins, alors que les femmes se trouvent dans des postes intermédiaires de cols blancs.

En ce qui concerne l'âge des enquêtés.es, plus du tiers a entre 50 et 59 ans (36%) et la moitié des enquêtés.es a 50 ans ou plus. Les grévistes ayant répondu à l'enquête sont ainsi plutôt âgés ; la catégorie des moins de 39 ans ne représente que 16%. S'agissant du niveau de formation, plus de la moitié (54.2%) des enquêtés.es indique avoir fait un « apprentissage ou une école professionnelle » et 16.7% d'entre eux ont uniquement suivi « l'école obligatoire ». Peu ont une formation universitaire (8.3%) ou une formation professionnelle supérieure (9.7%). Concernant les salaires, la moitié des répondants.es entre 4000 et 6000 CHF. 19.5% se situent au-dessous des 4000 CHF mensuels.

Finalement, notons que près de la moitié des enquêtésEs vivent à Reconvilier, un autre groupe presque aussi nombreux à moins de 20 km de l'usine, et seulement 8 personnes habitent plus loin (tableau 7). Concernant les nationalités représentées (tableau 8), deux tiers environ sont suisses, le reste des enquêtésEs sont soit issus des premières vagues d'immigration (Italie, Espagne, Portugal) ou ont la nationalité française.

Rapport au politique, participation politique et associative des grévistes

La participation à la grève s'inscrit dans des pratiques de participation politique et associative que le questionnaire permet de mieux connaître. Pour 84.7% (63 personnes), c'est la première fois de leur vie qu'ils participent à une grève lorsqu'ils cessent le travail en 2004. Sans surprise, dans le contexte suisse caractérisé par la « paix du travail », la grève en tant que pratique de lutte sociale se distingue donc par son exceptionnalité et sa nouveauté pour une très grande majorité des répondants.es; ce n'est pas une forme d'activité politique à laquelle ils ont l'habitude de recourir. Mais qu'en est-il des autres modes de participation politique? La grève s'insère-t-elle dans un tableau plus large de participation, et comment ce tableau se présente-t-il?

⁸⁸ Et si l'on regarde de plus près à quoi correspond cette catégorie dans ces cas de figure, on voit que cela correspond à des occupations de type « col blanc ».

Rapport au politique des ouvriers.ères

Une caractéristique particulière de notre groupe d'enquêtés.es est que les ouvriers.ères (qualifiés.es et non-qualifiés.es) y comptent pour un peu plus que la moitié. Si nous interrogeons donc la participation politique de nos enquêtés.es pour la mettre en rapport avec des données d'autres enquêtes sur la population générale, il faut tenir compte de cette particularité de notre échantillon. Les données récoltées nous donnent la possibilité de questionner la participation politique et plus largement le rapport au politique des ouvriers.ères. Les études électorales montrent que la participation aux élections est distribuée inégalement. Le statut socioprofessionnel est un facteur important pour expliquer cette inégalité: pour les rendez-vous électoraux, le taux d'abstention est le plus élevé parmi les catégories socioprofessionnelles les plus dominées⁸⁹. Plus largement, le rapport au politique des ouvriers se caractérise par une compétence politique et un niveau de politisation peu élevés. Pierre Bourdieu⁹⁰ distingue trois modes de production d'opinion : un mode politique, c'est-à-dire « un système de principes explicites et spécifiquement politiques »⁹¹, un mode « éthique » basé sur l'éthos de classe, et un mode de délégation, le produit d'un choix à deux degrés – c'est-à-dire le « repérage, opéré sur le mode du savoir, des réponses conformes à la « ligne » définie par un *parti politique* »⁹². Le capital scolaire peu élevé des classes populaires les inclinerait vers une disposition politique caractérisée par l'éthos de classe, à partir de schèmes de pensée et d'action « acquis par simple familiarisation, en dehors de toute inculcation explicite, et mis en œuvre sur le mode pré-réflexif »⁹³. Michel Verret parle d'un « soupçon général aux pratiques représentatives » qui caractérise la classe ouvrière⁹⁴ : le monde ouvrier est extérieur à l'espace de la politique instituée, automatisée et spécialisée. Toutefois, pour Verret, une compétence positive – celle de la « politique exécutive » – se cache dans cette extériorité.

Guy Michelat et Michel Simon, se basant sur l'exploitation d'enquêtes électorales françaises et l'analyse d'entretiens approfondis, présentent une image très fine du rapport à la politique des ouvriers. Il ressort de leur analyse que l'appartenance à la classe ouvrière va de pair avec un intérêt pour la politique plus faible ; de même, du moins depuis les années 1990, les analyses montrent que plus on a d'attributs ouvriers, plus on trouve la politique compliquée. Pour les deux questions, c'est essentiellement le niveau de formation qui est déterminant : plus on a un niveau d'études élevé, plus on s'intéresse à la politique et moins on la trouve compliquée. Sur la base de données de sondage, ils constatent donc que l'appartenance à la classe ouvrière va de pair avec une certaine distance à la politique institutionnelle.

Le rapport au politique se décline donc sous de multiples dimensions, et si le rapport à la politique institutionnelle en constitue un aspect important, il ne s'y résume pas. Deux questionnements peuvent être soulevés à partir de ce constat. Premièrement, on peut s'interroger sur les possibles moyens de compensation de ces « handicaps » dans le rapport au politique. Dans cette veine de recherche, il a

⁸⁹ Sur le lien entre participation électorale et catégorie sociale, voir l'enquête séminale de Gaxie, Daniel (1978). *Le cens caché*, Paris : Seuil. De très nombreuses autres études sur la participation électorale confirment cette corrélation ; sur le lien entre intérêt pour la politique, participation et appartenance à la classe ouvrière, voir en particulier Michelat, Guy et Simon, Michel (2004). *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements*, Paris : Presses de la fondation nationale de sciences politiques.

⁹⁰ Bourdieu, Pierre (1979). *La Distinction*, Paris : Editions de Minuit : 490.

⁹¹ *ibid.*, 490-491

⁹² *ibid.*, p. 491.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ Verret, Michel (1988). *La culture ouvrière*, Paris : L'Harmattan.

été montré que notamment l'appartenance à des mouvements politiques ouvriers et syndicaux, mais aussi l'insertion locale – par la participation à la vie associative et à la politique locale – peuvent être des modes alternatifs de politisation pour les personnes issues des classes populaires. Ces études tendent ainsi à montrer l'importance d'analyser le rapport au politique d'une manière très large, en ne se limitant pas simplement à la participation à la politique institutionnelle, mais en s'intéressant tout autant à la participation associative, locale, syndicale des individus, puisque celle-ci peut être vecteur de politisation⁹⁵.

Deuxièmement, on peut s'interroger sur le rapport aux modes d'action plus direct, comme par exemple la manifestation. Dans les enquêtes analysées par Michelat et Simon, cette interrogation est abordée en utilisant deux questions. Tout d'abord, la question « *avez-vous le sentiment de pouvoir, à votre niveau, contribuer à faire bouger les choses dans le pays ?* » permet d'avoir une indication de l'appréciation, de la part des enquêtés, d'autres types d'engagement : associatif, local, syndical, etc. Les réponses ne laissent toutefois pas apparaître un rapport alternatif des ouvriers à la politique ; le sentiment d'être capable de faire bouger les choses augmente avec l'intérêt pour la politique, et elle est moins élevée chez les ouvriers. La deuxième manière de traiter des rapports alternatifs à la politique sont les attitudes favorables aux protestations collectives. La question utilisée mesure des dispositions (donc pas de la participation réelle), et ces dispositions protestataires progressent, entre 1988 et 2002 pour tous les groupes sociaux, mais en particulier chez les ouvriers. L'écart se creuse donc ; néanmoins, la prise en compte de l'âge des enquêtés montre que la progression générale de la légitimité des modes d'action protestataire est plus une question de génération et de période, et non pas une caractéristique propre du rapport au politique des ouvriers.

Rapport au politique différencié: « les cols bleus » et « les cols blancs »

Le questionnaire nous permet d'explorer ces dimensions multiples du rapport au politique, et en particulier pour la catégorie des ouvriers.ères. Pour ce faire, nous avons construit une variable qui nous permet de distinguer les « cols bleus » des « cols blancs », donc les professions ouvrières des employés.es et cadres. Dans la catégorie « cols bleus » sont réunis ceux qui s'identifient comme ouvriers.ères non-qualifiés.es et ouvriers.ères qualifiés.es, les contremaîtres ainsi que trois individus de la catégorie « autres ». La catégorie cols blancs regroupe les chefs d'atelier, les employés.es de bureau, les cadres supérieurs et la catégorie « autres ». Parmi nos enquêtés.es, 43 (60%) sont des cols bleus et 25 (40%) des cols blancs. Cette variable reflète ainsi la distinction assez forte au niveau de l'usine entre ceux qui travaillent dans les ateliers de production et ceux qui travaillent dans les bureaux. Elle nous permet de tenir compte du fait que notre groupe d'enquêtés.es, s'il concerne une population gréviste, ne peut pas pour autant être considéré tel quel comme appartenant principalement à la catégorie ouvrière, vu le nombre important de cols blancs ayant répondu à l'enquête.

Tout d'abord, nous pouvons nous interroger sur la proximité de nos enquêtés avec l'univers politique. La discussion de politique en famille ou avec des amis est un indicateur de la familiarité avec les enjeux politiques. Les répondants.es sont 43% à dire qu'ils discutent très souvent ou souvent de politique avec des amis ou en

⁹⁵ Pour une prise en compte de ces multiples dimensions du rapport au politique, voir Michelat, Guy et Simon, Michel, (1983). « Les sans-réponses aux questions politiques : rôles imposés et compensation des handicaps », L'Année sociologique, vol. 32, pp. 81-114 et Retière, Jean-Noël, (2003). « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 16, 63, 121-143.

famille (Tableau 9). Les cols bleus discutent globalement moins souvent politique que les cols blancs. En ce qui concerne la proximité partisane (Tableau 10), 40% des répondants.es se sentent proche ou très proche d'un parti politique; le nombre des sans réponse est particulièrement élevé dans cette question (17.1%). Les cols bleus sont plus nombreux à se dire proche d'un parti politique ; néanmoins, ils sont également plus nombreux à ne pas donner pas de réponse. Le taux de non réponse élevé peut être interprété comme un indicateur de la compétence politique : ne pas donner de réponse peut signifier une difficulté à se positionner vis-à-vis de la politique et un sentiment d'incompétence politique.

Les chiffres sur la proximité partisane peuvent être comparés avec des données électorales suisses (SELECTS). Dans cette enquête conduite lors des élections fédérales de 2003 et portant sur un échantillon représentatif de la population suisse, 45.4% des enquêtés.es disent se sentir proche d'un parti ; parmi les ouvriers.ères qualifiés.es et non qualifiés, ils ne sont que 34.5% respectivement 33% à donner cette réponse. La comparaison montre donc une image ambiguë, où la proximité partisane est moins élevée dans notre échantillon que dans la moyenne suisse, mais en ce qui concerne les cols bleus, ils sont plus nombreux à se dire proche ou très proche d'un parti par rapport aux attentes que l'on pourrait avoir compte tenu des sondages représentatifs.

La diversité des rapports au politique se constate encore au niveau de la compétence politique. En effet, l'intérêt pour la politique et la participation politique sont fonction de la compétence politique. La compétence politique a une composante subjective et objective⁹⁶. Subjectivement, les acteurs sociaux se sentent autorisés à émettre des opinions politiques ou pas ; cette compétence *statutaire* peut se mesurer à l'aide de la question qui demande aux enquêtés.es s'ils pensent la politique comme quelque chose de compliqué. Parmi tous les enquêtés.es, 17 sont tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation que la politique est quelque chose de trop compliqué, et 34 ne sont plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord avec cette affirmation (tableau 11). Si on distingue entre les cols blancs et bleus, on voit que la proportion de ceux qui ne sont plutôt ou pas du tout d'accord avec l'affirmation est plus élevée parmi les cols blancs. Mais ce sont surtout les *non réponses* qui font la différence ici : 6 cols bleus ne se prononcent pas sur la question, contre seulement un col blanc.

Nous avons également essayé de trouver un indicateur à la compétence politique objective - définie par D. Gaxie comme une « connaissance phénoménologique du champ politique » et une « capacité à opérer une construction politique de l'espace politique »⁹⁷ – par une série de questions factuelles portant sur la vie politique suisse. Tout d'abord, nous avons demandé le nom du Président de la Confédération. 81.9% ont donné la bonne réponse à cette question (tableau 12)⁹⁸. 5.6% ont donné une mauvaise réponse, et 12.5% n'ont pas répondu. Cette part des sans réponse augmente encore considérablement dans la question suivante qui demandait l'appartenance partisane du Président de la Confédération. 18.1% ne répondent pas à cette question, 19.4% donnent une réponse fautive, et 62.5% une réponse correcte. Finalement, la dernière question portant sur le nombre de sièges au Conseil national dont dispose le canton de domicile des enquêtés.es, fait monter les *sans réponse* à 58.3%. Globalement, les questions sur la compétence politique objective laissent donc penser que celle-ci n'est pas très élevée. Si nous comparons les chiffres pour les cols bleus avec ceux pour les cols blancs, nous voyons aussi

⁹⁶ Bourdieu, Pierre, *La distinction*, op.cit., et Gaxie, Daniel, *Le cens caché*, op.cit..

⁹⁷ Daniel Gaxie, *Le cens caché*, op.cit.

⁹⁸ En réalité, nous avons compté comme « juste » deux réponses différentes, puisque le questionnaire a été envoyé à la fin de l'année 2007 et a ainsi coïncidé avec le changement annuel de la présidence.

que pour chaque question, les cols bleus donnent plus souvent des réponses fausses ou des non réponses. Tendanciellement, leur compétence politique peut donc être qualifiée de moins élevée que celle des cols blancs. Ensemble avec ce qui a été dit sur la compétence subjective, il apparaît que la compétence politique est effectivement liée dans notre échantillon au statut au sein de l'usine.

Modes de participation politique

Une analyse globale des modes de participation pour lesquels nous disposons de données montre qu'en 2004, environ la moitié des enquêtés.es disent avoir participé à une récolte de signatures au moins une fois dans leur vie, voire plus souvent (Tableaux 13a et 13b). Ensuite 19% qui ont participé plusieurs fois dans leur vie à une manifestation. Les formes de participation liées directement au travail ont très rarement été utilisées: environ 15% ont déjà eu des expériences de grève dans le passé, et il en est à peu près de même pour les arrêts de travail de courte durée (débrayage). Il est frappant de constater que les cols bleus sont plus nombreux à dire n'avoir jamais participé à une récolte de signatures ou une manifestation, et moins nombreux à avoir y participé au moins une fois dans la vie. Ce résultat confirme ainsi la tendance à une implication politique légèrement moins élevée des cols bleus, ce que nous avons déjà vu dans d'autres questions. Il est toutefois aussi vrai que pour les modes d'action liés au lieu de travail (arrêt de travail et grève), les cols bleus sont un peu moins nombreux à dire n'avoir jamais participé, ou un peu plus nombreux à y avoir déjà participé. Néanmoins, la participation globale à ces modes d'action reste extrêmement faible.

Nous trouvons des données de comparaison dans l'enquête SELECTS de 2003. Le libellé de la question de l'enquête électorale n'est cependant pas le même que celui utilisé dans notre questionnaire : dans SELECTS, les enquêtéEs doivent dire s'ils ont participé durant les cinq dernières années à l'activité politique en question. Malgré cette différence, nous présentons les données à titre de contrepoint. 17.5% des personnes interrogées disent avoir participé à une récolte de signatures dans les 5 dernières années ; parmi les ouvriers.ères qualifiés.es, cette proportion est plus élevée (22%) ; c'est d'ailleurs, avec les « spécialistes socioculturels » (24.2%), que la participation est la plus élevée. Les ouvriers.ères non-qualifiés.es⁹⁹, en revanche, sont la catégorie avec la proportion la plus faible (12%). Les catégories correspondant aux cols blancs que l'on peut trouver à la Boillat (« *Managers, administrative and commercial specialists* », et « *technical experts* ») ont aussi des proportions plutôt faibles (15.5% et 13.9% respectivement). Globalement, les données Selects ne montrent donc pas de différence qui distinguerait les cols blancs des cols bleus ; les clivages traversent plutôt ces catégories. La même chose est vraie pour les manifestations. 16.9% des individus disent avoir manifesté dans les 5 dernières années ; la proportion parmi les ouvriers.ères qualifiés.es est de 14.6%, et de 12.8% parmi les ouvriers.ères non-qualifiés.es. Chez les managers, elle est de 12.8% et chez les experts techniques, de 22%.

La comparaison avec nos données s'avère donc difficile parce que ni les réponses proposées ni les catégories socioprofessionnelles ne sont tout à fait les mêmes ; néanmoins, nous voyons que globalement, le libellé de la question choisi dans l'enquête Boillat fait que nous retrouvons un nombre important de personnes qui participent, comparé aux grandes enquêtes comme SELECTS.

⁹⁹ La classification utilisée dans SELECTS est un peu différente de la nôtre. Y sont distingué les ouvriers qualifiés et contremaîtres des ouvriers non-qualifiés, semi-qualifiés (*semi-skilled*) et ouvriers agricoles.

En ce qui concerne la participation à des groupes « politiques » (tableau 14), 11% des répondants déclarent être membre d'un parti – adhérent ou militant – en 2004. Cela correspond aux chiffres que l'on trouve dans SELECTS pour les ouvriers.ères, (11% des ouvriers.ères non-qualifiés.es et 10,6% des ouvriers.ères qualifiés.es disent être membre d'un parti). 74% des répondants.es disent avoir été membre d'un syndicat durant la grève de 2006. Malheureusement, nous ne disposons pas des données, en ce qui concerne la syndicalisation, pour la période d'avant la grève. En effet, il est fort probable que la situation agitée durant la première grève et l'entrée dans la deuxième grève ait entraîné un mouvement de syndicalisation¹⁰⁰. Si nous regardons à nouveau les chiffres de SELECTS, nous voyons que le nombre de syndiqués dans la population en général est beaucoup plus faible : 20.9%, et cela correspond à peu près au taux de syndicalisation de la population active suisse qui se situe autour de 20%¹⁰¹.

La comparaison entre cols bleus et cols blancs s'avère intéressante : en effet, on voit que les cols bleus sont proportionnellement beaucoup plus syndiqués que les cols blancs. Plus surprenant encore, cela est vrai aussi pour l'appartenance à des partis politiques, ou parmi les 8 membres de partis comptés, 6 sont des cols bleus.

Participation aux élections

54% des répondants.es¹⁰² disent avoir participé aux élections fédérales de 2003 – un chiffre qui est considérablement plus élevé que la participation officielle enregistrée lors de ce scrutin (45.2%). Et ce d'autant plus si l'on considère la composition sociodémographique de notre échantillon (catégories socioprofessionnelles plutôt basses). En effet, le taux est de 54% pour les cols bleus et de 63% pour les cols blancs. Dans les données SELECTS pour 2003, ils sont même 73.5% à dire avoir participé ; les catégories ouvrières sont celles qui déclarent la participation la plus faible, mais qui est toujours au-dessus de 63%. On voit donc que la déclaration de la participation est très supérieure à la participation réelle, encore plus dans une enquête électorale que dans notre questionnaire sur les grévistes. Dans notre échantillon, le taux de participation augmente encore avec les élections fédérales de 2007 (donc après les deux grèves), où ils sont même 58% à déclarer avoir participé. Ce phénomène bien connu du *overreporting* s'explique par une tendance des enquêtés.es à donner des réponses conformistes suivant une logique de désirabilité sociale.

Engagement associatif

L'engagement associatif des enquêtés.es a également fait l'objet d'une série de questions. Nous avons interrogé leur engagement dans des clubs de sport, des groupes religieux, des clubs et activités culturelles ou artistiques, des associations professionnelles ou syndicales, des associations communales et partis politiques (tableau 15). La participation dans ces différents groupes est inégale, mais assez

¹⁰⁰ Une approximation de cette situation peut être faite par la question de la fréquence de participation à une "association professionnelle ou syndicale" en 2004 (cf. le tableau 15) 61% disent alors ne jamais participer à ce type d'association – ce qui peut laisser penser qu'ils n'étaient alors pas syndiqués, le taux de syndicalisation des enquêtés.es en 2004 serait alors d'environ 39%. La grève aurait donc permis presque un doublement des effectifs syndicaux.

¹⁰¹ Ebbinghaus, Bernhard, et Visser, Jesse, (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan. Ce chiffre est toutefois à prendre avec précaution, puisque les associations professionnelles sont inclus dans son calcul.

¹⁰² Si on enlève de l'échantillon les personnes n'ayant pas le droit de vote, le taux de participation est même de 58%

élevée en général – à l'exception des partis politiques (82% n'y participent pas) et, dans une moindre mesure, des associations communales (69% de non participation). Les enquêtés sont assez nombreux à dire occuper un ou plusieurs postes à responsabilité (présidence, membre du comité etc.) dans ces différents types de groupe. Pour l'année 2004, 34.7% (25 personnes) disent avoir occupé des postes de responsabilité.

Ces résultats laissent donc entrevoir une image d'une population relativement politisée – notamment en ce qui concerne la participation à la politique institutionnelle. C'est aussi une population qui participe beaucoup au niveau associatif.

Les autres déterminants de la participation: sexe, âge, formation, revenu

Ayant établi l'image globale de la participation de notre population de grévistes en regardant à chaque fois de plus près les comportements des cols bleus et cols blancs, il est à présent nécessaire de nous intéresser à quelques autres déterminants de cette participation, comme l'âge, le sexe, le statut socioprofessionnel (détaillé) et la formation.

Les femmes sont légèrement plus syndiquées dans notre échantillon (82% d'entre elles, contre 72% parmi les hommes) (Tableau 16). Elles sont plus nombreuses à dire ne jamais avoir participé à une récolte de signatures (64%, contre 43% des hommes) et à une manifestation (64% contre 59%). Elles occupent aussi moins souvent des postes à responsabilités dans des associations – alors que 37% des hommes disent avoir occupé de tels postes en 2004, seul 27% des femmes indiquent la même chose. Cette différence s'est même accentuée lorsqu'on considère la même question pour la période actuelle – seul 9% des femmes occupent actuellement des postes à responsabilités dans des associations, contre 25% des hommes. Quant à la participation aux élections, si elle est plus élevée chez les hommes que chez les femmes pour l'élection de 2003, la participation des femmes va presque doubler en 2007, alors qu'elle reste stable chez les hommes.

L'analyse des liens entre la participation et l'âge (tableau 17) révèle que c'est parmi les 30-39 ans et les 40-49 ans que l'on trouve les taux de syndicalisation les plus élevés. Si pour la participation par la récolte de signatures nous ne trouvons pas de relation particulière liée à l'âge, la participation aux manifestations décroît avec l'âge. Sans étonnement, c'est surtout parmi les plus âgés que l'on trouve des responsables de groupe. Finalement, c'est parmi les 30-39 ans que la participation électorale est la plus élevée, et cela en 2003 et en 2007.

Ce sont les universitaires qui ont le taux de syndicalisation plus bas, avec 33%. Les répondants.es qui ont un niveau de formation moins élevé ont des taux qui se situent autour de la moyenne, voire au-dessus (tableau 18). La récolte de signatures est particulièrement pratiquée parmi ceux qui ont fait une école ou formation professionnelle supérieure (71% d'entre eux). Contrairement à la participation à des manifestations ou à des récoltes de signatures, qui se distribue de manière irrégulière selon le niveau de formation, la participation électorale va croissante avec le niveau de formation (sauf pour les universitaires qui participent légèrement moins que la catégorie « école professionnelle supérieure »). Ceci correspond aux résultats que l'on obtient dans les enquêtes électorales sur la participation (pour 2003, les données SELECTS donnent un écart de participation de 40% entre les diplômés universitaires et ceux qui ont fait l'école primaire).

La participation varie de manière assez nette selon les différentes classes de revenus. La syndicalisation ne diffère que pour la tranche de revenus la plus élevée,

où elle est plus faible que dans les autres catégories. Nous voyons que la participation aux récoltes de signatures est plus élevée pour les catégories de revenus les plus hautes. Par rapport aux manifestations, c'est la catégorie des salaires de 4000–5000 CHF qui sort du lot avec une participation particulièrement faible ; le même trait, mais moins fortement, se retrouve dans la question des responsabilités dans des groupes et de la participation électorale, où, par ailleurs, nous observons une croissance avec le passage à des classes de revenu plus élevées.

Les activités durant la grève

Inégalité d'investissement

Le questionnaire pose plusieurs questions à propos de ce que les salariés.es de la Boillat ont fait durant les grèves. Tout d'abord, il faut signaler que pour la quasi totalité des enquêtés.es, faire la grève signifiait passer leur journée au sein de l'usine. 39 enquêtés.es (54%) disent y avoir passé entre 7 et 9 heures, et 23 (32%) affirment qu'ils y passaient en moyenne plus de 9 heures. Ce qui invite à s'interroger sur les manières dont ils investissaient ces lieux – investissement au sens d'occupation de lieu, mais aussi au sens d'occupation sociale: quelles activités caractérisent ces journées passées sur le lieu de travail, et comment ces activités sont-elles distribuées ?

Une première appréciation de la différence d'investissement qui caractérise la participation à la grève nous est donnée par les questions sur la participation aux Assemblées Générales, d'une part, et sur l'occupation de postes à responsabilités dans des commissions, comités ou assemblées, d'autre part. 48 enquêtés.es (67%) disent avoir toujours participé aux AG, et 14 (19%) la plupart du temps. En revanche, on observe une division du travail très marquée lorsqu'on s'intéresse à la question des responsabilités. En effet, seul 7 (10%) enquêtés.es déclarent avoir occupé des postes à responsabilités.

Pour pouvoir occuper des postes à responsabilités, il faut être doté d'un certain nombre de compétences et de capitaux symboliques. Si on s'intéresse aux caractéristiques sociales de 7 enquêtés.es qui disent avoir eu des responsabilités, on voit qu'ils sont 6 hommes et une femme, et 6 sur 7 sont membres d'un syndicat. Une image similaire quoique un peu plus nuancée, nous est donnée par les réponses à la question « avez vous participé à des rencontres avec des décideurs politiques ou économiques, journalistes, universitaires ? » Ici, 11 enquêtés.es (15%) disent avoir participé toujours ou souvent ; 14 (19%) ont participé parfois, et 47 (65%) rarement ou jamais.

La participation aux manifestations organisées en soutien aux grèves à la Boillat a par contre été beaucoup plus élevée. S'agissant des manifestations ayant eu lieu à Reconvilier, 44 répondants.es (61%) disent y avoir participé toujours, 13 (18%) souvent, et seulement 3 (4%) jamais. Quant aux manifestations de même type ayant eu lieu dans d'autres villes de Suisse, ils sont tout de même 34 (47%) à dire y avoir participé toujours ou souvent.

Échelle d'activités

Le questionnaire permet d'obtenir une image encore plus détaillée des différentes manières de s'impliquer dans la grève et de participer aux différentes activités liées à l'organisation du conflit. Occuper des postes dans les commissions et comités est une facette de ces investissements divers, mais ce n'est de loin pas la seule. En effet, notamment pendant la grève de 2006 qui a duré plusieurs semaines, l'usine

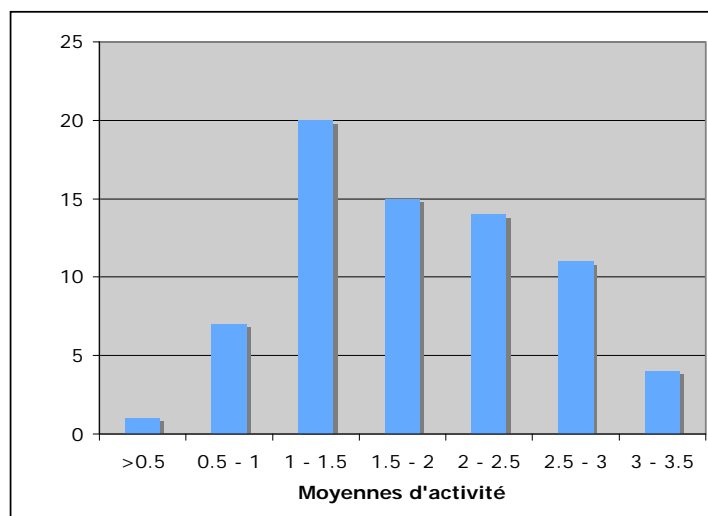
fut occupée pendant toute la période. Faire la grève, alors, ne s'arrête pas à l'arrêt simple du travail ; toute une série d'activités se mettent en place qui vont dès lors caractériser le quotidien des grévistes pendant ce moment exceptionnel. Dans le questionnaire, nous avons demandé aux enquêtés.es à quels rythmes ils s'adonnaient à différentes d'activités : « politiques » et organisationnelles (rédiger des tracts, participer aux AG, discuter, organiser des débats, etc.) ainsi que récréatives et domestiques (assister à des repas, concerts, s'occuper de la vie collective de l'usine). Les activités caractérisant la grève « en train de se faire » sont à implication variable et demandent des compétences fort différentes. L'analyse de la distribution des réponses fait apparaître trois catégories. Une première catégorie regroupe les activités les plus militantes ou syndicales. Ici, près de 60% des enquêtés.es disent n'avoir jamais rédigé de tracts, organisé d'AG, contacté les décideurs de Swissmetal, des journalistes et des personnalités politiques, et n'ont jamais participé au blog. Une distribution inverse s'observe dans les activités que l'on regroupe dans la catégorie suivante, celle des activités qui rassemblent une large majorité (près de 60% de réponses « toujours »). Il s'agit de la participation aux Assemblées Générales et du fait de suivre les informations médiatiques ayant trait au conflit. Sans étonnement, les discussions avec les collègues sur la Boillat semblent également occuper une part importante dans la grève au quotidien : plus de 90% disent le faire toujours ou souvent. Finalement, les autres *items* connaissent des distributions moins marquées. Il s'agit d'une part de l'organisation de débats et de la préparation d'action syndicales et politiques. Si environ 40% disent ne jamais y participer, ils sont néanmoins près de 30% à dire qu'ils le font « parfois ». D'autre part, la question concernant la vie collective au sein de l'usine et l'assistance à des activités récréatives (repas, concerts, jouer aux cartes) montre, elle aussi, une distribution régulière des réponses.

Pour analyser plus précisément la distribution des activités, nous avons, en additionnant toutes les réponses, établi une moyenne d'activités effectuées pour chaque individu¹⁰³. Elle va de 0 (c'est-à-dire la réponse « jamais » à toutes les questions concernant les activités durant la grève) à 4 (correspondant à la réponse « toujours » à toutes les questions d'activité)¹⁰⁴.

¹⁰³ Avant de construire la moyenne la question de savoir comment ces différentes activités sont corrélées entre elles se pose. Nous faisons l'hypothèse que, à l'instar de ce qu'on a pu observer pour les modes de participation politiques, les différents types d'activité s'emboîtent – c'est-à-dire, qu'elles suivent un enchaînement régulier. Une analyse des coefficients de corrélation permet de tester cette hypothèse. En tenant compte de tous les *items* d'activité, l'alpha de Cronbach (0.82) indique que l'emboîtement est particulièrement fort. Cela signifie que ceux qui participent aux activités les plus coûteuses – organiser des AG, rédiger des tracts, contacter décideurs et journalistes, participer au blog – participent également aux activités qui demandent moins d'investissement politique. Seulement une minorité est donc investie dans les activités les plus politiques et implicantes et en même temps, ceux qui s'investissent dans ces activités-là participent tendanciellement également aux autres activités moins coûteuses.

¹⁰⁴ L'échelle retenue pour cette analyse comporte donc tous les items d'activités pendant la grève du questionnaire. Nous avons fait une analyse à partir d'une échelle qui ne reflète pas les activités les moins discriminantes, mais sa distribution ne diffère que peu de la moyenne globale.

Figure 1 : Distribution des moyennes d'activités effectuées



En établissant cette moyenne pour chaque enquêté nous voyons que la moyenne des moyennes se situe à 1.7 et la médiane à 1.5, signifiant que la moitié des enquêtés.es ont une moyenne au-dessous de ce seuil, entre la réponse « rarement » et la réponse « parfois ». Comme nous pouvons le voir dans la Figure 1, la catégorie 1-1.5 regroupe le plus d'individus ; le nombre d'individus par catégorie va ensuite décroissant.

Pour les besoins de l'analyse de l'investissement, nous avons dans un premier temps fixé un seuil à la moyenne de 2.0, correspondant à une réponse moyenne « parfois ». Ce faisant, nous pouvons créer deux groupes – le groupe de ceux qui participent fortement, et un groupe de ceux qui participent faiblement. Deux tiers des répondants.es (n=47) ont des moyennes au-dessous de 2 et appartiennent ainsi à ce dernier groupe qui participe « faiblement » aux activités durant la grève, et un tiers (n= 25) participe fortement. Si nous enlevons du calcul les activités les plus largement plébiscitées qui « tirent » la moyenne vers le haut (« assister à des repas » et « s'occuper de la vie collective »), la proportion de ceux qui participent fortement se réduit même à 29% (n= 21).

Les déterminants de l'investissement dans la grève

Pour décrire cette catégorie de ceux qui sont le plus impliqués, nous procédons en deux temps. Tout d'abord, nous analysons la composition des « plus investis », en utilisant une analyse de composition. Ensuite, nous allons, à partir de l'échelle des moyennes d'activités effectuées, comparer les moyennes des différentes variables sociodémographiques et politiques afin de pouvoir mieux caractériser ces différences.

Composition du groupe des « plus investis »

Pour analyser la composition de la catégorie des « plus investis », nous nous basons sur la moyenne établie sans les activités suivantes : « assister à des repas » et « s'occuper de la vie collective ». Nous allons procéder à une analyse des écarts, en pourcentages, entre les différentes catégories sociodémographiques et politiques qui nous intéressent, et la catégorie « des plus investis ». Celle-ci

comporte 29.2% de la totalité de l'échantillon ; si parmi tous les ouvriers qualifiés, 32% font partie de ce groupe, cela signifie que l'écart est de + 2.8 – il y a donc, dans ce groupe, un peu plus de "plus investis" que dans tout l'échantillon. En d'autres termes, les chiffres du tableau ci-dessous désignent donc, pour chaque catégorie, l'écart de la proportion des plus investis de ce groupe avec cette proportion pour l'échantillon entier.

Tableau 1 : écarts relatifs (en %) entre la proportion de la catégorie des « plus investis » dans l'échantillon et celles présentes dans d'autres modalités

Délégué syndical	37.5
Chef d'atelier	20.8
Maturité	20.8
Association nouvelle Boillat	20.8
Participation manif: plusieurs fois dans ma vie	20.8
Durée à la Boillat : 1 à 2 ans	15.2
Groupes responsabilités	14.8
30-39 ans	13.7
Participation récolte de signatures: plusieurs fois dans ma vie	9.7
Participation récolte de signatures: au moins une fois dans ma vie	8.3
Durée à la Boillat : 10 à 19 ans	7.6
Ouvriers non qualifiés	7.2
Participation manif: au moins une fois dans ma vie	7.2
Apprentissage, école prof	6.7
A participé aux élections 03	6.7
membre syndicat	6.6
Ouvriers qualifiés	2.8
Hommes	2.5
50-59 ans	1.6
Cols bleus	1
Ecole professionnelle supérieure	-0.6
N'a pas participé aux élections 2003	-0.6
Durée à la Boillat : 3 à 5 et 6 à 9 ans	-0.6
Col blanc	-1.2
Contremaître	-1.4
<i>Participation récolte de signatures: jamais</i>	-5
<i>Participation manif: jamais</i>	-5.4
<i>40-49 ans</i>	-7.8
<i>Employé de bureau</i>	-9.2
<i>Femmes</i>	-11

<i>Durée à la Boillat : 20 ans et plus</i>	-13.8
<i>Scolarité obligatoire</i>	-12.5
<i>Cadre supérieur</i>	-14.9
<i>60 ans et plus</i>	-15.9
<i>pas membre syndicat</i>	-18.7
<i>16-29 ans</i>	-29.2
<i>Université</i>	-29.2
<i>Participation à une manifestation plus d'une fois par année</i>	-29.2

Les qualificatifs en gras signifient que ces catégories sont plus susceptibles que la moyenne d'avoir un fort investissement; le groupe en italique comporte celles qui le sont moins. Pour le premier de la liste l'écart positif est le plus grand, et il va en décroissant jusqu'aux derniers de la liste qui présentent l'écart négatif le plus grand. Cela permet de dresser le profil du "gréviste type à fort investissement" d'un côté, et de l'autre côté du "gréviste type à investissement faible". Dans la première catégorie, on trouve un délégué syndical, chef d'atelier, entre 30 et 39 ans et ayant fait une maturité. Il participe à des manifestations de manière plutôt fréquente, occupe des postes de responsabilité dans des groupes associatifs et fait partie de l'association "nouvelle Boillat". Mais également les ouvriers non qualifiés font partie des plus impliqués, ceux qui ont fait un apprentissage, les membres de syndicats, et ceux qui participent par la récolte de signatures, aux élections ou à des manifestations.

Les catégories au milieu du tableau ne diffèrent que peu de la moyenne et sont donc à peu près distribuées de la même manière que l'échantillon total entre fort et faible investissement. Du côté du gréviste à faible investissement type, qui a donc les écarts négatifs les plus grands, on trouve un universitaire ou quelqu'un qui a arrêté sa formation à l'école obligatoire, qui n'est pas membre du syndicat, qui a entre 16 et 29 ans ou plus de 60 ans, qui est cadre supérieur, femme et qui, curieusement, déclare participer plusieurs fois par an à des manifestations. De plus, les individus qui ont entre 40 et 49 ans, qui sont employés de bureau, et ceux qui ne participent jamais à des manifestations ou des récoltes de signatures sont moins impliqués que la moyenne.

Il est intéressant de noter que les cols bleus et les cols blancs se situent les deux proches de la moyenne ; il faut donc une caractérisation différente et plus fine pour distinguer entre forte ou faible activité pendant la grève ; ce n'est pas cette différence qui joue un rôle important. En ce qui concerne la durée de travail, l'image donnée par ces écarts relève un résultat plutôt surprenant : ce sont ceux qui travaillent depuis le moins longtemps dans l'usine (de 1 à 2 ans) qui sont le plus fortement impliqués, avec un écart de +15.2. En revanche, les vétérans (plus de 20 ans à la Boillat) sont beaucoup moins impliqués (-13.8).

Au regard de ces résultats, il faut toutefois se garder de conclusions hâtives. Cette forme de présentation ne nous dit, en effet, rien sur d'éventuelles corrélations entre les différentes caractéristiques. Ces dernières ne sont ici que juxtaposées et on ne peut pas savoir de quelles manières elles sont liées entre elles. Ainsi, parmi ceux qui ne sont à la Boillat que depuis 1 à 2 ans, il y a, par exemple, beaucoup de personnes qui ont entre 30 et 39 ans, qui est la catégorie d'âge la plus investie. En d'autres termes, il se peut que l'effet de la durée d'emploi masque un effet d'âge.

Comparaison des moyennes de l'investissement

Pour compléter cette analyse, nous pouvons aussi utiliser les moyennes d'investissement dans la grève et analyser les différences de moyennes selon les variables susceptibles d'avoir une influence. Les différentes variables sociodémographiques s'avèrent relativement peu discriminantes (tableaux 22). C'est l'âge qui fait apparaître les plus grandes variations. Les plus jeunes (moins de 29 ans) s'investissent le moins, ils ont une moyenne de 1.2 ; toutefois, ils ne sont que 4 individus dans cette catégorie. Les plus âgés.es (plus de 60 ans) sont aussi moins actifs.ives que ceux qui se situent entre ces deux pôles. Ce sont les 30-39 ans qui ont la moyenne la plus élevée, avec 2.1. Si les hommes ont une moyenne plus élevée que les femmes, la différence est néanmoins relativement peu importante (1.8 et 1.6 respectivement). Parmi les différents statuts dans l'entreprise, ce sont les chefs d'atelier qui apparaissent les plus actifs, avec une moyenne de 2.1. Les ouvriers.ères qualifiés.es et les contremaîtres ont également des moyennes plus élevées que le reste des travailleurs.euses. À l'autre bout, les cadres supérieurs sont ceux qui s'avèrent être les moins actifs. Quant au niveau de formation, les enquêtéEs ayant fait un apprentissage ou une école professionnelle se révèlent les plus actifs (1.9), et ceux ayant fait une maturité ou disposant d'un diplôme universitaire participent le moins (1.4 et 1.2 respectivement). Notons enfin que si nous regardons les moyennes d'activités pour notre variable col bleu/col blanc, aucune différence n'apparaît ; les deux catégories ont la même moyenne d'activité de 1.7. En regardant, finalement, les moyennes par rapport à la durée de l'engagement à la Boillat, la relation surprenante constatée dans la comparaison des écarts se confirme : les plus « jeunes » dans l'usine ont une moyenne d'investissement de 2.1, alors que les plus anciens ont une moyenne de seulement 1.4. Cependant, nous voyons ici aussi que l'écart-type pour la catégorie de 1 à 2 ans de contrat est de 0.9, ce qui indique une assez grande hétérogénéité de la catégorie : certains se seraient très fortement investis, alors que d'autres se caractériseraient par un faible investissement.

Finalement, certaines questions attestant du niveau de politisation permettent encore de rendre compte des différences d'investissement dans les activités grévistes. Il en va ainsi notamment de la fréquence de *discussions politiques avec des amis ou la famille*. Ceux qui disent discuter très souvent politique ont une moyenne de 2.5, et cette moyenne va descendre à 2.0 pour ceux qui discutent souvent, 1.5 pour ceux qui discutent parfois, et au-dessous pour ceux qui discutent rarement ou jamais. Un écart se creuse ensuite entre ceux qui sont membre d'un syndicat, et ceux qui ne le sont pas. Les membres d'un syndicat, représentant 74% de notre échantillon ont une moyenne d'activité de 1.86 alors que les autres ont une moyenne de 1.55. Finalement, la comparaison des moyennes révèle qu'il y a une corrélation notable entre le fait d'occuper des postes à responsabilités dans des groupes politiques et associatifs et le degré d'investissement dans la grève. Ceux qui occupent de tels postes en 2004 ont une moyenne de 2.0, alors que ceux qui n'en ont pas ont une moyenne de 1.7

Conclusion

L'analyse du questionnaire adressé aux grévistes de la Boillat nous a permis d'aborder la question des investissements dans la grève sous plusieurs angles. Il apparaît que les individus ayant répondu à notre enquête sont pour plus de la moitié des ouvriers.ères (qualifiés.es et non-qualifiés.es), le reste des répondants appartenant aux catégories des cols blancs. Si notre échantillon sous représente ainsi la part des ouvriers, il n'en reste pas moins que les catégories socioprofessionnelles se situant en bas de l'échelle sociale ont une place importante

dans l'enquête. En ce qui concerne les activités auxquelles les enquêtés.es s'adonnent pendant la grève, il apparaît qu'ils connaissent des niveaux d'investissement très variables ; certaines activités sont accomplies par presque tout le monde, mais d'autres types d'action sont uniquement le fait d'une certaine « élite ». L'analyse montre que le groupe des « plus investis » est divers : c'est l'âge, la catégorie professionnelle et la durée dans le groupe qui semblent être les facteurs plus à même d'expliquer l'investissement. Mais avant tout, l'analyse fait apparaître qu'un investissement fort dans la grève va de paire avec une politisation élevée par ailleurs ; il y a donc un lien évident entre le rapport au politique des enquêtés.es et leurs investissements multiples dans la grève.

Vécus et perceptions différenciés des événements de Reconvilier : analyse de cinq cas contrastés

Nous avons pris le parti de regrouper nos cinq entretiens de la manière suivante : dans un premier temps, nous avons séparé les enquêtés.es en fonction de l'intensité de leur investissement, ce qui nous a permis d'isoler Véronique des quatre autres enquêtés. En effet, le cas de Véronique, qui a eu une durée d'emploi minimale à la Boillat, permet d'illustrer une faible intensité d'investissement et d'implication. Ensuite, nous avons apparié les quatre autres enquêtés en fonction de leur position dans l'entreprise ; cette position se recoupe également avec d'autres caractéristiques. Ainsi, Alexandre et Jean-Baptiste sont affiliés à l'encadrement et sont également tous les deux natifs du Jura. Ils ont à peu près le même âge, sont mariés et pères de famille. Néanmoins, seulement l'un d'eux est membre d'une commission du personnel. Ensuite, Luis et Emilio, sont tous les deux ouvriers et ont des origines étrangères. Si les deux sont mariés et pères de famille, les enfants de Luis sont adultes alors qu'Emilio a encore la charge d'un de ses enfants. Tandis qu'Emilio a gardé son emploi à la Boillat et est maintenant membre d'une commission du personnel, Luis a été licencié et s'est éloigné de Reconvilier et de la Boillat en déménageant. Séparer les enquêtés.es en fonction du temps qu'ils ont passé dans l'entreprise, de la position qu'ils ont occupée ou occupent aujourd'hui dans l'usine, de leur statut familial et des attaches qu'ils ont dans la région, nous permet de montrer que ces facteurs expliquent en partie que le conflit n'a pas été vécu avec la même intensité et n'a pas produit, par conséquent, les mêmes effets.

Nous présentons une analyse fine du vécu du conflit de la Boillat et du rapport au monde de chaque enquêté.e afin de démontrer ces affirmations. Autrement dit, cette analyse comporte deux dimensions : d'une part, il s'agit de faire une analyse par individu, c'est-à-dire étudier le rapport au monde de chaque enquêté.e et, d'autre part, de mener une analyse par thèmes (investissement objectif et subjectif, perception du groupe en lutte, politisation et effets de la participation au conflit) pour l'ensemble des enquêtés.es, afin d'observer des différences parmi eux. Nous précisons dans un premier temps pour chaque enquêté.e quelle a été sa trajectoire jusqu'à l'entrée en grève, afin que ces différents éléments fonctionnent comme des repères pour l'analyse. L'investissement est ensuite décrit à partir du discours des enquêtés.es sur les formes (récréatives, culturelles, organisationnelles, militantes) des activités qu'ils et elles ont effectuées durant le conflit, des lieux dans lesquels celles-ci s'inscrivent (dans l'enceinte de l'usine ou à l'extérieur). La manière dont les enquêtés.es valorisent ces activités et le degré d'implication dans le conflit dont ils et elles témoignent sont également analysés. En lien avec ces investissements contrastés, la politisation est mesurée et les processus de conflictualisation sont analysés. Pour finir, ce sont les effets de la participation au conflit qui sont présentés et associés à l'investissement dans celui-ci. Pour chaque

enquêté.e, la présentation du vécu du conflit va de pair avec une mise en relation avec, d'une part les différents éléments de sa socialisation et ensuite avec les aspects qui caractérisent sa situation actuelle. Ce dernier point est important étant donné que les paroles des grévistes ont été recueillies deux ans après la fin de la grève de 2006. Cela implique deux choses : d'une part, le vécu des grévistes est appréhendé par le biais d'entretiens, il s'agit donc d'un discours sur des pratiques, ce qui est différent de l'observation directe des pratiques ; ensuite, le récit du vécu des grévistes doit beaucoup aux expériences liées à l'issue du conflit, notamment celle du licenciement.

Présentation des enquêtés.es

Alexandre a 50 ans environ. Il a travaillé pendant une dizaine d'années à la Boillat dans une position qu'il rapproche des cadres. Il fut membre d'une des commissions du personnel lorsqu'il était en poste à Reconvilier. Il a été licencié en juin 2006 et a retrouvé rapidement un emploi dans le secteur de la métallurgie. Il est originaire de la région jurassienne, est marié et a deux enfants adolescents.

Jean-Baptiste a 50 ans environ et a travaillé pendant une vingtaine d'années à la Boillat en tant qu'ingénieur. Il a été licencié en février 2006 et a rapidement retrouvé un emploi dans l'ingénierie dans un canton voisin. Après une année, Jean-Baptiste démissionne et retrouve un poste de travail dans la région jurassienne. Il est originaire de cette même région, est marié et a un enfant adolescent.

Luis a 60 ans environ. Il a travaillé pendant une vingtaine d'années à la Boillat en tant qu'ouvrier qualifié. Il s'est fait licencier et n'a pas retrouvé d'emploi. D'origine espagnole, il est binationale puisqu'il a obtenu la nationalité suisse. Luis a habité pendant une vingtaine d'années dans la région jurassienne. Après son licenciement, il a déménagé dans un autre canton romand. Il est par ailleurs marié et a eu deux enfants qui sont âgés d'une vingtaine d'années.

Emilio a 50 ans environ. Il a été embauché à la Boillat en 2003 en tant qu'ouvrier non-qualifié. Après avoir reçu une lettre de licenciement en février 2006, il est finalement réembauché le mois suivant; il travaille encore à l'heure actuelle sur le site de Reconvilier. Il est devenu membre d'une des commissions du personnel depuis les grèves de la Boillat. D'origine et de nationalité italienne, il vit en Suisse depuis une trentaine d'années ; néanmoins, il est arrivé dans la région jurassienne trois ans avant d'intégrer le site de Reconvilier. Il s'est marié à deux reprises et a 4 enfants.

Enfin, **Véronique** a 30 ans environ. Elle a travaillé pendant une année à la Boillat en tant que cadre supérieur et c'était son premier emploi. Elle a été licenciée à l'hiver 2006 et travaille actuellement en tant que cadre supérieur dans le secteur de la métallurgie dans la région jurassienne. Véronique est d'origine et de nationalité française. Elle s'est par ailleurs mariée après les événements de Reconvilier.

Alexandre, ouvrier proche des cadres, licencié au printemps 2006 ; Jean-Baptiste, ingénieur, licencié en hiver 2006

Alexandre est le fils d'un mécanicien aux services industriels d'un village bernois et d'une mère travaillant dans le secteur horloger. Il a obtenu un certificat fédéral de capacité de mécanicien et un titre de contremaître dans le même domaine. Avant d'entrer à la Boillat, il était responsable d'une dizaine d'ouvriers dans une entreprise de la région. Après avoir été licencié de cette fabrique, il est très vite

embauché sur le site de Reconvilier en tant qu'ouvrier qualifié; il présente situe son statut entre celui d'ouvrier et de cadre car son travail était lié à l'organisation du processus de production. Il est resté une dizaine d'années dans l'entreprise avant d'être licencié au printemps 2006. En parallèle à son activité salariale, il s'est impliqué dans les activités des commissions d'entreprise « quand [Hellweg] a commencé à mettre en place sa stratégie » ; il y a participé officiellement quelques mois avant le conflit :

« Mon prédécesseur a pris une retraite anticipée, suite à un accident, et je suis rentré, mais par la petite porte, il n'y a même pas eu d'élection ! J'étais le suppléant, mais sans élection... On m'avait désigné suppléant parce que personne ne voulait y aller. Quand il s'est retiré, j'y suis allé, mais par la force des choses, parce que personne voulait y aller ».

En mars 2006, il reçoit, tout comme les 112 ouvriers, sa lettre de licenciement, mais sa fonction dans une commission d'entreprise, lui donne un délai de quatre mois de protection. Néanmoins, il est licencié et interdit du site de Reconvilier « séance tenante » en juin 2006. Le motif avéré de son licenciement est : « perturbateur en tant que membre de la commission ». Lors de notre rencontre avec Alexandre, ce dernier a retrouvé un emploi avec un contrat à durée indéterminée dans le secteur de la métallurgie. Dans l'entretien, il nous précise que :

« Beaucoup de personnes ont quand même perdu des plumes [...]. Moi, personnellement, j'ai perdu 500 francs de mon salaire net par mois [...]. Maintenant, je ne les ai pas pour payer mes factures et élever mes gamins. C'est là, le problème. Mais, je ne regrette quand même rien. Parce qu'on a essayé de faire quelque chose ».

Même si l'enquêté a vite retrouvé un emploi, un sentiment de nostalgie se dégage de son discours. En effet, ce dernier a été dépossédé à la fois d'une place de travail dont il était fier ainsi que de sa fonction dans la commission qui lui a apporté une notoriété certaine durant le conflit. Le passage qui suit s'arrête sur l'assemblée des salariés du 19 juin 2006 et qui signe la sortie de notre enquêté du conflit et de l'entreprise :

« On s'était battu, on avait tout mis, toute notre énergie, puis d'un coup, on doit, on doit, on doit céder pour une histoire comme ça... Que les membres d'[Unia] ne veulent plus nous aider ! Vraiment, c'est dur ! C'est vraiment un des plus mauvais moments de ma vie ».

Concernant Jean-Baptiste, son histoire personnelle est quelque peu différente. Il a passé la grande majorité de sa carrière professionnelle au sein de la Boillat puisqu'il a commencé sur le site dans les années 80. Ses compétences professionnelles le placent dans les échelons supérieurs de l'entreprise puisqu'il est ingénieur. Néanmoins, il souligne à plusieurs reprises dans l'entretien que, durant les grèves, il se sentait du côté des ouvriers :

« Toujours par rapport à mes origines, mon père était conducteur de locomotive. [...] Ma mère avait un de ses parents d'origine paysanne. J'ai toujours été par rapport au bas de l'échelle, je me suis toujours dit... [Que] je dois rester avec ces gens-là, c'est ... Même si j'ai fait des études d'ingénieur, je ne suis pas [du genre à me] mettre sur un piédestal, je veux rester avec les gens... Pas être avec une élite comme ça, ce n'est pas mon style ! ».

Jean-Baptiste lie cette forme d'identification à ses origines ouvrières. Nous verrons par la suite que celles-ci jouent un rôle important pour saisir son vécu du conflit. Ensuite, contrairement à Alexandre qui met en avant sa fonction au sein des commissions, Jean-Baptiste laisse apparaître en début d'entretien qu'il a un rapport au militantisme fortement distant :

« Je suis ingénieur. Je fais surtout mon job, je ne suis pas le genre militant à fond comme ces gens-là ! Si je suis impliqué là-dedans, c'est pour défendre mon gagne-

pain, défendre l'entreprise pour laquelle je travaillais, mais pas autant que [Nicolas Vuillemin, président de la commission des employés] ».

S'agissant de la confirmation de son licenciement, Jean-Baptiste l'a vécue comme un véritable choc et une charge émotionnelle traverse encore son discours :

« Sur le moment quand vous recevez un papier comme ça ! [Silence] Il y a... [Silence] Il y a un choc ! Mais... Mais, en fait, si j'arrive à analyser, encore, surtout que... Là, alors ! Ça fait 20 ans que j'y travaillais ! Ça... Ça ne va pas tenir, ils vont se rendre compte... Que ça ne peut pas tenir, ils vont me réengager [...] Non, tu as reçu un papier, comme c'est écrit dessus, puis comme c'est écrit derrière... Il n'y aura pas le choix ! Ben... Pis après, il y a la lettre d'inscription au chômage. Puis là, on se rend compte qu'on est vraiment fini... Qu'on est enfin... Qu'on est dans un autre créneau, qu'il va falloir vraiment modifier toutes ses habitudes... Toute sa vie ».

Jean-Baptiste a retrouvé du travail après trois mois de chômage. Il a d'abord travaillé une année dans une entreprise éloignée de son domicile, mais décide de se rapprocher de sa famille et choisit un emploi près de son lieu d'habitation. Le passage suivant témoigne de l'importance et de la durabilité des conséquences du conflit et de son licenciement :

« Pendant longtemps, ça m'a beaucoup embêté. Avant que je sois dans [l'entreprise où je travaille actuellement], j'étais embêté par le travail que j'avais. En plus, je repensais à ce que je faisais, je ne dormais pas bien. Je n'étais pas bien pendant un bon moment. À partir du moment où j'ai dit, maintenant, c'est trop compliqué, il faut que j'arrête ça, je suis ici, je suis là, tant pis ! [...] Pendant longtemps, ça nous travaillait, puis à un moment donné, vous avez trouvé autre chose, et puis vous vous dites maintenant il faut que je coupe... Ça, c'est dur ! ».

Si les sentiments ont pris le dessus lors de cet entretien, pour l'ensemble des grévistes interrogés, retracer à la fois cette expérience collective et ses conséquences biographiques individuelles a fait rejaillir durant l'interaction, et à des degrés divers, des émotions : de la colère, de la joie ou de la peur. Il nous a semblé après coup que cette dimension ne pouvait être occultée dans l'analyse sociologique de vécus différenciés d'un conflit de travail.

Le portrait de ces premiers enquêtés permet de mettre au jour quelques éléments de leurs socialisations, de leurs vécus du conflit en général ainsi que de leur situation actuelle. Ceux-ci fonctionnent comme des points de repère pour la suite de notre analyse. Nous avons déjà entraperçu qu'Alexandre et Jean-Baptiste n'ont eu ni le même angle de vue durant la grève, ni le même degré de connaissance des enjeux du conflit étant donné qu'Alexandre a participé à la construction du collectif Boillat en siégeant dans une commission d'entreprise. Nous voudrions démontrer que l'investissement, tel que nous l'avons défini plus haut, s'est inscrit dans des configurations multiples, y compris pour des individus ayant des propriétés semblables à certains égards. Il s'agit dès lors d'émettre des hypothèses sur les facteurs expliquant l'hétérogénéité des vécus et de montrer que la manière dont les acteurs sociaux s'investissent dans le conflit a pu contribuer, à des degrés divers, à transformer leur rapport au monde.

Pour commencer, il est intéressant de constater une variation dans la manière d'entrer dans la grève. En effet, pour Alexandre, étant membre de la commission, le déclenchement de celle-ci est sans surprise. Il précise que pour « la première grève, vraiment, on l'avait dit... C'était planifié, qu'au prochain licenciement, on se mettait en grève. Il y a eu ce licenciement, on s'y est mis... [...] Personne ne s'y attendait à la direction, tout ça ! Et puis, ils étaient paniqués ! [...] ». Si cette action protestataire a fait l'effet d'une bombe pour la direction, ce fut également le cas pour l'ensemble de nos autres enquêtés, même si ces derniers étaient plus ou moins conscients des tensions existantes dans l'entreprise Swissmetal. Ainsi, Jean-Baptiste se rendait compte que « c'était quelque chose qui venait ». Cependant, l'entrée en grève est vécue comme un véritable choc. Tout se passe comme si le

passage de tensions existantes dans l'entreprise à un conflit affirmé était de l'ordre de l'impensable :

« Donc, le jour où le directeur s'est fait licencier, je m'en rappelle comme si c'était hier, ça m'avait frappé parce que les ouvriers... [...] Et puis le gars était déjà debout... Franchement, il aurait dû travailler, il n'était pas devant sa machine, il était fâché. Je lui demande : « qu'est-ce que tu as ? ». [...] Il me regarde comme ça : « il y en a marre, ils ont licencié le directeur, c'est fini, on arrête ». Je le vois encore, il avait tourné ses boutons, tout s'est éteint dans l'atelier, fini ! Ça a démarré comme ça. Et c'est là qu'on a vraiment... Senti le... Moi, je suis rentré, j'ai dit : « on se met en grève... ». C'est inconcevable presque hein... ! Par rapport à ce qu'on peut faire... Ce qu'on veut faire d'habitude en Suisse... On suit ses patrons, on travaille pour ses patrons, et puis... On les laisse diriger, mais là, ça ! ».

Nous voyons bien que les origines du conflit ne sont pas les mêmes pour nos deux enquêtés. Pour Alexandre, la grève est le produit des commissions d'entreprise contre le groupe Swissmetal alors que pour Jean-Baptiste, les grèves seraient nées dans les ateliers de production.

Surinvestissement militant : le cas d'Alexandre

Le vécu du conflit d'Alexandre se définit par un surinvestissement *militant* dans le conflit. Il est perceptible dans la manière dont il a pris part aux différentes activités militantes, sociales et récréatives. Alexandre peut, tout d'abord, être qualifié de *personnage public* durant les grèves de la Boillat puisqu'il est membre d'une commission du personnel. Il a fait partie de plusieurs délégations, notamment lors des discussions avec le gouvernement bernois durant la première grève. Il s'est également déplacé dans diverses institutions de type alternatif comme des squats ou des centres culturels. De plus, il a rencontré des étudiants.es dans plusieurs universités suisses et a été présent dans les médias. Il mentionne peu, dans l'entretien, son investissement dans l'enceinte de l'usine, au profit des activités militantes réalisées à l'extérieur de l'usine. Il met tout de même en avant que sa fonction l'appelait « à faire le tour de l'usine ». Il déclare enfin avoir participé activement à l'élaboration du blog.

Ce surinvestissement a demandé beaucoup de temps, voire de se rendre totalement disponible. Ainsi, lorsqu'il nous expose les différentes activités de la commission (réunions, travail de correspondance, etc.), il met en évidence qu'elles se faisaient « conventionnellement » durant les heures de travail. En revanche, durant le conflit, « c'est devenu une charge, parce qu'on a commencé de se retrouver en dehors, et faire d'autres choses pour faire découvrir notre cause, tout. Là, c'est vrai que la famille a commencé à en pâtir, parce qu'on était souvent loin ». Cette situation d'implication importante est aussi rendue possible par le soutien de son épouse qui s'est engagée personnellement dans le mouvement des « femmes en colère »¹⁰⁵. Si cette situation facilite l'engagement, des tensions demeurent :

« Bon, ma femme a toujours été solidaire, mais, mes filles [...] La grande, ça l'a marquée. [...] Pis vraiment, elle, ça l'a rongée. [...] Le père n'est plus à la maison, la mère, de temps en temps, venait avec moi, on rentre, on parle que de ça, euh...! ».

Ainsi, se rendre disponible oblige des réaménagements dans les sphères de vie au profit de son engagement. L'investissement d'Alexandre, que l'on considère comme total, provoque des tensions dans sa sphère familiale (« Pis vraiment, elle, ça l'a rongée »), mais Alexandre gère la manière dont ses sphères de vie sont imbriquées

¹⁰⁵ Ce regroupement intégrait des femmes employées à la Boillat, des femmes de grévistes et des sympathisantes de cette lutte. Elles ont apporté un appui et créé un large réseau de soutien aux grévistes.

en donnant une priorité durant cette période à son combat pour la sauvegarde du site de Reconvilier.

Pour expliquer cet investissement, en parallèle des conditions familiales qui ont facilité celui-ci, nous devons à ce stade mettre au jour les expériences politiques passées d'Alexandre, qui sont, sans nul doute, liées à son ancrage local et permettent d'expliquer son intense participation. Dès lors, si les tâches effectuées durant le conflit peuvent être appréhendées comme une forme d'apprentissage de la pratique gréviste et que celle-ci peut être associée à des effets de politisation individuelle, notre enquêté était déjà fortement politisé avant le déclenchement des grèves. En effet, il a adhéré à la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH)¹⁰⁶ à l'âge de 16 ans : « Mes parents étaient aussi syndiqués, sans être militant [syndical], comme moi [...] Le bureau était en plein milieu du village, on passait tous les jours devant. Et puis, de fil en aiguille, on s'est dit, en étant jeune, qu'il faut se syndiquer, quoi ». Il avoue ensuite s'être cherché au niveau politique. Dans le passé, il a voté à droite comme à gauche « mais jamais UDC, je suis à 200% anti UDC, donc, vraiment, moi, c'est... Vraiment, je suis anti UDC, mais j'ai voté radical ». Il a été également à l'origine de la création d'une liste électorale transpartisane au niveau communal. Avant les grèves de la Boillat, il dit avoir mis la politique en veilleuse, tout en continuant d'aller voter. Il est certain que sa politisation est redevable de sa socialisation politique antérieure au conflit et a joué dans son accès à la commission des employés bien qu'il nous dise être entré dans la commission « par la force des choses, parce que personne ne voulait y aller ». Enfin, il a toujours été intégré dans plusieurs associations sportives et récréatives de sa localité.

Dans une recherche dédiée au système de sociabilités dans le fief ouvrier de Lanester en France, Jean-Noël Retière¹⁰⁷ s'est interrogé sur la place qu'occupe le sentiment de l'enracinement local dans la participation à la vie publique pour les classes populaires. L'engagement et l'intérêt à participer à la chose publique seraient tributaires de l'enchevêtrement de liens sociaux qui comptent dans l'échelle de valeurs locale. L'auteur utilise la notion de « capital d'autochtonie » ; les acteurs sociaux mobiliseraient celui-ci pour s'investir dans la vie de la communauté. Si nous rapprochons maintenant cette notion du vécu d'Alexandre, nous en déduisons que son multi-positionnement sur la scène locale a pu fonctionner comme une ressource lui permettant également de s'investir dans la commission des employés. De surcroît, sa vision du conflit est parcourue par des valeurs locales. « Nous, on se battait pour notre entreprise, mais aussi pour notre région », déclare t-il dans l'entretien.

Nous constatons donc que la politisation d'Alexandre est élevée. En effet, Alexandre est doté de plusieurs ressources accumulées au fil de ses expériences politiques passées et de son implication dans la commission des employés, pour affirmer sa propre vision du conflit. Il s'agit maintenant de se demander comment ses socialisations politiques passées reposant essentiellement sur l'appartenance à des organisations locales ont un impact sur sa manière de conflictualiser les événements de Reconvilier.

En tant que personnage public du conflit et acteur politisé, Alexandre se sent autorisé à proposer une analyse des grèves de Reconvilier. Dans un premier temps, il ne donne pas une vision personnelle du déroulement et des raisons du conflit, mais reproduit le discours des commissions du personnel. Ainsi l'entrée en grève de

¹⁰⁶ En 2005, après un rapprochement qui avait commencé au milieu des années 90, la FTMH, le Syndicat de l'industrie du bâtiment (SIB) et la Fédération suisse des travailleurs du Commerce, du Transport et de l'Alimentation (FCTA) fusionnent pour créer le syndicat Unia.

¹⁰⁷ Retière, Jean-Noël (2003). « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 63 : 121-143.

la Boillat découlerait d'un commun accord entre la totalité des employéEs pour la sauvegarde du site et de ses activités de production. Dans un deuxième temps, cette vision du conflit est aussi le fruit de son propre cadrage de la mobilisation, étant donné qu'en tant que membre d'une commission d'entreprise, il a, en effet, contribué à la construction et à la publicisation du conflit de la Boillat. En lien avec cette position de représentant, Alexandre n'exprime pas un sentiment d'injustice quant à l'issue de la grève et parle peu des émotions qu'il a ressenties durant les événements de Reconvilier. Alexandre produit une analyse au sein de laquelle la source principale des conflits sur le site de Reconvilier viendrait de l'extérieur :

« Ils [les dirigeants] avaient voulu enlever « Boillat », pour que ça s'appelle « Swissmetal » et essayer de créer une seule entreprise. Mais ils ont toujours vu que ce serait très difficile à Reconvilier de part la mentalité romande, et de part cet amour pour l'entreprise. Et vraiment, les gens allaient travailler, allaient dans leur seconde famille, quoi. Et Hellweg a voulu passer en force. Il a fait des dégâts ».

Pour Alexandre, Hellweg est le principal responsable. L'intérêt ici est de montrer que contrairement à nos autres enquêtéEs, Alexandre n'oppose pas de manière systématique les employés et la direction. En effet, il fait une distinction entre, d'une part, les dirigeants n'ayant d'appartenance ni au site de Reconvilier, ni au Jura :

« Hellweg, c'est un Allemand. Et puis, il place ses Allemands. À un moment donné, quand il a commencé de pousser les cadres dehors, à Reconvilier. Il a amené ses cadres de Dornach [...] Il les a mis en place. Eux, en tant que frontaliers, on connaît la mentalité frontalière. Ils n'ont pas de culture d'entreprise, ils s'en foutent, ils viennent ici pour gagner de l'argent, tant mieux pour eux, mais ils font ce qu'on leur dit. Donc, notre mouvement, ils s'en foutent... ».

Et les dirigeants provenant « du cru », de la région :

« Donc ils ont commencé de tout vouloir mettre sur papier, de vouloir canaliser, tout. Puis après commencer de liquider des directeurs, des postes clés. Et puis, le premier, c'était François Dupont, qu'était donc le directeur de Swissmetal. [Hellweg] a enlevé ce directeur pour prendre la mainmise. [C'] était un vaudois, qui s'était établi à Reconvilier, qui avait acheté une maison, un gars qu'était devenu un gars du cru. Il fallait l'éliminer, quoi ! Puis ça, c'est le premier truc, c'est peut-être là, j'dirais... On l'a peut-être fait trop tard, parce qu'on aurait déjà dû se mettre en grève [...]. Donc on a laissé, puis on a dit : le prochain licenciement, on se met en grève. Pis c'est tombé sur notre directeur de site, mais ça aurait été un dessinateur ou peut-être même un manœuvre, c'était la même chose ».

Ces deux extraits sont essentiels pour comprendre comment Alexandre conflictualise la situation de la Boillat, dans le sens où il construit un système d'opposition entre les étrangers (« eux ») et les gens « du cru », au sein duquel les étrangers sont tenus pour responsables du conflit. Ils nous permettent également d'identifier sa vision du monde social. En effet, il fait, tout d'abord, une opposition entre les « régionaux » et les « non-régionaux » lorsqu'il évoque les raisons du conflit. Cette opposition s'observe également dans son discours sur les relations entre les employéEs durant les routines du travail en usine. L'image d'un collectif solidaire et unifié, produit du travail de mobilisation, est donc relativisée dans son discours en situation d'entretien. D'une certaine manière, au fil de l'entretien, le discours d'Alexandre est moins contrôlé : on observe alors une tension entre un discours de représentant, qui met l'accent sur l'unité du groupe, et d'une analyse du conflit qui témoigne d'une vision du monde qui valorise l'ancrage local. Hormis les nouveaux cadres étrangers placés par Hellweg, Alexandre identifie des sous-groupes au sein des employéEs de l'entreprise. Il y a d'abord, « certains externes, des nouveaux, ou des frontaliers » qui ne s'intègrent ni dans l'usine, ni « dans les établissements publics » de la région. Cette position est fortement critiquée par Alexandre qui valorise l'investissement dans la vie de la communauté. De plus, les non-régionaux ne penseraient qu'à « amasser de l'argent, n'auraient pas une

culture de l'entreprise » et ne se battraient donc pas pour la sauvegarde de l'entreprise dans la région.

Néanmoins, cette opposition disparaît de son discours lorsqu'il veut mettre en avant le fait que la Boillat est « une deuxième famille » et que l'on travaille « par amour » pour l'entreprise. Alexandre, qui se sent légitime pour parler au nom du collectif, affirme que l'ensemble du personnel partagerait ce sentiment d'attachement à la Boillat. À partir de là, on observe une tension entre un discours qui universalise une vision particulière du travail et du conflit de la Boillat et une forme d'analyse des raisons de l'échec des grèves s'appuyant sur cette vision « localiste ». Cette tension correspond à celle qui a été évoquée plus haut, étant donné que le discours militant et politique cherche à faire advenir des propositions et est, en ce sens, prescriptif. Alexandre appréhende donc d'une manière particulière le conflit de la Boillat : il oscille entre une homogénéisation des intérêts des grévistes et une vision qui produit un clivage « localiste » entre ceux-ci. Ce clivage domine la perception qu'Alexandre a du conflit, par rapport à d'autres manières d'envisager les oppositions dans l'usine, notamment entre les ouvriers et les cadres, que nos autres enquêtés nous dévoilent par ailleurs, comme nous le montrons plus bas. Ainsi, lorsque Alexandre se pose la question de la flexibilisation dans l'entreprise, il déplore que cette décision vienne « d'en haut » :

« On voulait continuer dans la voie qui fonctionnait très bien. On n'avait pas besoin de plus flexibiliser. On le faisait d'office. Toujours, par ce plaisir de travailler pour cette entreprise ! On nous demandait d'aller un samedi, c'était oui d'office. Donc ils ont commencé de tout vouloir mettre sur papier, de vouloir tout canaliser. ».

Nous verrons que cette prise de position n'est pas partagée par certains ouvriers. À ce stade, il est intéressant de mentionner qu'Alexandre a comme revendication *la sauvegarde du site de Reconvilier, de son savoir-faire et de sa production* et ne mentionne à aucun moment les revendications salariales qui font pourtant parties de l'accord qui a mis fin à la grève de 2004. Il dit se battre :

« Pour notre entreprise, mais aussi pour notre région. [...] J'ai toujours dit, au sein de l'entreprise, et souvent, je me suis fait critiquer, quand les gens se plaignaient de leur salaire, j'leur disais : « Chez Boillat, vous êtes pas si mal payés que ça ». J'ai jamais été un défenseur du patron, mais bon... ! ».

En première conclusion, la dimension locale, dans les propos d'Alexandre, a tendance à être plus importante que le clivage entre les employés.es et la direction de Swissmetal. Cette expérience sociale n'est pas pensée comme un conflit de travail à part entière, mais plutôt un conflit pour la défense d'une entreprise de la région et qui se rapproche de ses expériences politiques antérieures, également centrées sur la dimension locale.

Par ailleurs, si Alexandre rend Hellweg responsable de l'issue du conflit, il déplore également la logique de certains ouvriers qui n'auraient pas suivi le mouvement alors que lui ne « pouvait pas aller plus loin » :

« Si [les ouvriers qualifiés] avaient dit : « Moi, non, stop. J'ai des connaissances, ils ont besoin de moi. Si je pars, ils seront embêtés ». Parce que bon, [...] Quand on a licencié tous les cadres, ils ont perdu énormément de savoir. Il restait l'expérience des ouvriers. Si 4, 5 ouvriers de très grande expérience et qui avaient les dernières connaissances étaient parties à ce moment-là, ils étaient coincés. Quitte à dire : « Moi je donne ma démission, même si je n'ai pas de boulot, par la solidarité, on va peut-être m'aider. ». Puis, il avait des fonds de grève qui allaient peut-être aider ces gens-là. Il aurait fallu le demander. Dire : « Moi, écoute, si je pars, ils sont vraiment embêtés, si je pars, est-ce que je peux être aidé par les confrères ? Le fond de grève était aussi là pour ça. Donc, c'est ça... C'est ce truc que l'on a mis en place, qu'on voulait... [...] On se dit : « Ces gens-là, s'ils avaient vraiment fait bloc avec nous et qu'ils avaient dit stop. L'usine aurait crevé ! Les repreneurs étaient là ! ».

Dans un autre registre, Alexandre fait de l'histoire-fiction en proposant des solutions précises qui auraient pu faire, selon lui, basculer l'issue de la grève. Il pense notamment qu'il aurait fallu tenir « 3 ou 4 jours de plus » durant la première grève pour obtenir gain de cause et « faire sauter Hellweg ». Surinvesti durant l'ensemble du conflit, il n'envisage pas que les ouvriers, dans ce cas précis, aient pu accepter la reprise du travail en juin 2006. Il reproche également l'attitude, à l'heure actuelle, des ouvriers ayant gardé leur emploi à la Boillat, employés.es qui se sentent « mal à l'aise » lorsqu'ils se rencontrent. Selon lui, leurs réactions ne seraient pas seulement dues à un sentiment de « culpabilité d'avoir gardé les places », mais « plutôt par culpabilité [d'être entrés] dans le système » et ainsi de n'avoir pas continué le combat jusqu'au bout.

Si Alexandre porte des jugements de valeurs à l'égard des ouvriers, il est important de mentionner qu'au final, il n'a pas vraiment été en contact avec eux pendant le conflit. En effet, il a privilégié les activités militantes en dehors de l'entreprise avec des personnes externes de la Boillat. De plus, la manière dont Alexandre décrit sa fonction dans l'entreprise, c'est-à-dire « comme une mise en pratique de la théorie... Un poste vraiment proche du cadre », témoigne d'un éloignement du groupe ouvrier. Ainsi, nous pouvons en déduire qu'Alexandre n'a pas des connaissances approfondies des conditions de travail des ouvriers, ce qui le conduirait à une vision homogénéisante de ce groupe qui, selon lui, n'a pas pris la bonne direction en reprenant le travail. Il ne perçoit donc pas les oppositions qui existent entre les ouvriers et les cadres parmi les grévistes. Pour Alexandre, le collectif des grévistes est organisé autour d'individus ayant un attachement à la Boillat et à la région. L'opposition entre les salariés.es et la direction de Swissmetal semble ainsi moins importante que celle entre « étrangers » et « gars du cru » à la différence des points de vue qui émergent des autres entretiens. En effet, si un membre de la direction est intégré dans la région, pour Alexandre, cela implique qu'il fasse « parti des leurs » et défende, de ce fait, le site de Reconvilier. Cette vision du conflit est redevable à la fois d'un vécu du conflit marqué par une solidarité régionale importante allant au-delà des clivages partisans et classistes et à sa vision du monde social puisqu'il mobilise dans son combat des valeurs de type identitaire et localiste.

Maintenant, il est important de s'interroger sur la manière dont il a perçu ses activités durant le conflit. S'il dit qu'il ne « pouvait pas aller plus loin », il regrette en revanche de n'avoir pas utilisé des méthodes plus radicales que la signature de protocoles d'accord :

« Moi, je ne regrette pas d'avoir fait le combat. [...] Ce que je regrette, pis c'est malheureux à dire, ce que je regrette, c'est qu'on est peut-être pas allé assez loin. Et qu'on aurait dû aller dans l'illégalité. Parce que maintenant le combat se gagne en allant dans l'illégalité. C'est malheureux, mais... Le Jura, il n'y aurait jamais eu de canton du Jura si... S'ils avaient fait ça autour d'une table. Il a fallu des plastiquages, des incendies... Les Palestiniens, leur lutte, ils... Si on veut gagner un combat, il faut partir dans l'illégalité. Donc, moi, je dis, on aurait dû partir dans l'illégalité. [...] Je ne dis pas... Pas physiquement, hein ! Mais une boule de Noël remplie de peinture contre sa belle maison qu'il vient de repeindre, euh... Des trucs comme ça, moi j'dis, on aurait... Malheureusement, on aurait dû agir, parce que pour arriver à un résultat, légalement, on n'y arrive plus ».

Une nouvelle fois, Alexandre fait un parallèle entre le conflit de la Boillat et les luttes jurassiennes et palestiniennes, c'est-à-dire des combats qui sont aussi nationalistes et dont les protagonistes ont utilisé des moyens de lutte radicaux. En effet, Alexandre prônait l'autonomie du site et la promotion de l'identité jurassienne.

Les effets de la participation à cette expérience sociale qu'est le conflit sont à la hauteur du surinvestissement objectif et subjectif d'Alexandre. En effet, il a perdu

son emploi, sa fonction représentative dans la commission de l'entreprise au terme d'une période d'engagement intense. C'est en ce sens que la sortie du conflit a été « un des plus mauvais moments de sa vie ». Pourtant, il n'y a pas eu de rupture abrupte avec ses activités militantes au sein de la commission puisqu'il s'est engagé à entretenir la mémoire collective du conflit :

« D'ailleurs, la première grève, on avait fêté l'anniversaire de la première grève, le deuxième anniversaire de la première grève ; la deuxième grève, on avait fêté le premier anniversaire de la deuxième grève. Pis, cette année, il n'y a pas eu de troisième anniversaire de la première ou deuxième de la deuxième. Rien, c'est mort, fini ! Il y avait ce groupe, là, uZine 3, qu'avait été mis en place, avec ce petit bistro, qui a été mis en place juste après la grève, pour que les gens qui s'étaient retrouvés dans l'usine aient un lieu où se retrouver. Ils ont aussi dû le fermer, parce que les gens, qu'étaient dans l'entreprise, voulaient pas y aller : « J'ai peur si j'y vais, mon chef me voit, il va me virer... ». Et pis les gens qui étaient en dehors de l'entreprise, ça servait plus à aller. On allait là pour retrouver des gens de l'intérieur. Eux, ils ne venaient plus. Nous, on avait plus d'intérêt à y aller. Et pis après, Hellweg... Il restait un point de résistance, c'était le restaurant d'entreprise, parce qu'il y avait les anciens qui allaient toujours manger là, qui allaient y manger en tant qu'externes, parce qu'ils avaient le droit [...]. Donc, là, Hellweg, il a fermé ».

Il y a de la nostalgie dans son discours concernant l'effritement de la solidarité que ce conflit a pu créer. Alexandre n'a vraisemblablement pas tourné la page ; la disparition dans l'espace et dans le temps des symboles de cette lutte est très difficile à accepter pour lui. Il a pu néanmoins rebondir grâce aux différentes positions qu'il occupe dans l'espace associatif jurassien qui fonctionnent comme des ressources. Enfin, il est certain que ces événements ont eu un impact sur son rapport au politique. Plus qu'une transformation dans la manière d'envisager le politique, il semble que ces événements aient joué un rôle stabilisateur au niveau de ses préférences politiques de gauche. Par contre, tant au niveau syndical que partisan, l'expérience du conflit lui a coupé toute envie de s'investir dans une organisation politique nationale. En effet, il a été déçu par Unia alors qu'il était adhérent depuis plus de trente ans. Cette expérience sociale l'a confirmé dans ses choix d'opérer dans des structures locales ou à titre individuel :

« Maintenant, moi-même, je serais encore plus ancré dans mes idées syndicales, mais à titre personnel j'y penserais, personnellement j'y penserais encore plus, mais sans trop me référer au syndicat, parce que... Ou en changeant de branche, peut-être un autre syndicat, mais j'ai quand même été déçu d'Unia ».

Son rapport aux partis politiques suit le même cheminement, il dit avoir « des idées bien à gauche, disons, mais sans adhérer au parti socialiste ». En résumé, l'expérience du conflit d'Alexandre a eu des effets certains dans sa trajectoire de vie. Elle fait sens dans sa carrière militante, déjà remplie d'expériences politiques sur le plan local qui, au final, lui ont donné un socle sur lequel il s'est appuyé lors du conflit de Reconvilier et à son issue.

La résistance au conflit de Jean-Baptiste : faire la grève tout en continuant à travailler

L'investissement de Jean-Baptiste dans le conflit s'est organisé essentiellement dans l'enceinte de l'entreprise où ce dernier a en quelque sorte rejoué son rôle d'ingénieur du département des innovations. Autrement dit, au moment où les usines sont occupées, Jean-Baptiste a continué à travailler. En effet, il cherche à garder les machines en état de fonctionnement pour pouvoir « repartir » le jour où le travail reprend ; ce qui l'amène à surveiller à la fois les machines et les ouvriers durant les jours de grève, tâches associées à sa fonction d'ingénieur du département des innovations. À partir de là, nous avons caractérisé son

investissement dans les grèves comme une forme de résistance au conflit de travail pendant les heures de présence obligatoire dans l'usine. Cependant, il a participé à des *activités militantes et récréatives* à l'extérieur de l'usine durant le week-end, c'est-à-dire en dehors des heures de travail obligatoires, voire après s'être fait licencier, afin de « soutenir les grévistes ».

Pour comprendre, tout d'abord, les raisons qui ont poussé Jean-Baptiste à continuer à jouer son rôle d'ingénieur durant le conflit, il est essentiel de s'interroger sur son rapport au travail. Avant le conflit, il semble que notre enquêté ne se soit pas tellement questionné sur les relations de travail. Il a toujours suivi le rôle prescrit par la hiérarchie de l'usine et respecté celle-ci. L'entrée en grève est dès lors perçue comme impensable : « On suit ses patrons, on travaille pour ses patrons, et puis ... On les laisse diriger ». La première grève est donc « abrupte, tout d'un coup, on arrête de travailler, fini... Ça choque ! 19 ans que j'étais là-dedans... On a toujours bien travaillé [...] On avait toujours visé le top... Que cette entreprise soit vraiment tout en haut au niveau mondial dans ce type de travail. Et puis, après on commence à se poser des tas de questions, quand on a arrêté de travailler... ». La grève rompant avec le commun, Jean-Baptiste est déstabilisé puisque pendant 19 ans, il a fait ce qu'on lui demandait et brutalement l'ordre établi est renversé. Ainsi, tout au long du conflit et jusqu'à l'annonce de son licenciement, l'enquêté avait l'idée que l'entreprise allait repartir et qu'il se devait de veiller au bon fonctionnement des machines en vue de la reprise du travail :

« On a beaucoup bossé pendant ce temps [de la grève] en se disant... On était complètement à côté de la plaque en se disant : « le jour où ça repart, au moins celle-là, [la machine] elle est prête. Puis on peut de nouveau travailler à fond ». Toujours dans cette idée de pouvoir poursuivre notre excellence et livrer les clients. Même les ouvriers disaient « c'est vrai qu'on doit se battre, il y a les clients derrière. Tu te rends compte, ça fait maintenant trois semaines qu'ils ne reçoivent plus rien... ». Il y avait aussi toujours cet arrière-plan, tu te dis « mais non de bleu », on pensait toujours à nos clients. Il y en a qui étaient vraiment que sur nos produits. Qu'est-ce qu'ils vont faire ? C'était une des parties, les plus les plus... Ouais, ça m'avait frappé ».

En jouant son rôle d'ingénieur durant les grèves, Jean-Baptiste a en quelque sorte continué à suivre une logique patronale en préservant le capital immobilisé de l'entreprise et en se souciant des clients. Il est pourtant traversé par une tension lorsqu'il nous raconte son expérience. En effet, lui, qui semble s'être toujours investi dans son travail, ne peut admettre que la direction ait pu le licencier et par là, le trahir. En effet, il s'interroge encore à l'heure actuelle sur les raisons qui auraient poussé la direction à agir de cette façon : « Pourquoi, pourquoi cette direction-là, s'est acharnée... À diminuer ce site », « Pourquoi est-ce qu'ils font ça ? J'aimerais juste savoir une fois cette réponse-là... », « Pourquoi est-ce qu'on a cassé cette entreprise ». Son incompréhension est d'autant plus forte que Jean-Baptiste, avant d'entrer dans la grève, avait une perception du monde social fortement hiérarchisée. Il vouait une confiance totale au patronat. L'entrée en grève, alors perçue comme impensable, devient réelle lorsque l'espace usinier est réinvesti, selon lui, par les ouvriers. Jean-Baptiste appréhende dès lors cette occupation comme un mode d'action protestataire appartenant aux ouvriers. Il a donc du mal à trouver sa place dans le conflit puisqu'il se situe à la fois du côté de l'encadrement et des patrons et, en même temps, il dit s'être toujours senti proche des ouvriers du fait de son origine sociale. Il faut également ajouter que sa fonction dans l'entreprise en tant que « responsable d'un département » lui demande d'entretenir des contacts directs au quotidien avec eux. S'il affirme n'avoir jamais voulu « faire partie d'une élite », il semble bien que le conflit ait révélé en pratique les contradictions de son ascension sociale et ait produit par conséquent des tensions d'identification. Il nous faut alors explorer plus précisément cette ambivalence pour mieux comprendre son investissement et son implication dans le conflit.

Dans un premier temps, on observe que l'enquêté n'était pas en faveur de la première grève : « J'ai pas besoin de dire, j'ai pas besoin de dire que je ne veux pas faire la grève. Ça sera de toute façon fait comme ça ! Et puis, c'est ce qui est arrivé... ». Il suit tout de même le collectif, mais fait preuve de résistance comme nous l'avons vu, en ne cessant pas véritablement de travailler. Maintenant, si pour Alexandre la première grève résulte d'un consensus de l'ensemble du collectif, selon Jean-Baptiste, ce sont exclusivement les ouvriers qui sont à l'origine de celle-ci : « Quand on est sorti de cette séance-là, on s'était tous retrouvés et puis ... Les ouvriers étaient vraiment très remontés. On le sentait au vote ». Cette perception des ouvriers comme potentiellement « menaçants » pour la sauvegarde des outils de travail l'encourage d'autant plus à s'investir dans son rôle de surveillant :

« C'est la raison pour laquelle, j'étais beaucoup dans les ateliers, pour aider [les ouvriers]... Pour discuter avec eux... Pour voir qu'il n'y en a pas un qui s'énerve trop, et puis qui casse quelque chose... Par dépit... Pour ça, on a toujours gardé notre... Notre outil de production vraiment en état. Tout le temps, ça toujours été le mot d'ordre, on a toujours regardé, on a demandé que les gens nous disent s'il y a quelque chose qui ne jouait pas quelque part... Et puis, on allait regarder, pour pas que ça se détruise... Parce que notre idée, c'était de repartir ».

La fonction occupée dans l'entreprise et sa présence dans les ateliers de production dans le temps normal de l'entreprise lui donne également un certain angle de vue des rapports qu'entretiennent les employés.es et la direction. En effet, Jean-Baptiste a une autre approche que celle d'Alexandre, sur la question de la flexibilisation notamment :

« Le directeur, il n'était pas forcément super apprécié, parce qu'il les poussait énormément pour que ça suive, qu'il les faisait des fois travailler le samedi parce qu'on était un peu en retard, les gars venaient quand même ! [...] Il était très strict avec les ouvriers, il fallait vraiment que ça suive. Pour qu'ils arrêtent de travailler, pour lui, il en fallait un gros paquet.... Ça a duré depuis longtemps, ça leur était resté dans les tripes pendant très longtemps ce jour-là, quand c'est fini, ça suffit ! Ces cravatés, ces endimanchés ! On va leur montrer que c'est notre usine ».

Si Alexandre déplorait cette décision qui vient « d'en haut » alors que, selon lui, les ouvriers « l'auraient fait d'office », voire « par amour pour l'entreprise », Jean-Baptiste, qui a une connaissance de leurs conditions de travail, montre que la flexibilité des horaires et la rapidité des rythmes de production ne faisait pas l'unanimité. Son récit nous permet de voir se dessiner des revendications concurrentes. Il est capable d'identifier les revendications salariales des ouvriers contrairement à Alexandre. Il met en avant qu'à la question de la flexibilisation s'ajoutait une demande de revalorisation des salaires. Il dit lui-même avoir voulu « défendre son gagne-pain ». L'enquêté dit s'être posé « beaucoup de questions, le salaire diminue, on peut encore tenir un moment, mais après s'il n'y a pas de travail, on veut faire quoi, le chômage, faut quand même bien vivre... Moi, j'ai toujours dit, si je retrouve du boulot, je repars, que ce soit n'importe où, que ce soit n'importe quoi, vite, sitôt que j'ai quelque chose qui semble qui pourrait me convenir ». Ainsi, lorsque Jean-Baptiste évoque les revendications, celles-ci diffèrent de celles d'Alexandre. Il défend avec moins d'intensité la professionnalité de la Boillat et n'associe pas ce combat à une dimension régionale et collective. L'inquiétude est également présente dans les propos de son épouse, qui a participé à l'entretien et qui rapporte qu'il était question qu'elle « trouve du travail, quelque chose à la demi-journée quelque part, simplement pour renflouer les caisses... ». Il faut souligner que Jean-Baptiste n'était pas syndiqué pendant les grèves et n'a donc pas bénéficié d'indemnités. Il y a eu dès lors une pression matérielle immédiate qui a rongé Jean-Baptiste. On peut faire l'hypothèse que cette pression matérielle ait été vécue avec une forte intensité, étant donné qu'il en a probablement fait l'expérience dans son enfance et qu'au moment des grèves, Jean-Baptiste est le pourvoyeur principal du foyer :

« Et puis après on commence à se poser des tas de questions, quand on a arrêté de travailler. Il y a aussi la famille derrière... Parce qu'on sait bien que... Qu'on n'aura pas d'argent... On n'arrivera pas à tenir... Il y a aussi cet aspect-là... Donc, on en a discuté ensemble... On a dit oui bon écoute... Ouais, on peut tenir le coup pendant un moment... Il faut qu'on aille jusqu'au bout de toute façon. Après plus ça avance... Il y a des militants type « purs et durs » disent qu'il faut qu'on continue, puis chacun commence à se dire : « mais ouais, d'accord, mais, mais quand même, il y a une famille... Il y a des charges fixes ».

L'enquête met en évidence que cette pression matérielle pesait sur de nombreux employés. En effet, à la suite d'une question sur la manière dont les décisions étaient prises dans les assemblées, il relate les moments où le collectif n'était pas réuni autour d'un consensus et met en évidence que « les raisons de ne pas agir » étaient en lien avec des contraintes extérieures au conflit :

« Il y a eu des moments où c'était typique ! Au bout d'un moment, les gens commencent à regarder leurs porte-monnaie. Et puis, c'est là qu'on a commencé à voir qu'il y a d'autres opinions qui se dégagent. A un moment donné, il y a les leaders qui sont en avant, qui tirent, et puis qui entraînent quelques-uns avec. Et puis, qui font beaucoup de bruit, et c'est là qu'est le danger... Parce que pour finir, ben il y en a d'autres ! Celui qui est un petit peu plus timide, il va rien dire [...] Il y a des groupes qui se créent. Quand on a repris, après la grève repris le travail ça a été une assemblée avant le vote, on a, à un moment, discuté entre nous, on a absolument dû aller vers les gens qui étaient convaincus qu'il fallait continuer [la grève], qui étaient fâchés, pour leur expliquer qu'il y a nos clients ».

Ici, nous observons que ce dernier a « subi » les grèves. Son rapport au travail, la forte menace sur son emploi et, étant donné qu'il est le seul à exercer une activité rémunérée, sur les conditions d'existence de sa famille ainsi que les contradictions entre son rôle de gréviste et son rôle de surveillant de l'outil de travail, expliquent que Jean-Baptiste se soit investi de manière distante dans les activités de la grève.

Durant le conflit, Jean-Baptiste aurait appréhendé un déclassement social et eu peur de retomber dans des conditions d'existence inférieures, notamment parce qu'il a connu une mobilité sociale ascendante. Conjointement, bien qu'il dise avoir eu pleinement conscience que les ouvriers n'avaient pas les mêmes chances que les cadres sur le marché du travail selon l'issue du conflit, il dit s'être senti proche des ouvriers puisque la menace sur son emploi le place également dans l'incertitude quant à son avenir et à celui de sa famille. L'inquiétude est d'autant plus forte étant donnée que la carrière professionnelle de Jean-Baptiste s'est réalisée entièrement sur le site de la Boillat. Il s'est fait alors porté par la mobilisation des ouvriers qu'ils côtoient. Il admire leur assurance et les prend pour exemple pour ne pas perdre la face. D'où ce sentiment d'empathie à l'égard des ouvriers :

« Pendant la première grève surtout... Des ouvriers [...] qui disaient, « nous, on a une famille, on connaît que notre travail, on ne sait faire que ça, faut que ça cesse, il faut qu'on se batte là contre ». C'est là que je me suis dit « ben, toi, tu dois faire avec, parce que ces gens-là ont plus de cran que toi, donc, donc tu dois faire avec ».

Si son investissement pratique a consisté à surveiller les ouvriers durant la semaine, Jean-Baptiste s'est également investi à leurs côtés dans les activités récréatives et militantes en dehors des heures de présence obligatoire dans l'usine, c'est-à-dire le week-end, voire même après s'être fait licencié en février 2006. Ce partage entre ses activités de surveillance la semaine et ses activités de soutien le week-end manifeste une nouvelle fois toute sa difficulté à trouver une place dans le conflit :

« Quelque chose qu'on a fait, parce que, c'est la marche à Berne. Là, on avait participé en famille, mais autrement... On y est allé une fois ou deux le dimanche pour soutenir justement les grévistes, pour discuter un peu avec eux, les soutenir. Moralement *aussi* au fond du trou. C'est la seule chose dont on a vraiment participé ».

On peut expliquer cet investissement de deux façons. Jean-Baptiste qui dit ne pas « être du genre militant », adhère aux revendications des ouvriers qu'il estime être justes tout en ne légitimant pas l'action gréviste. Il dit avoir été présent uniquement pour *les* soutenir moralement, mais ne s'estime pas être acteur des manifestations. Sur le plan personnel, l'appui apporté « aux grévistes » durant la marche de Berne ou les manifestations à Reconvilier, actions qui ont lieu après le licenciement des cadres, est également une ressource pour lui-même, dans la mesure où elles lui permettent de tenir le coup émotionnellement. Nous pouvons rapprocher cet investissement à des réflexions de Christian de Montlibert. Dans son étude sur les conflits sociaux qui ont secoué la Lorraine sidérurgique à la fin des années 70, Montlibert a montré, à l'aide d'une observation participante, que lors des manifestations silencieuses, si chacun manifeste son angoisse face à la suppression de postes de travail, chacun manifeste avec les autres. « En ce sens, la manifestation de masse organisée autour d'un refus, permet de retrouver des forces amoindries par l'annonce des licenciements, ce qui autorise à dépasser l'abattement, la résignation et les sentiments d'impuissance qui s'ensuivent au point de pouvoir se reprendre à espérer : peut-être parce que la perception de la force de la manifestation autorise l'élaboration et l'intériorisation de schémas d'auto-perception de soi positifs¹⁰⁸ ». Ainsi, sa participation à ses actions collectives lui ont probablement permis de diminuer momentanément ses craintes quant à son futur.

S'agissant des effets de la participation au conflit, nous pouvons dire pour commencer que Jean-Baptiste maintient son rapport distancé avec les activités militantes et politiques. Pendant le conflit, il n'a pas pris de positions claires et a préféré déléguer cette fonction aux membres de la commission d'entreprise, « qui doivent travailler dans une certaine direction, et puis qui rapportent en gros ce qui s'est passé ». Lui-même reconnaît qu'il n'était pas favorable à la pratique gréviste ; l'adhésion à un syndicat n'était également pas pensable avant le conflit. À la question de savoir si le conflit était à refaire, Jean-Baptiste dit, tout d'abord, qu'il réagirait de la même manière. Il nuance ensuite en affirmant qu'il deviendrait « peut-être gentiment plus militant... », mais « peut-être pas [en se] mettant dans un syndicat ». Il évoque tout de même une certaine transformation :

« Ça change tout ça, parce que quand vous entrez dans une entreprise, vous ne savez pas tout ça, ce qu'on ose faire, ce qu'on ose faire... On se pose des tas de questions... On n'est pas juriste, pour couvrir ses arrières... Toutes ces choses-là que... Quand on sait après, ça va, mais si on ne les apprend pas... ! ».

Ce passage montre comment l'expérience du conflit a contribué, dans une certaine mesure, à la transformation de ce qui est du domaine du pensable par le biais d'un apprentissage. Transformation relative cependant, le recours à la catégorie des « juristes » renvoyant à l'idée que la définition des manières légitimes d'agir reste en partie le domaine des spécialistes dotés de compétences juridiques et non d'un savoir-faire militant, ce qui nous laisse à penser que son rapport au militantisme n'a pas réellement changé. Cependant, Jean-Baptiste fait désormais partie de la commission d'école du syndicat scolaire. Cet investissement se comprend comme une volonté de défendre les intérêts de sa famille.

Nous pouvons supposer que le conflit de la Boillat a été vécu comme une « rupture biographique » qui l'a obligé, à la suite de son licenciement, à s'interroger sur son rapport au monde, et au travail en particulier. Il affirme préférer se concentrer désormais sur sa famille au détriment de sa carrière professionnelle. À partir de là, sa participation au sein d'une association de parents d'élèves semble témoigner d'un réaménagement pratique des investissements dans les différents mondes

¹⁰⁸ Montlibert de, Christian (1984), « Manifestations et violences à Longwy », *Revue de sciences sociales de la France de l'Est*, 13 : 75.

sociaux dont sa vie est composée. Ensuite, son amertume vis-à-vis de la direction de Swissmetal « qui s'est acharnée » est toujours présente. Pourtant, même s'il est traversé par un sentiment d'injustice, il ne remet pas véritablement en cause l'ordre établi. Jean-Baptiste n'a pas tourné la page sur cet épisode de sa vie et continue à se demander, deux ans après le conflit, « pourquoi cette direction-là a fait ça ». Lorsque nous avons réalisé nos entretiens, il était question dans l'actualité des grèves de cheminots de l'entreprise semi-publique CFF-Cargo. S'agissant de ce conflit, l'enquêté, qui dans un premier temps, nous dit n'avoir pas trop suivi l'argumentaire au sujet de ces grèves, « parce que [il] le repousse inconsciemment », fait tout de même un parallèle avec son propre vécu. Il dénonce les abus salariaux du patronat sans pour autant avoir le sentiment de pouvoir agir sur la situation. Il n'envisage pas non plus de réelles solutions pour transformer cet état de fait. En ce sens, Jean-Baptiste ne semble pas pouvoir conflictualiser certaines situations qu'il considère pourtant comme étant injuste :

« On se soucie par rapport à tout ce qu'on lit dans les journaux, que tel et tel directeur d'entreprise il s'est fait tant de millions par année, celui-ci s'en fait 30, celui-ci s'en fait 15. L'ouvrier, il n'est pas bête, s'il compte le nombre de licenciés qu'il y a eu dans une entreprise et qu'il répartit ça sur les salaires, voilà celui-là là il touche peut-être 3 millions de moins, mais il y en a 100 qui travaillent. Là, il faut qu'ils fassent attention, parce qu'à un moment donné, les gens vont regarder plus loin. Ce pays-là, ça a beau être un pays pacifique, ça va ! Mais il y a d'autres endroits où ça peut exploser radicalement. »

L'analyse des vécus du conflit d'Alexandre et de Jean-Baptiste nous a permis de montrer que l'intensité et les formes de l'investissement dans le conflit dépendaient de différents facteurs. Ainsi, la position dans l'entreprise ne détermine pas à elle seule ce que font les acteurs dans un conflit de travail et comment ils vivent celui-ci. L'occupation (ou non) d'une position dans les commissions d'entreprise, l'ancrage local qui fonctionne comme un capital d'autochtonie, la proximité (ou la distance) aux ouvriers qui joue sur la manière de percevoir le groupe des grévistes, le rapport à l'emploi et au travail et la politisation sont autant d'aspects qui contribuent à expliquer les vécus différenciés d'événements comme les grèves de Reconvilier. S'agissant de ce dernier élément, on observe que le sentiment de compétence, associé à la politisation individuelle, semble contribuer à rendre possible les processus de conflictualisation. En effet, si Alexandre propose rétrospectivement des solutions très concrètes à la situation de Reconvilier, cette capacité étant sans doute redevable de ses engagements politiques passés et de sa connaissance fine du conflit, Jean-Baptiste s'arrête à un sentiment d'injustice qui s'accompagne d'une incompréhension de la situation. Les différences entre Alexandre et Jean-Baptiste dans leur manière d'appréhender le conflit et son issue montrent que la désignation de responsables d'une situation injuste est une ressource qui contribue certainement à surmonter les souffrances associées à cette situation. Autrement dit, la capacité à conflictualiser une situation qui fait souffrir l'individu est inégalement répartie ; elle correspond à une recherche des causes qui permet de rompre avec les sentiments d'incompréhension et d'impuissance, voire de culpabilité individuelle.

Luis, ouvrier qualifié licencié en mars 2006 ; Emilio, ouvrier spécialisé sur le site de Reconvilier

Il s'agit maintenant de présenter le vécu du conflit de deux ouvriers, Luis et Emilio. Comme pour l'analyse des entretiens de Jean-Baptiste et d'Alexandre, il est nécessaire de tenir compte de la situation dans laquelle ils se trouvent au moment de l'entretien. Cela est d'autant plus important que les deux anciens grévistes n'ont

pas vécu à l'issue du conflit de manière identique : au moment de l'entretien, Luis a perdu son emploi tandis qu'Emilio travaille encore sur le site de Reconvilier.

Luis : une implication critique dans le conflit du travail de Reconvilier

Luis est d'origine espagnole. En Espagne, il a appris le métier de tapissier. Il a exercé cette activité dans son pays pendant quelques années. Il a également été contremaître dans l'atelier d'un membre de sa famille. Puis, il est arrivé en France dans les années 70 où il a travaillé pendant une dizaine d'années, essentiellement dans des usines parce qu'il n'a pas trouvé « de travail dans son métier ».

« Et puis, là-bas, c'est la première fois que je [fais la] grève. Tout à coup, les machines, elles s'arrêtent. « Débrayage », ils appellent ! On arrête 1, 2 heures. Au début, je n'ai pas compris, moi je continue le travail. Pis ouh, les ouvriers, ils ont commencé à gueuler. Fâchés : « On arrête les machines ! ». Moi, je ne comprends pas. Parce qu'à cette époque-là, je n'arrivais pas très bien à comprendre le français, je ne parlais pas très bien. Je regardais les gestes que les gens [faisaient], ils ont arrêté la machine. Je me suis dit : « Il y a quelque chose ? ». Mais j'ai attendu que le chef d'équipe ou un responsable vienne me dire que « vous arrêtez la machine, parce qu'on fait la grève ». On ne savait pas. Alors après moi, j'ai arrêté tout ça et j'ai compris qu'il y a un événement. Pis c'est quoi « la grève ». Ça, c'est un mot international hein ! Grève ! il l'a dit et là : ok, j'ai compris ».

Luis est le seul enquêté à avoir déjà participé à une grève et sa socialisation politique est marquée par cette expérience. Celle-ci fonctionne comme un point de comparaison avec les événements de Reconvilier. Il est donc arrivé en Suisse dans les années 80. Il a d'abord travaillé chez un artisan tapissier, mais ce dernier a fait faillite et Luis a été licencié. Après une année de chômage, il prend la décision de s'engager dans un travail en usine parce que, comme ce fut le cas au moment de son arrivée en France, Luis ne trouve pas d'emploi en tant que tapissier. Dans les années 80, il est engagé à la Boillat et ce, pendant environ 20 ans. Au printemps 2006, Luis reçoit comme les 112 ouvriers sa lettre de licenciement :

« Eh bien, ce n'est pas une surprise, je suis allé [rire triste] l'après-midi à la maison, qu'est-ce que je vois, j'ai reçu la lettre aussi. Mais avec cette défaite, je n'étais pas content, personnellement. Tout de suite après, avec cette lettre, je suis allé discuter avec le directeur [...]. Personnellement, j'ai dit : « je ne veux plus travailler avec vous. Vous m'avez donné trois mois de délai, après je suis licencié, il n'y a pas d'problèmes. Mais moi, je ne veux plus travailler avec vous. Trois mois, je ne veux pas rester avec vous ». Là, je commençais à déprimer. « Alors donnez-moi trois mois de salaire mais laissez-moi tranquille. Sans travailler ». Ah ben, le directeur, il a vu que je n'étais vraiment pas bien, je ne me sentais pas bien, j'étais en colère. « D'accord Monsieur Luis ». Première fois révolte en moi-même. Ils ont accepté ma proposition. On m'a dit : « vous ne venez pas travailler dans l'usine, on vous paie pendant trois mois ». Voilà. Puis après, je suis allé m'inscrire au chômage, et puis je suis encore au chômage hein ! »

À plus de 60 ans, Luis s'est donc retrouvé dans une situation précaire. Dans ces circonstances, Luis est *amer* dans le sens où ce qui lui est arrivé « [n]'est pas facile à digérer », et pèse sans nul doute sur la manière dont il nous raconte sa participation au conflit¹⁰⁹. En effet, il ne peut que percevoir celle-ci depuis sa position de chômeur en fin de droit qui attend la retraite. Notre enquêté, profondément désabusé, a pris la décision de fuir son quotidien – la fabrique, le village et la maison : « C'est pour ça que j'ai quitté là-bas. J'aimerais ne plus voir

¹⁰⁹ À partir de là, nous tentons, dans la mesure du possible, d'identifier ce que la situation actuelle de Luis produit sur son récit du conflit, tout en ayant conscience que notre méthode d'enquête ne nous permet pas d'avoir accès aux implications subjectives au temps fort du conflit.

les traces ». Une année après son licenciement, Luis a quitté Reconvilier et a déménagé avec sa femme dans un autre canton romand : « Pour finir, j'étais tellement démoralisé. La fabrique et puis ma maison, il y a 2 minutes, 3 minutes de distance, comme ça. Tous les jours, je passais là-bas, je voyais la fabrique, ça démoralise, ça me déprimait ! Alors j'ai discuté avec ma femme, j'ai dit, on va chercher du travail ailleurs ».

Comme nous le voyons, les conséquences de son licenciement sont considérables. Bien que Luis ait un regard très critique vis-à-vis des conditions de travail au sein de l'usine et des rapports de force entre les ouvriers et les chefs, il a perdu un emploi qui lui offrait un statut et une reconnaissance dans le monde social. Ainsi, être au chômage signifie tomber dans l'indignité pour Luis :

« C'est-à-dire maintenant j'attends ma retraite avec le chômage. Alors je cherche le travail. Écrire, vous avez vu là [il montre les documents attestant qu'il a cherché du travail]. Envoyer chez les gens. Des fois, il regarde mon âge et ils disent que c'est un vieux. Par exemple, j'ai pas été engagé. Alors, automatiquement, je suis perdant. Moralement, psychologiquement, parce que on avait une vie tranquille hein. C'est vrai, on travaille, on gagne notre vie. Et puis tout à coup, tout a changé. Pourquoi ça a changé ? Maintenant je suis au chômage, je ne suis pas tranquille. Moi je n'aime pas le chômage. Je ne veux pas gagner de l'argent, mon salaire comme ça. Mais je mérite à 100% parce que je ne suis pas comme les autres, les parasites, aller à l'aide sociale tout ça. Je n'aime pas ça. Mais moi, pourtant, j'étais courageux. J'ai cherché, bon ok. Mais s'ils engagent pas, ils sont pas obligés hein. On m'a dit que je cherchais seulement dans les fabriques, mais je suis allé aux restaurants aussi, aux bistrotts aussi. Pour chercher du travail. Personne ne m'engage ».

Luis est traversé par un sentiment d'injustice : il a été licencié alors qu'il était proche de la retraite ; il a des problèmes de santé qui sont très probablement en lien avec les années qu'il a passées à travailler dans l'usine Boillat ; et il s'est fortement investi dans les événements de Reconvilier sans rien avoir obtenu. Luis se dit être « victime du système », il doit subir « les pressions » de l'Office Régional de Placement (ORP) pour retrouver un travail et se sent lésé suite au nouveau plan social de Swissmetal. En effet, les premiers licenciés comme lui n'ont pas pu en profiter :

« Il y a un autre problème, ce n'est pas un problème mais c'est bizarre ! Ils nous ont licenciés. Il nous ont rien promis, mais il y avait une fondation « aide sociale » à Swissmetal. [...] Ils nous ont donné chacun 12'000 francs. [...] Alors maintenant, Swissmetal-Boillat, les ouvriers qui sont actuellement licenciés, ils leur donnent des indemnités en fonction des années qu'ils ont travaillé. C'est-à-dire, il donne... Celui qui travaillait 20 ans, 30 ans, il touche le double que moi, ou le triple. Ça, c'est une injustice, c'est pas normal ! On a connu les licenciements avant eux. [...] Vous voyiez là, c'est une injustice aussi ! Pourquoi, ils nous ont licencié pendant la première vague... Est-ce que les gens, ils étaient plus méchants ? [...] Les gens qui sont arrivés à 62 ans, 63 ans, ils voulaient être licenciés pour obtenir cet argent-là ! Ce n'est pas normal ! Vous voyiez, dans le système, il y a beaucoup de... Les choses, ce n'est pas équilibré ! ».

Cette perception d'une situation vécue comme « pas normale » s'exprime aussi clairement par le fait que Luis valorise la justice comme principe. Ce licenciement auquel est associé un déménagement joue sans doute comme une expérience importante dans la requalification subjective du conflit et des investissements dans celui-ci. Ainsi, le fait d'avoir été licencié contribue à dévaloriser les potentielles récompenses de la grève : « On a gagné quoi ? Honnêtement, je suis en face de vous, qu'est-ce que j'ai gagné ? Rien. À part du chômage, c'est tout ».

S'agissant de son investissement dans le conflit de Reconvilier, Luis a occupé l'usine comme l'ensemble des employés.es pendant une partie de la journée durant les deux grèves. « On est toujours dans l'atelier, pendant huit heures, on dirait qu'on travaille [...] La vie continue normalement. Comme je vous l'ai dit, *on fait la grève*

comme on travaille ». Cette occupation ne semble donc pas avoir été perçue comme hors du commun et symboliquement signifiante. La grève et l'occupation d'usine sont perçues comme des modes d'action appartenant aux ouvriers pour Luis et les relations de travail entre lui et l'encadrement étaient conflictuelles. À partir de là, nous faisons l'hypothèse que, pour Luis, la présence des cadres et leur contribution active à l'organisation des activités du conflit limitent la possibilité de percevoir l'occupation comme une réappropriation du lieu et un renversement des rapports de domination. De plus, il oppose le temps passé dans l'espace usinier où « la grève était un peu passive » à des actions auxquelles il a participé et qui se sont déroulées hors de l'usine :

« Mais une fois on a fait une attaque, un assaut. [...] On est allé à Zürich, pour faire une manifestation dans la ville. On était au siège de Swissmetal [...] Et pis on a un peu gueulé, on a dit : « la Boillat vivra ! À bas Swissmetal ». [...] Pis, on est allé à Dornach. Et pis, on avait le carton, on a marqué « Boillat vivra ! ».

Il a par ailleurs participé à la campagne d'affichage et à la collecte de fonds dans le village de Reconvilier. Il participait également aux marches quotidiennes à Reconvilier avec ses collègues et les personnes soutenant le mouvement. Luis accorde beaucoup d'importance au soutien de la population qu'il a l'impression d'avoir trahi :

« Mais c'est dommage qu'on a arrêté la grève. On reprend le travail. Ah c'est pas bon là ! Parce qu'ils nous ont aidés ces gens-là, ils nous ont donné beaucoup d'argent. Presque 2 millions de francs qui [ont été] ramassés pour les ouvriers, il nous ont donné le salaire avec ça. Moi j'dirais qu'en arrêtant la grève, on a trahi ces gens-là aussi. [Silence] Mais franchement, ils nous ont vendu hein ! On a été vendu par les syndicats, par quelques personnes. Des politiciens qui nous ont vendus. Ils nous ont lâchés, ils nous ont lâchés ».

Ce passage est marqué par une opposition nette et spontanée entre le peuple comme soutien pendant le conflit et les dirigeants politiques et syndicaux qui ont amené à la reprise du travail. Ce point illustre sa perception des oppositions dans le conflit comme nous le verrons plus bas. Par ailleurs, si Luis dit ne « rien avoir gagné », ce passage montre qu'il valorise fortement la solidarité et le soutien que la population a témoignés aux grévistes.

Ensuite, il a adhéré à l'*Association Nouvelle Boillat* et s'est déplacé à l'Assemblée générale des actionnaires de Swissmetal à la fin du mois de juin 2006 tout en sachant qu'il était licencié. Rétrospectivement, Luis relate cette expérience :

« C'est-à-dire, on dirait David et Goliath. Eux, c'est Goliath et nous sommes David. [...] Les titres que les gens ils achetaient, [c'était] énorme ! Par exemple, le directeur Hellweg, il avait un million de titres à lui. Moi j'avais une, deux. On peut pas se battre avec lui hein ! C'est normal qu'eux, ils ont toujours accepté et gagné les questions en votation. Mais il y avait beaucoup de personnes parmi nous, ils ont posé des questions, c'était sec hein dur ! Mais on dirait qu'on tapait les murs. Ils s'en foutent, ils n'ont pas écouté. Alors c'est une expérience, on a vu que la direction Swissmetal vraiment, ils sont tellement forts. C'est une partie de l'expérience, on a été là-bas et l'on voulait voir qu'est-ce qui s'passe. On a vu et c'est dommage ! ».

Pour finir, Luis valorise les activités en « plein air » où il est libre et en dehors de l'atelier qui est, dans le temps normal de l'entreprise, un lieu où s'exercent les rapports de domination – « l'ouvrier, c'est un esclave, un prisonnier ». Il a par ailleurs pris part à des activités récréatives mais de manière ciblée : « Théâtre ou chansons, danses. Là, je participe. Culturellement, il y a quelque chose. Mais pour le manger, non. » Ainsi, cette sélection des activités nous permet d'observer une valorisation du savoir et du critère culturel dans les propos de l'enquêté. Ce constat peut être lié à la volonté de participer à l'enquête par entretien dont Luis a témoigné : on sous-entend qu'il n'est pas évident pour les membres des classes populaires d'accepter une situation d'entretien qui signifie s'exposer à des effets de

domination. L'acceptation de l'enquête et la perception que l'enquêté a de son interlocuteur renseignent donc sur les critères de classement du monde social de l'enquêté¹¹⁰. Dans le cas qui nous concerne, c'est « [...] "la bonne volonté culturelle" [...] qui permet de comprendre que la situation d'enquête puisse être recherchée [...]. »¹¹¹

S'agissant de l'implication de Luis dans les événements de Reconvilier, nous la qualifions d'importante mais distancée à l'égard du collectif et critique vis-à-vis des organes représentatifs des employés.es. Le temps passé dans l'usine explique, d'une part l'intensité de son implication, puisque le conflit menace un emploi occupé depuis une vingtaine d'années et les habitudes de vie associées à celui-ci, et d'autre part, son regard critique vis-à-vis des employés.es et plus particulièrement vis-à-vis du personnel encadrant avec qui il est en conflit depuis longtemps. Ainsi, il s'éloigne de l'image publique du conflit décrite comme une lutte entre la Boillat, perçue comme une « deuxième famille » par Alexandre, et la direction de Swissmetal. Il n'envisage pas les sociabilités produites dans l'usine de manière positive ; il rentre réellement en lutte lorsqu'il sort de l'usine. Il cherche notamment à rencontrer des personnes extérieures au conflit qui s'intéressent à ce qu'il a à en dire :

« Mais croyez-moi, c'était pas une bonne ambiance. Même si on fait la grève, entre les ouvriers, y a eu beaucoup de distance et vous voyiez là-bas [uzine3], c'est plus amical que dans la fabrique ». « On participe aux grèves, mais en dehors de la grève, c'est-à-dire en-dehors de la fabrique, on va boire quelque chose parce que y a des gens qu'on connaît pas. Ils viennent de l'extérieur. Ils viennent, ils cherchent des gens qui ont participé aux grèves, enfin un dialogue avec nous ».

Pour comprendre le rapport distancé que Luis entretient avec le collectif durant le conflit, il faut avoir à l'esprit que, dans le temps normal de l'entreprise, Luis est en rupture avec ses chefs qui sont « inhumains » et qui traitent les ouvriers comme des « esclaves » mais également avec certains ouvriers qui, de son point de vue, ne résistent pas et suivent les ordres de la hiérarchie et la logique de la concurrence entre les travailleurs. Ainsi, Luis attache une grande importance à nous parler longuement de la dégradation des conditions de travail à la Boillat ; ces propos montrent qu'il ne peut faire *tabula rasa* des tensions internes. Pour lui, elles n'ont pas disparu durant le conflit :

« Depuis que j'suis engagé, 20 ans en arrière, c'était pas comme ça ! Non. Le début, les premières 10 années, on était bien. [Puis] c'est devenu Swissmetal, c'est-à-dire, il y a plusieurs associés qui participe avec leur argent. Investir sur la fabrique et changer le nom Swissmetal. Alors qu'est-ce que vous voulez, on va changer tout le système, tout le vieux système enterré. Ils ont imposé, « fais ceci, fais cela, fais cela ». Celui qui est d'accord, il peut rester, celui qui est pas d'accord, la porte, elle est là ! Admettons, oui d'accord, on accepte. Mais à condition, Monsieur « est-ce qu'il y a une augmentation pour nous ? » Par exemple, [Si] on pose la question. [La direction répond] : « Ah, on ne parle pas d'argent. Vous travaillez, c'est tout ». On est où ?! Mais on est où ?! Ça, c'est le système d'esclavage ! Si t'es d'accord, d'accord, si t'es pas d'accord, voilà [Luis mime quelqu'un qui montre la porte]. Combien de fois le contremaître il nous a dit aux ouvriers, mais je suis témoin : « ma foi, si vous n'êtes pas d'accords, vous cherchez ailleurs ».

Au-delà, du rapport entre cadres et ouvriers, Luis identifie également dans le temps normal de l'entreprise des oppositions entre les ouvriers, qui auraient pour origine, selon lui, la concurrence qui existe au travail :

« Bien sûr, qu'il y a des divergences. Dans [la tête de certains ouvriers], uniquement, [ils ne pensent qu'à] faire de la production, faire bonté au chef d'équipe ou

¹¹⁰ Mauger, Gérard (1991), « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, 6 : 125-143.

¹¹¹ *Ibid.* : 141.

contremaître, avoir des « ah bravo, bravo ». [...] Ils croyaient avoir quelque chose. Peut-être quelques centimes. [...] Mais pas plus. [...] Alors pendant la grève, c'est vrai que les ouvriers, entre eux, c'était pas bien non plus. Y a pas solidarité. Non. Y a pas solidarité, hélas. Dommage ! ».

Cet extrait fonctionne comme une illustration forte des limites de la vision d'un collectif solidaire et unifié, du point de vue des relations entre cadres et ouvriers, mais également au sein du groupe ouvrier lui-même. Luis a donc une position critique vis-à-vis de l'émergence d'une identité collective durant les grèves ; il est par conséquent isolé. Il veut nous faire savoir que peu d'ouvriers sont comme lui :

« Mais je ne crois pas que ces gens-là [certains ouvriers]... Ils ne sont pas intelligents. Ils ont aucune psychologie, rien. Leur but seulement, à genoux devant son chef, ou bien je sais pas quoi. Peut-être pour rien. Moi je travaille pour mon honneur ! Pour ma famille d'accord ! Si je gagne quelque chose, j'ai gagné avec mérite, avec mon propre caractère. Mais pas à faire l'esclave... ».

S'il critique les ouvriers, c'est aussi parce qu'il est déçu qu'ils ne fassent pas comme lui acte de résistance, qu'ils fassent le jeu des patrons et qu'ils ne le respectent pas alors qu'il est âgé et connaît le fonctionnement du monde de l'usine en raison de sa longue carrière. Le groupe ouvrier n'est donc pas perçu de manière homogène dans ce conflit et Luis pense que les divergences qu'il a pu observer pendant la grève et au travail sont des obstacles à la solidarité ouvrière telle qu'il la conçoit, c'est-à-dire un groupe composé d'individus conscients de leurs intérêts et de leurs droits. Il y a dans son discours une certaine nostalgie à l'égard de ses premières expériences de grèves en France où « là-bas, c'est vraiment solidaire ! ».

Sa vision pessimiste des relations de travail rejoint les résultats de la recherche de Stéphane Beaud et Michel Pialoux sur la condition ouvrière. Ces auteurs ont identifié les transformations des relations de travail dans les usines Peugeot à Sochaux en France notamment à partir des rapports de force entre « jeunes » intérimaires ou jeunes bacheliers qui cherchent à devenir contremaître et « vieux » OS qui ont intériorisés une culture politique de l'atelier¹¹². Luis reproche aux plus jeunes d'accélérer la cadence de travail et de ne pas avoir de conscience politique au sein de l'usine :

« Alors il y en a qui sont normaux, qui travaillent comme moi, et il y en a qui étaient anormaux ! Pourquoi ils travaillent, pour gagner plus. Chaque fois, ils disent « oui, oui, on vous donne une augmentation ». Ils [ne] donnent jamais rien, hein ! « Ah, vous avez mérité une augmentation, vous verrez, patati patata ». Ils donnent une cuillerée de miel dans la bouche, c'est tout ! ».

Pour Luis, certains ouvriers ne seraient pas aptes à identifier leurs propres intérêts et seraient floués par les agents de l'encadrement. Plus précisément, c'est l'absence de connaissances et de savoirs qui les empêcheraient de prendre conscience des intérêts de classe :

« Il y a certaines personnes, franchement, ils sont loin des sujets. C'est-à-dire, c'est pour ça qu'on est divisé. Il n'y a pas d'opinions, il n'y a pas d'idées, ils sont... Pas assez instruits. [...] Des fois, je parle « eh qu'est-ce que vous pensez de la grève ? [...] Ils ne comprennent rien du tout. Dans la tête, eux, ils pensent seulement à travailler. Mais je leur pose la question : « Vous vivez pourquoi ? Vivre pourquoi ?! » Eux, ils vivent pour le travail. Il y en a qui, ils travaillent seulement pour vivre. Vous voyiez, il y a deux choses différentes ».

Il va jusqu'à opposer les jeunes ouvriers qui n'ont au final pas de conscience de classe à des jeunes altermondialistes rencontrés lors des manifestations à Zurich. « Voilà des jeunes ! Ils nous ont aidés pour trouver les adresses. Ils connaissaient les

¹¹² Beaud, Stéphane, Pialoux, Michel (1999), « Que faire de l'héritage taylorien ? », dans Retour sur la condition ouvrière, Paris, Fayard : 29-69 (en particulier, pp. 48-54).

lieux. Et puis, ils sont venus aussi participer à notre grève. Dans l'usine, visiter, discussion, contact, c'est bien, eux ! ». En résumé, les cadres qui le dirigent en temps de routines continuent, durant le conflit, à occuper une position dominante, aux yeux de Luis¹¹³ ; les ouvriers, quant à eux, sont divisés et ne répondent pas à ses attentes puisqu'ils n'ont pas conscience de leurs intérêts à lutter ensemble. À partir de là, Luis ne peut que s'impliquer en marge du discours des acteurs légitimés à parler du conflit, mais tout en accordant beaucoup d'importance à ce qui se joue dans le conflit du fait du temps passé dans l'entreprise.

S'agissant de la manière dont Luis appréhende la grève comme un mode d'action politique, nous faisons l'hypothèse qu'il la considère comme un instrument appartenant aux ouvriers qui est directement lié avec des revendications qui portent sur les conditions de travail et d'emploi. Il est indéniable que la perte de son travail a eu des effets sur sa perception de la grève. Celle-ci se caractérise par une ambivalence qui oscille entre une vision idéalisée de la grève comme action solidaire et efficace, et une vision désenchantée liée à l'expérience du conflit de la Boillat. En effet, après son licenciement, il est amer, ne se sent pas reconnu socialement. Il a perdu son statut de travailleur alors qu'il pense *mériter qu'on le laisse tranquille* après autant d'années passées dans des conditions de travail « difficiles » ; il est « usé » physiquement et moralement. Mais ce qui est d'autant plus difficile à admettre, c'est que le conflit de la Boillat lui a laissé un goût amer de la lutte. Sans compter les résultats dévastateurs de ce conflit de travail, les grèves de la Boillat initiées, selon lui, par les cadres contrastent avec ses expériences de lutte passées :

« Euh, l'année... En 73 par là. Et puis là-bas, on a fait plusieurs fois grève, arrêter le travail. On a arrêté le travail, complètement. On... Ce n'est pas moi, c'est les syndicats, les militants ! Ils [se sont] occupés de cette affaire-là et puis, ils restaient devant la porte, ils ne voulaient pas laisser les cadres ou le directeur de fabrique entrer dedans. Parce que « Monsieur, on fait la grève ». [...] Et puis les mecs [les cadres et les patrons], ils retournaient en arrière ».

En lien avec les considérations précédentes, on observe que Luis n'envisage pas le licenciement du directeur du site de Reconvilier comme un motif suffisant pour entrer en grève. De plus, et toujours selon lui, celle-ci n'aurait pas été déclenchée pour le licenciement d'un ouvrier. Le passage suivant illustre la manière ambivalente dont Luis envisage le conflit de la Boillat :

« J'ai une bonne expérience, je sais qu'est-ce que c'est. Parce que pendant la grève, écoutez, si on fait grève, vraiment, la grève, c'est important. C'est pas une grève pour s'amuser. Une grève c'est quoi ? Pour obtenir un droit ! Un droit qui vous appartient. On ne vole pas ! Y a telle, telle, telle chose qui existe pour la loi, et les patrons, ils doivent donner quelque chose. Mais, nous, on cherchait ça. Alors pour faire la grève, il faut avoir vraiment 100% raison. On ne peut pas faire la grève comme ça, c'est pas normal. La grève, ça a tout perturbé la vie [...] Il faut avoir une bonne raison pour faire les grèves. C'est vrai qu'en Suisse, les grèves, c'est rare ! [...] Mais alors maintenant aujourd'hui, s'il y a une grève là-bas, même si je suis en dehors des grèves, je ne veux pas aller les voir. Ça m'intéresse pas. Ça me dégoûte. Parce que y a beaucoup de polémiques, de démagogie, il y a beaucoup de... Frapper par-derrière les gens, [dans] le dos. Il y a de l'hypocrisie. Pendant la grève, il n'y a pas eu une grève entièrement solidaire et honnête. »

On observe que, d'une part Luis « ne participe pas » s'il y a une nouvelle grève et que « ça [le] dégoûte ». Nous retrouvons à la fin de ce passage, le sentiment d'amertume décrit plus haut lié à sa situation actuelle. D'autre part, « la grève c'est important [...] Pour obtenir un droit » ; à partir de là, défendre la place de travail

¹¹³ Il est intéressant de noter la manière dont Luis décrit l'organisation spatiale des réunions quotidiennes durant les journées de grève : « Dans le hangar des camions. Pis notre place on est dans le trou, eux c'est en haut, comme ça. Et pis avec des micros, il nous a adressé ».

d'un directeur n'est pas une raison suffisante pour se mettre en grève. Ici, on observe des propos sur la grève qui sont à lier avec sa conscience de classe et de ses droits. La grève est pour Luis une arme contre les patrons pour obtenir un droit qui est légitime (« on ne vole pas ! »). On trouve également un autre passage qui va dans ce sens : « Pourquoi on fait les grèves ? Pour gagner quelque chose, on a le droit ! La loi permet de faire grève. C'est légal, ce n'est pas illégal ! On ne doit pas permettre à des gens de nous écraser ». Pour Luis, l'action gréviste doit être déclenchée pour de bonnes raisons qui sont des revendications ouvrières, d'autant plus si cela débouche sur une vague de licenciements (« pour faire la grève, il faut avoir 100% raison »). Cette interprétation est plausible si nous l'associons aux coûts liés à l'échec des grèves. Cette vision rationnelle de la grève, dans le sens d'un mode d'action efficace du point de vue des résultats obtenus, pourrait être également redevable d'une perception du contexte suisse qui réduit les possibles par rapport à l'action collective au travail. En effet, pour Luis, « un syndicat en Suisse, c'est symbolique ».

La comparaison des revendications de Luis avec celles de Jean-Baptiste et d'Alexandre permet de mettre au jour un antagonisme entre leurs visions du conflit. En effet, il était question pour les deux enquêtés précédents de surtout « sauver et maintenir l'entreprise de Reconvilier ainsi que la spécificité de ses produits » alors que pour Luis, il s'agit plus spécifiquement d'une revalorisation de salaires ainsi que la garantie de meilleures conditions de travail. Ce dernier est alors dans une forme de critique sociale, ses revendications étant de l'ordre de demandes matérielles immédiates alors qu'Alexandre ne semble pas percevoir les différenciations internes à l'entreprise et mobilise des valeurs de type identitaire et régional. Nous avons ainsi deux visions du conflit dont l'une peut se définir comme une lutte sociale dans les cadres sociaux du salariat alors que l'autre s'attache à combattre la destruction d'un savoir-faire et d'une production imprégnée d'une identité territoriale.

La propension de Luis à conflictualiser la situation de Reconvilier est grande : il est traversé par un sentiment d'injustice vis-à-vis de sa situation actuelle qui est due à l'effet de l'issue du conflit sur ses conditions sociales d'existence. Ensuite, il identifie collectivement des groupes opposés. En nous exposant son expérience du conflit, à première vue, il semble que ce dernier soit profondément distant à l'égard de l'ensemble des protagonistes des grèves de la Boillat : les syndicats, les membres des commissions d'entreprise du site de Reconvilier, mais également de ses collègues de travail. Néanmoins, il oppose le groupe ouvrier aux « chefs » (contremaîtres, chefs d'atelier, cadres, directeur du site de Reconvilier et direction Swissmetal) et ne peut faire alliance avec « eux ». Ensuite, s'il a associé dans le passé les syndicats et les ouvriers, l'expérience récente l'a profondément déçu puisque le syndicat les aurait abandonnés et « vendus ». Il n'y a alors pas de solutions possibles pour « régler le[s] problème[s] quand il y a une grève en Suisse. Y a pas d'organe qui occupe en faveur des ouvriers, y en a pas. Moi, je trouve que c'est triste ! ». Nous avons pu déjà mettre en évidence qu'il émet aussi des jugements de valeur en défaveur de ses collègues ouvriers ; mais tout en les critiquant, il s'interroge sur les handicaps auxquels sont confrontés les ouvriers dans ce conflit en particulier. Le passage suivant illustre la lucidité dont témoigne Luis dans la compréhension de la difficulté des ouvriers à se sentir autorisés à verbaliser leurs insatisfactions et à exprimer leurs revendications sans passer par une forme de dépossession souvent en lien avec les phénomènes de délégation :

« Il y a la commission ouvrière et puis les syndicats aussi. Même les hommes politiques. On a été trahi. [...] Nous, les ouvriers, on n'a pas de pouvoir ! On fait quoi ! Parmi nous, il n'y a pas [une] personne qui est capable de parler très bien. Ils n'arrivent pas à exprimer leurs problèmes. C'est vrai, il y a des [Italiens francophones], ils parlaient très bien le français. Mais, ils ont été passifs. Ils ont peur ! Ils ne veulent pas imposer. Ils sont toujours cachés derrière. Quand ils parlent vis-à-vis des copains, ils sont vraiment des oiseaux, hein, des perroquets, ils parlent ! Mais

pour la grève, ils sont toujours [disciplinés]. Sournois on dit hein ! Il y en a beaucoup, ils ont fait comme ça. Ceux qui sont en révolte, [en] conflit comme moi par exemple, militant, on dit, on est tous perdants ! Ils ont dit « hein celui-là, il est dangereux ». Non c'est pas vrai ! Moi si je fais quelque chose, on ne m'a pas dit de faire comme ça. C'est ma nature ! Parce que je n'accepte pas [les] injustices. Je me suis exprimé de cette façon-là ! On n'a pas cassé [la] fabrique. On n'a pas fait mal aux autres, mais eux, ils ont brisé notre cœur aussi ».

Luis condamne la passivité des membres de la commission ouvrière qui auraient dû aller plus loin alors qu'ils étaient notamment capables de bien s'exprimer oralement pour s'affirmer. Contrairement à ses collègues, il dit implicitement avoir été disposé à s'investir dans le conflit pour la défense des ouvriers sur un mode proactif, mais lui, qui valorise l'expression orale et le savoir en général, exprime un doute, dans un autre extrait, sur ses compétences linguistiques limitant son passage à l'acte : « Il y a beaucoup d'gens, ils ne savent même pas lire, ils ne savent pas lire et écrire aussi. Bon moi je ne suis pas bon non plus, hein ! J'ai essayé de parler avec vous, autant [que] possible. Peut-être mon accent, ou ma compréhension du français ce n'est pas la même chose que vous hein ! ». Ainsi, nous sommes portés à croire que Luis ne s'engage pas dans les instances représentatives du conflit parce qu'il considère avoir des compétences linguistiques insatisfaisantes. Il en aurait par ailleurs été exclu car on l'estimerait « trop dangereux » dans ses idées. Il semble que notre enquêté a donc préféré s'entourer de personnes qui viennent de l'extérieur cherchant « un dialogue avec [les ouvriers] ». Il a donc trouvé plusieurs arènes en dehors de l'espace usinier où il peut exprimer son opinion. Il voit dans les jeunes « altermondialistes » qui viennent leur rendre visite à l'usine et discuter, des alliés qui sont en mesure de se rapprocher de sa propre vision du conflit. Cette idée d'alliance idéologique entre les intellectuels et le monde ouvrier découle probablement de son expérience passée des grèves en France dans les années 70. Nous pouvons faire le même constat en ce qui concerne la relation d'enquête. En effet, après avoir été sollicité pour répondre au questionnaire envoyé à tous les grévistes, l'enquêté a manifesté un intérêt particulier en demandant explicitement de participer à l'enquête par entretien. Il a alors joint une lettre pour nous faire savoir qu'il allait nous raconter « la vérité » sur le conflit. Notre enquêté, déçu d'un côté, par les commissions du personnel qui n'ont pas représenté les intérêts de la classe ouvrière en faisant alliance avec l'encadrement et, de l'autre, par ses collègues qui seraient dotés d'un faible capital culturel et n'auraient pas de conscience politique pour véritablement saisir le conflit, trouve une porte de sortie et décide, encore deux ans après le conflit, d'accepter la situation d'entretien afin de dire « la vérité du conflit » à un l'enquêteur, perçu comme un intellectuel censé adhérer à sa manière d'appréhender le conflit.

En conclusion, les conséquences biographiques de la grève sur Luis sont irrévocables puisqu'il a perdu son emploi et, depuis son licenciement, n'en a pas en trouver un autre : ce dernier attend la retraite avec impatience pour qu'on le « laisse en paix ». Son rapport au politique n'a, par contre, pas changé à l'issue de la grève ; sa méfiance à l'égard de la politique institutionnelle a tendance à être confortée. En effet, nous pouvons affirmer que son rapport au politique est socialement ancré dans le monde du travail. Ici, la culture politique qui légitimerait « l'acte de vote » au détriment de « l'action collective » ne semble pas s'imposer à notre enquêté. De plus, la grève est considérée comme un droit et donc comme un mode d'action politique légitime. Si Luis dit après coup qu'il ne se lancerait plus dans une grève en Suisse, c'est qu'il a le sentiment d'avoir été trompé par toutes les personnes qui ont pris part à ce conflit. Conjointement, il perçoit également le contexte suisse comme n'étant pas propice à l'action gréviste. C'est pour ces raisons que les grèves de la Boillat sont vécues comme un échec dans son parcours de vie puisqu'il finit sa carrière professionnelle et militante sur ces événements. C'est également un revers pour sa perception de la classe ouvrière car ni les représentants politiques ni le personnel syndical, c'est-à-dire les personnes

autorisées à prendre part au conflit, ne les auraient pas soutenus et se seraient même servi des grèves pour asseoir leur renommée :

« Regardez, ils disent que la grève Boillat, ça ne donne rien... Mais quel organe s'occupe cette affaire, quelle société [association] [s']occupe des problèmes sociaux, et psychologiques! Personne ! Le politicien, il ne vient pas là-bas, il vient que faire des discours pour... je sais pas pourquoi ! Il fait de la publicité pour lui, il aime se montrer à la télévision [...] Puis, les autres politiciens, les petits, ils ne connaissent pas le problème. Ils se montrent plusieurs fois à la télévision, mais on [les ouvriers] n'a gagné rien ! Eux, ils sont devenus des vedettes, des stars ! Nous, nous sommes devenus des figurants. C'est vrai ! Il y a les acteurs au cinéma d'un côté, il y a des figurants de l'autre. [...] Ils nous ont utilisé pour rien. Et il est où le syndicat maintenant ? Les mots qu'ils nous ont dit [...] C'est difficile à accepter, hein ! Moi, je ne veux pas digérer ces mots-là ! Vraiment, ils nous ont insulté hein ! Hypocrisie, il nous a vendus ».

D'un investissement partiel dans les grèves de la Boillat à un engagement a posteriori dans une commission du personnel

Le parcours d'Emilio est très différent de celui de Luis puisque le premier, âgé d'une cinquantaine d'années, travaille encore à l'heure actuelle sur le site de Reconvilier en tant qu'ouvrier spécialisé et fait désormais partie d'une commission d'entreprise. Contrairement à Luis, Emilio n'a pas principalement travaillé en usine. Après avoir obtenu sa maturité en Italie, il est venu temporairement en Suisse pour apprendre le français et décide durant cette période de ne pas entamer d'études universitaires et de rester travailler en Suisse dans le secteur hôtelier :

« Bon, ben, j'ai commencé comme commis de bar donc j'ai commencé dans les hôtels, j'ai commencé comme commis de rang et l'hiver, j'allais à Gstaad, à Crans Montana et l'été, j'étais à Vevey, à Montreux ou à Lausanne. Et puis, je suis devenu sommelier, chef de rang, sous-chef de rang et puis tout ça dans les hôtels. Et puis, j'ai commencé à Winterthur comme chef de service, et puis, je me suis mis à mon compte. C'est-à-dire que j'ai fait une patente de cafetier, j'ai fait même plusieurs patentes, et puis après, j'ai travaillé pour mon compte un peu. Et je suis venu ici dans la région comme gérant au service de quelqu'un d'autre ».

Il est arrivé dans le Jura au début des années 2000 « essentiellement pour le travail » et suite à un divorce. Il entre à la Boillat en 2004 à la fermeture de l'établissement duquel il était le gérant. Il a d'abord été engagé en tant qu'intérimaire et a obtenu un mois plus tard un contrat fixe. Au printemps 2006, Emilio reçoit sa lettre de licenciement comme les autres employés, mais est réengagé quelques semaines après.

Lorsque la première grève s'est produite, notre enquêté venait d'être embauché dans l'entreprise 6 mois plus tôt et reconnaît « ne pas avoir été au courant de toute la problématique » :

« Pour moi, la grève c'était comme un accident, c'était une chose qui n'arrive qu'aux autres, moi et beaucoup car je me dis après, c'est peut-être pas la même chose pour les autres, mais peut-être que c'était parce que j'étais dehors, que je n'étais pas intégré, mais les autres c'était pareil, il y en a qui n'ont pas vu venir et bon la deuxième, c'était différent. La première est tombée du ciel ! ».

S'agissant de son entrée dans la grève, Emilio travaillait de nuit et, par conséquent, apprend que son usine est en grève en regardant les informations à l'heure du dîner :

« Pour moi, c'était une chose terrible ! Mais la première fois, on n'avait pas une ambiance de grève ! Quand il y a des problèmes, bon je crois qu'il y a toujours des problèmes. Quand ça commence à surgir, on commence à sentir, mais là non, personne ne parlait de grève. Bon, on parlait surtout de l'arrivée du nouveau directeur

qui venait avec plein d'argent pour arrêter que le bateau coule, mais personne n'a parlé de ça, alors pour moi, c'était une surprise ! ».

Emilio n'est pas au courant des tensions internes de l'entreprise dont nous parlent Luis et Jean-Baptiste. Nous pouvons supposer qu'il avait un rapport distancé avec son travail et qu'il n'avait pas d'affinités particulières avec ses collègues. En effet, il nous précise que, même à l'heure actuelle, il ne sort pas trop et qu'il ne va pas « au bistrot » préférant « rester à la maison ou sortir avec sa famille ». Si nous reprenons le système d'opposition d'Alexandre, Emilio ferait partie des « non régionaux » non intégré à la vie de la communauté. Ainsi, son entrée récente dans l'entreprise, son travail de nuit, sa non-intégration sur le lieu de travail et dans les établissements publics sont des facteurs permettant de comprendre son faible investissement dans la première grève.

Cela ne l'empêche pas de se sentir autorisé à parler du conflit. Lorsqu'il retrace son expérience du conflit, il oppose la vision des cadres à celle des ouvriers :

« Non, non, il y avait vraiment une solidarité, mais seulement que les cadres, ils avaient une façon de voir les choses peut-être parce qu'ils étaient plus informés, c'est bien possible pour la place qu'ils occupaient. Ils avaient différentes opinions de voir les choses. Peut-être qu'ils étaient plus concrets car ils avaient plus d'informations. On était solidaires, même si je pense qu'ils savaient plus des choses que nous. Moi, je pense maintenant qu'ils croyaient que l'on pouvait peut-être faire quelque chose ».

Emilio a une vision des ouvriers formant un collectif solidaire, contrairement à Luis. Il partage néanmoins une vision pessimiste quant à l'issue des grèves pour les ouvriers : « Bon, nous après la première grève, le sentiment que l'on avait, les ouvriers ou comme ça, c'est qu'on ne va pas arriver à grand chose, hein ! Parce que ce monsieur, il a son fric et personne ne va lui dire ce qu'il doit faire avec, c'est lui, c'est lui ! [...] Ils n'allaient pas renoncer à leurs projets ». Il identifie le même type de revendications que Luis et met bien en avant les revendications concurrentes présentes dans le conflit : « [les cadres] disaient : il faut faire la grève, maintenant on va lutter pour la vallée, pour nos petits-enfants. Il ne faut pas la détruire tout ça, tout ça... ». Au final, il pense que la première grève était une grève initiée par les cadres : « ça c'est très personnel... C'est la peur qu'avaient surtout les cadres, que l'on enlève le directeur. [ils craignaient] pour [leur] place et [de ne] pas avoir ce qu'ils voulaient. [...] [Les ouvriers] n'ont jamais revendiqué qu'il reprenne sa place, le directeur, on l'a licencié, personne a dit non, on veut qu'il retourne. Mais nous, c'est surtout que l'on a voulu avoir des garanties sur la direction, tout ça, tout ça... ». Jamais dans l'entretien, Emilio ne parle de « sauvegarde du site de Reconvilier et du maintien d'un savoir-faire marqué par une identité régionale ». Nous pouvons en conclure qu'il était faiblement attaché au site au moment du conflit.

Tâchons maintenant de retracer son investissement. Durant la première grève, Emilio s'est investi faiblement bien qu'il fut présent sur les lieux :

« À ce moment, dans la première grève, j'ai travaillé pendant la nuit et puis après à sept heures ou à huit heures, j'étais là-bas, hein ! Et puis à cinq heures ou six heures, on allait à la maison. Bon, on a passé le temps en parlant surtout parce que même si tu apportais un livre ou quelque chose, à la fin on parlait plus entre nous ».

Cet extrait nous montre de manière indirecte qu'Emilio a été passif, il n'a pas pris d'initiatives pour s'investir dans les activités de la grève. Concernant maintenant la deuxième grève, il se sent déjà plus impliqué. En effet, pour lui « là, c'était vraiment grandiose » :

« Elle a été déjà plus amenée par les ouvriers. Déjà, on avait déjà beaucoup plus de revendications, on voulait déjà une augmentation salariale, il y avait toujours rien. [Les ouvriers] ne voulaient pas qu'ils démontent les presses ou la fonderie. Ils voulaient aussi toujours des cadres de la fabrique de Reconvilier, mais avec une

certaine autonomie, voilà ! »

Emilio affirme ne pas avoir joué un grand rôle durant la deuxième grève : il a « voté comme tout le monde » mais il a quand même « fait quelques interventions quand [il] n'était pas d'accord ». On pourrait penser que la participation d'Emilio n'a pas été singulière, dans le sens où il n'aurait justement pas « joué un rôle » dans la grève. Cependant, il faut tenir compte du fait qu'au moment de l'entretien, il appréhende sa participation aux grèves depuis sa position actuelle de membre de la commission et que celle-ci implique que désormais, il joue justement un rôle en tant que représentant dans l'entreprise. Ainsi, il pourrait minimiser sa participation aux grèves en pensant à son investissement actuel. Par contre, il est possible d'affirmer que son implication n'a pas été « totale », dans le sens d'une implication qui touche l'ensemble des sphères de vie de l'acteur :

« Dans mon cas, je n'ai pas essayé de trop en mélanger à ma femme. Je lui disais que nous allions nous en sortir et puis même, je lui ai dit que même si j'étais licencié, on allait trouver une autre chose. Parce que moi, de toute façon, j'aimerais toujours trouver quelque chose de mieux, hein ! J'aimerais partir, mais pas qu'on me licencie. Bon, même si je sais que c'était difficile, il y a des hauts et des bas [...]. Ma femme, elle ne connaît pas ça, le monde du travail car elle n'a pas encore travaillé en Suisse ».

Emilio met en avant que, de manière générale, il fait attention à ne pas mélanger son activité salariale aux activités effectuées en famille. Ainsi, ce qui se joue dans le conflit est certainement important pour Emilio, mais à un degré bien inférieur que d'autres grévistes. Emilio le dit très explicitement : « Des cas comme moi, comme mes copains qui sont arrivés il y a 2 ou 3 ans [...], c'est normal ! [...] On avait moins à perdre, mais disons, licencier une personne comme ça qui a 38 ans de fabrique, ça c'est vraiment... ». Emilio dit avoir « moins à perdre » parce que d'une part, il a d'autres compétences professionnelles, n'a pas véritablement d'ancrage dans la région, ne craint pas de déménager une nouvelle fois et envisage sa situation comme étant temporaire, à la différence de nos autres enquêtés qui sont implantés dans la région ; nous pouvons dès lors supposer qu'Emilio a une plus grande capacité d'adaptation que nos autres enquêtés d'une part, et que la moyenne des ouvriers.ères non-qualifiés.es qui travaillent à la Boillat, ensuite. En parallèle, nous observons, dans les propos d'Emilio, une vision positive de son avenir. En effet, « [il] aimerait toujours trouver mieux [que son emploi à la Boillat] ». Cette vision optimiste de l'avenir doit être liée à la trajectoire familiale d'Emilio, dans un premier temps. En effet, au moment où Emilio arrive dans le Jura, il s'est remarié et vient d'avoir un quatrième enfant avec sa nouvelle femme. En ce sens, on peut affirmer qu'il s'agit d'un nouveau départ dans la vie qui implique des projets pour le futur. Ensuite, s'il peut, et surtout veut, considérer son emploi à la Boillat comme un « petit travail » temporaire, c'est aussi parce que occuper celui-ci engendre une situation de déclassement social vers le bas, étant donné qu'Emilio a été par le passé patron et gérant d'établissements dans le secteur de la restauration et du divertissement. Au final, c'est donc à la fois le peu de temps passé dans l'entreprise avant les grèves et le moment du déclenchement de celles-ci dans la trajectoire de Emilio, à savoir un moment que l'on qualifie de nouveau départ, qui permettent d'expliquer l'implication relative d'Emilio.

Il faut néanmoins préciser son investissement en mettant en évidence différents éléments qui témoignent au contraire d'une importance certaine de ce conflit dans la vie d'Emilio. Pour commencer, une réflexion sur la relation d'enquête nous permet de mettre au jour une certaine implication. Ainsi, on observe qu'Emilio a joint au retour du questionnaire une lettre dans laquelle il explique longuement la situation actuelle de la Boillat. De plus, il a accepté la relation d'enquête, aussi bien le questionnaire que l'entretien, alors que l'interdiction de parler aux médias mise en place par la direction de Swissmetal n'a pas été levée. En ce sens, Emilio se sent concerné par les grèves de 2004 et 2006. En parallèle, pour comprendre son

engagement dans l'enquête, on fait l'hypothèse qu'il valorise le savoir intellectuel. En effet, on observe dans différents passages de l'entretien qu'il semble que la catégorie du savoir intellectuel fasse sens dans la vision du monde d'Emilio. De manière semblable à Luis, cette valorisation du capital culturel pourrait expliquer l'acceptation de l'enquête. Ensuite, il faut souligner que Emilio prévoyait de faire des études à l'université avant son départ pour la Suisse. En ce sens, à la différence de Luis, Emilio ne valorise pas simplement le savoir intellectuel, mais est relativement proche de l'univers de la culture : en témoigne l'aisance avec laquelle Emilio engage une discussion à propos du parcours et des projets scientifiques de l'enquêtrice, à la fin de l'entretien. Ainsi, nous comprenons mieux le style relativement analytique tant de la lettre que l'on a reçu que de l'entretien¹¹⁴ : il s'agirait de mettre en avant une manière de parler perçue comme valorisée par le monde universitaire. D'autre part, il est certain que sa présence à la commission contribue à ce que le discours d'Emilio soit plutôt analytique et distant de ses expériences subjectives, étant donné que sa fonction représentative le pousse à parler au nom d'un collectif.

Contrairement à nos trois autres enquêtés qui sont relativement « écoeurés » vis-à-vis de l'issue du conflit, Emilio porte un regard plus léger. Rappelons qu'il est le seul avoir été réengagé. Nous pouvons pourtant supposer que s'il avait été définitivement licencié, il aurait moins été affecté du fait de son rapport distancié au site de Reconvilier. Différents signes témoignent pourtant d'une certaine implication car Emilio pense que les licenciements qui ont été occasionnés étaient injustes : « Quand je voyais des personnes qui ont 38 ou 35 ans de fabrique et de les mettre à la rue comme ça, moi j'étais révolté et puis, c'est surtout les conditions, c'est trois mois de salaire et puis, c'est fini ». La citation suivante montre néanmoins qu'Emilio ne s'indigne pas tellement contre les licenciements en tant que tel, mais plutôt contre les faibles mesures sociales qui sont mises en place pour accompagner le personnel congédié :

« En Italie, 38 ans de fabrique, on te licencie pas, on te met à la préretraite. [...] Si on te licencie, ils doivent te donner ton salaire d'une année. Et puis, une personne de 58 ans, on te met pas à la porte, tu as fait les trois mois et puis, tu as ta vie derrière toi, ça, c'est grave vraiment ! Et puis des gens qui ont fait 38 ans de fabrique, ils n'ont rien fait d'autres dans leur vie, hein ! ».

Cet intérêt peut être lié aux tâches qu'il effectue au sein de la commission d'entreprise. En effet, Emilio a participé à la mise en œuvre du plan social suite à la nouvelle vague de licenciements. Ensuite, il ne voit pas de véritables solutions pour éviter le plan de restructuration de la direction et contrairement aux autres enquêtés, il ne remet pas en question la position d'Unia :

« Par médiation, on a reçu des choses. Pour moi, c'était clair qu'il devait s'arrêter... Les syndicats, ils savent qu'à un moment, ils doivent s'arrêter politiquement, hein ! [...] Dans le syndicat UNIA, il avait des conversations, il y a des gens aussi à Berne et comme ça et là, ils les appellent à l'ordre, hein ! [...] Donc je pense qu'ils leur ont dit à Reconvilier d'arrêter. De l'autre côté, il y avait la direction, il y avait aussi le syndicat patronal aussi, hein ! Ils doivent négocier... Et puis eux, attention, eux, ils ont plus de poids sûrement ! Et il y a la politique qui rentre là, hein ! ».

¹¹⁴ L'entretien commence de la manière suivante :

Q : « Donc nous allons commencer par parler de votre participation par rapport aux grèves ».

R : « Donc nous allons essayer de la prendre déjà globalement. [...] ».

Il s'agit d'un style *relativement* analytique car si d'un côté Emilio parle souvent du conflit à partir de sa propre expérience, de l'autre, différents signes témoignent d'une volonté de faire un récit objectif du conflit (prise de distance par rapport à ses opinions ou ses expériences, propos nuancés).

Nous pouvons penser que Emilio était en faveur de la reprise du travail puisqu'ils ne voient pas d'autres solutions possibles, le syndicat Unia était face à plus fort que lui (les syndicats patronaux) et la direction de Swissmetal. Ainsi, bien qu'il soit syndiqué : « moi je suis aussi dans le syndicat plus pour... Ce n'est pas que je ne pas crois au pouvoir des syndicats en Suisse, mais « en étant ouvrier » dans la métallurgie, les syndicats, c'est notre place, c'est plus par éthique parce que vraiment ils sont très limités... En suisse, ils sont très limités ! », Emilio insiste sur le fait « qu'à un moment, on ne pouvait plus continuer [qu'] il fallait prendre vraiment des compromis » :

« Et puis par les syndicats et par la commission ouvrière, on s'est fait mener en bateau mais après nous, beaucoup de gens, on pensait que l'on allait rien à attendre. Ça veut dire que ça s'est jamais produit presque en Suisse hein ! Et avec le peu de grèves qu'il y a eu c'est... C'était un échec et puis la nôtre bon, on a montré que l'on pouvait lutter, que l'on a fait face... Mais avril 2008, ils ont fait tout ça qu'ils voulaient, ils ont fait tout, tout, tout... On était 400 et maintenant, on est 110-120, on n'a plus la fonderie, on n'a plus les presses et ça, c'est vraiment ! Et maintenant, on dépend de Dornach à 100% ».

Rétrospectivement, l'usage de la grève n'est donc pas perçu comme un mode d'action politique efficace en Suisse :

« Bon, la lutte, c'était déjà quelque chose, hein ! Mais aujourd'hui, ils ont fait ce qu'ils ont voulu, hein ! Mais cette grève, c'est clair qu'une fois, on a dû la finir en sachant que tous les moyens de lutte qu'on avait, on les a mis. Maintenant je le vois comme ça, c'était un parcours, hein ! On a fait le tour et puis à la fin, il fallait bien retourner au travail. On n'a pas obtenu grand chose. [...] À part la fierté si on veut ! Mais disons, on a perdu des places de travail c'est tout ! On ne sait pas jusqu'à quand on sera là, hein ! Maintenant, ils font toute la restructuration ! [...]. Eux, dans la grève, ils savaient où ils étaient positionnés. Nous, on avait presque rien hein ! Nous, on avait à défendre notre place de travail comme ça mais nous, on dépendait tout du conseil d'administration, de la direction tout ça [...] ».

Deux ans après le conflit, Emilio a tendance à valoriser la négociation au détriment de l'action gréviste. Nous supposons que ce choix est à mettre en rapport avec sa vision pessimiste durant les grèves, mais aussi, et peut-être surtout, avec sa fonction actuelle qui le pousse à pratiquer le compromis. S'agissant maintenant de son engagement à la commission ouvrière, il nous faut citer un extrait de l'entretien pour voir comment Emilio perçoit son entrée dans cette instance :

« On m'a proposé et puis bon ! Moi, ça me fait quelque chose, mais aussi ça m'intéresse aussi parce que les gens, ils ne sont pas vraiment disposés à faire ça. Et puis, c'est clair que si tu prends une place comme ça, il y a quand même des responsabilités, des petits et des grandes responsabilités, disons ! Mais il faut la tenir, hein ! Il ne s'agit pas de dire que je fais partie de la commission, il fallait s'y engager ! Quand je vais là-bas, j'apprends beaucoup de choses et je dis : « écoute, il y a des choses avec quoi, je ne suis pas d'accord ». Moi, je le dis, hein ! [...] Il y a des gens qui vont au travail qui disent : « non, ça ne m'intéresse pas ». Pour ma part, quand il y a des questions sur le travail, ça m'intéresse parce qu'à la fin ça va me bénéficier, ça va avoir des conséquences bénéfiques. J'essaie de m'intéresser sur ce qui va se passer, sur mon travail, sur mes conditions. Un des chefs m'a dit : « Ecoute, quand on se met en avant comme ça, on ne va pas gagner en défendant les autres ». Je me suis dit que si je défends les autres, je me défends aussi. Si je me défends je peux défendre les autres. Moi quand je suis dans une place de travail, je m'investis ».

Tout comme Alexandre, notre enquêté met en avant que son entrée dans cet organe représentatif est arrivé « comme ça ». Néanmoins, c'est parce qu'il se sent « intéressé », « concerné » et qu'il « apprend beaucoup de choses » qu'il s'est investi dans cette nouvelle fonction. Il est possible de lier l'intérêt dont Emilio parle, qui semble proche d'un intérêt intellectuel, à son capital culturel déjà élevé. En lien avec son intérêt pour « les questions de travail », qui sont pour lui des questions politiques, il faut souligner le fait qu'Emilio est politisé. En effet, bien qu'il ne

considère pas être issu d'une famille de militants, il dit avoir eu une conscience politique « à l'âge de 16 ou 18 ans » à gauche de l'échiquier politique. Il affirme parler souvent de politique avec son oncle, il suit l'actualité « depuis toujours » et connaît le système politique suisse bien qu'il n'ait pas le droit de vote dans ce pays. Ces deux éléments (capital culturel et politisation) sont donc à lier à son entrée à la commission ouvrière car celle-ci nécessite ces compétences particulières. Si Alexandre a pu s'appuyer sur son « capital d'autochtonie » et ses expériences politiques passées pour rentrer dans la commission, c'est très probablement le capital culturel élevé d'Emilio ainsi que sa politisation qui lui ont ouvert les portes de cette commission d'entreprise.

D'autre part, par le biais de cette position, il peut avoir des « petites et des grandes responsabilités ». Ce qu'il faut comprendre dans la manière dont Emilio verbalise ici les raisons de son entrée à la commission ouvrière, c'est qu'il a une volonté de participer aux prises de décisions concernant l'avenir de la Boillat. En plus du capital culturel et de la politisation, cette volonté de s'engager peut être liée à deux éléments supplémentaires. D'une part, Emilio a eu par le passé des fonctions de dirigeant. En ce sens, cette expérience contribue très probablement au fait qu'Emilio ne souhaite pas seulement effectuer son travail dans l'atelier. En effet, cette expérience passée implique que sa situation actuelle est marquée par un déclassement social vers le bas. Ensuite, et en lien avec ce qui précède, on pourrait faire l'hypothèse que la perception des rétributions à venir, qui sont à la fois matérielles (diminution du temps de travail, production d'un réseau social) et symbolique (représenter l'atelier) aurait pu fonctionner comme un moteur de l'engagement pour combler ce déclassement¹¹⁵.

Enfin, Emilio affirme qu'en étant dans cette commission, il peut « se défendre et défendre les autres ». Pour comprendre ceci, il faut s'arrêter un peu sur l'identification complexe d'Emilio au groupe ouvrier. Au niveau objectif, on observe qu'il est d'origine ouvrière car son père était ouvrier qualifié et d'origine paysanne en Italie. Ensuite, sa trajectoire professionnelle est marquée par un éloignement du groupe ouvrier, et des dominés en général, étant donné qu'il a exercé les fonctions de patron et de gérant. Actuellement, il est ouvrier non-qualifié chez Swissmetal à Reconvilier. Ainsi, s'agissant de sa position dans l'entreprise, Emilio est proche des ouvriers car il effectue le même travail. En revanche, il est distant de par ces expériences professionnelles passées. Il se distancie par ailleurs également des ouvriers à travers sa volonté de cloisonner les univers sociaux qui composent sa vie ; il ne n'entretient donc pas de liens amicaux avec ces collègues. Enfin, étant membre de la commission ouvrière, il se démarque des autres ouvriers en étant leurs représentants. À partir de là, le « nous les ouvriers » est mouvant et recouvre différents groupes. On observe que le « nous » correspond aux ouvriers quand Emilio évoque les conditions de travail au concret. Cependant, il se démarque des ouvriers quand il évoque leurs ressources, pour mener la grève par exemple : « [La direction] était bien déterminée, on ne leur a pas fait peur [...] Bon, les ouvriers [...] c'est des gens qui travaillent le matin qui font tourner la maison. C'est méchant peut-être ce que je dis, ils n'ont pas une grande formation » ; ou leurs ressources pour trouver un emploi après un licenciement : « Pour beaucoup d'ouvriers ce sont des migrants ou parce qu'ils n'ont pas fait d'école, c'est difficile, ils ont appris un métier que sur une machine... Bon, moi, j'ai toujours travaillé dans l'hôtellerie ». C'est très probablement cette identification complexe qu'il lui permet de saisir les problèmes liés à la délégation :

« Ça me gêne toujours aussi, je sais que je ne peux rien faire mais on prend beaucoup de décisions sans consulter à l'avance. Dans mon cas par exemple, je représente 20

¹¹⁵ Gaxie, Daniel (2005). « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Revue suisse de science politique* 11(1) : 157-188 (en particulier, pp. 174-179).

ou 25 ouvriers dans mon atelier. On émet les propositions à la commission ouvrière et moi, je dois décider pour eux, c'est pénible ! [...] Moi ça m'a gêné et j'ai dit « attendez, maintenant, on retourne, on expose. Et puis on dira oui ou non selon les ouvriers ».

Ainsi, quand Emilio parle de « se défendre et défendre les autres », cela témoigne à la fois d'une distance entre lui et les autres ouvriers, dans le sens où il n'appartient pas et ne s'identifie pas complètement au monde des ouvriers et, en même temps, d'une proximité, étant donné qu'en intégrant les ateliers de la Boillat il s'est mis à partager les mêmes conditions de travail et d'emploi que les autres d'ouvriers. S'il prend conscience qu'en « se mettant en avant comme ça, on ne va pas gagner en défendant les autres », il exprime conséquemment l'ambivalence de son rôle de représentant puisqu'il ajoute qu'en « défendant les autres, [il se] défend aussi » et inversement, « s'[il se] défend, [il] peut défendre les autres ». Ainsi, s'investir en servant la cause tout en se servant de la cause peut se traduire comme un certain sens de la solidarité.

Pour finir, on observe que l'implication dans le conflit d'Emilio est relative. Celui-ci est le produit de la rencontre entre le contexte du conflit et du monde de la métallurgie, finalement assez étranger à Emilio, et de certaines dispositions (capital culturel et politisation) activées par ce contexte conflictuel. D'autre part, ce sont sans doute l'absence de rétributions dans son travail qui joue sur son investissement dans la commission d'entreprise. Sa situation familiale, configurée comme un nouveau départ, semble plutôt contribuer à relativiser son investissement.

La présentation et l'analyse des vécus du conflit de Luis et d'Emilio nous ont permis, comme pour Alexandre et Jean-Baptiste, de montrer que ceux-ci ne peuvent être réduits à la position occupée dans la division du travail. Ici, tenir compte des expériences passées des acteurs est décisif. En effet, le lien entre la durée d'emploi, l'intensité de l'implication ainsi que les effets de l'issue du conflit sont centraux: ce qui se joue dans ce conflit n'est pas comparable pour Luis et Emilio. Par ailleurs, les trajectoires sociales contrastées des deux enquêtés nous ont permis de montrer que les origines sociales contribuent à définir le rapport au monde uniquement dans la mesure où celles-ci ne sont pas contredites par des socialisations secondaires divergentes.

Véronique, cadre à la Boillat, licenciée en 2006

Le cas de Véronique est présenté pour exemplifier une situation d'investissement et d'implication faible, c'est-à-dire une participation que nous qualifions de distancée. En mettant au jour et en analysant les éléments qui peuvent expliquer cet investissement minimal, nous voulons montrer que, en ce qui concerne l'implication, une faible durée d'emploi contribuerait à une faible implication. Deuxièmement, le cas de Véronique nous permet de montrer que l'importance des effets de la participation est liée à l'intensité et aux formes de l'investissement.

Véronique est française et âgée d'une trentaine d'années. Elle a commencé à travailler à la Boillat en 2005, c'est-à-dire quelques mois après la fin de la première grève. L'emploi occupé dans l'entreprise, en tant que cadre, était « vraiment la première entrée dans le monde du travail » pour Véronique. Durant son entretien, elle indique qu'elle est venue, tout d'abord, seule dans la région puisque son futur époux vivait durant cette période à plus de « mille kilomètres de là ». Elle insiste à plusieurs reprises dans l'entretien sur le fait qu'elle s'est « très bien intégrée, dans l'entreprise, et puis à Reconvilier ». Elle s'est investie dans des activités paroissiales et sportives, tout d'abord à Reconvilier, puis dans un village à proximité dans lequel elle a emménagé. Actuellement, elle ne travaille plus à la Boillat puisqu'elle a reçu sa lettre de licenciement en février 2006. Elle a cherché ensuite un emploi en

France et en Suisse et s'est finalement installée en zone frontalière lorsque son partenaire, qu'elle a épousé depuis son licenciement, a trouvé un emploi dans la région.

Au niveau des pratiques, son investissement dans les activités grévistes est limité. Contrairement à d'autres enquêtés, le nombre d'heures passées dans les bâtiments de la Boillat se limitait aux heures de travail habituelles. Véronique participait par contre aux « manifestations [culturelles] » ; autrement dit, elle préférait « se couper » du conflit. Durant les jours de grève, elle passait l'essentiel de son temps à lire, à discuter et à participer aux activités récréatives :

« On passait beaucoup de temps à discuter... Ben, sinon c'était aussi jouer aux cartes, j'ai appris aussi à jouer au sudoku... C'est vrai qu'il y avait beaucoup de ça. Et puis, je sais que sinon les week-ends, le samedi ou le dimanche, je venais de temps en temps, j'apportais un gâteau, et puis, on discutait. Aussi avec des gens qui venaient de l'extérieur, des familles en fait qui venaient et puis, on discutait des choses qui s'étaient passées, dans une ambiance bonne enfant ».

La vision enchantée du conflit qu'a notre enquêtée est diamétralement opposée à celle dont parle Luis. En effet, pour ce dernier, dans l'usine « ce n'était pas une bonne ambiance », comme nous l'avons vu. On observe dans ses propos qu'elle accorde, à plusieurs reprises, une place importante au « côté humain » de la grève et aux interactions sociales avec d'autres employés.es. Cette vision pacifiée du conflit fait table rase des « moments » qu'elle qualifie de « difficiles ». Ainsi, l'atelier devient un espace de rencontre et de partage. Sa participation aux activités routinières de la lutte lui a permis de s'intégrer dans l'entreprise alors que ce rapprochement n'aurait pu être possible dans le cadre habituel du travail:

« On apprend à connaître beaucoup de gens, finalement aussi. Moi je sais que je travaillais avec beaucoup de gens, dans les ateliers, mais je ne les connaissais pas forcément plus que ça avant la grève. Et on a beaucoup discuté. Ouais, sur ce que les gens ressentaient aussi, comment les gens vivaient les choses. Le côté humain, c'était un moment très riche, difficile, mais très riche ».

Ainsi, lorsqu'elle retrace les journées de grève passées dans l'usine, nous pouvons affirmer que les effets immédiats de cette participation sur notre enquêtée ont été un sentiment d'appartenance au collectif. Si cette expérience sociale a permis de produire de nouvelles relations, Véronique met bien en évidence leur côté éphémère : « juste après la grève, on s'est retrouvé tous éclatés ». Au final, si Véronique continue à côtoyer des employés.es de la Boillat, elles les connaissent avant le conflit puisqu'ils faisaient partie tout comme elle de l'encadrement. Ici, nous pouvons affirmer que l'enquêtée a principalement tissé des liens avec les cadres de la Boillat durant la grève. En effet, la vision enchantée que Véronique a de la lutte et des ouvriers témoigne d'un point de vue distancé à celle-ci : les luttes et les différences au sein du groupe des grévistes ne sont pas perçues.

S'agissant des formes qu'a pris sa participation, ce sont surtout les activités récréatives qui ont été investies par Véronique. Ainsi, elle a faiblement participé aux activités militantes : elle va assister « aux assemblées avec tous les cadres », mais elle souligne n'avoir pas eu véritablement un avis prononcé sur le conflit. En effet, notre enquêtée relate les faits sans jamais énoncer sa participation au vote pour la reconduction de la grève à la première personne. Elle met en avant qu'elle ne connaissait « pas non plus toute la situation, tout ce qui s'était passé avant, [...], comment ça s'était négocié et puis comment les gens avaient réagi ou avaient ressenti les choses [et que] c'était pas évident d'avoir à se faire son opinion là-dessus ». Véronique s'est donc investie de manière minimale dans le conflit en participant principalement aux activités récréatives. Son implication subjective est également faible étant donné qu'elle avait du mal à se faire une opinion sur le conflit de la Boillat et disait vouloir « se couper » du conflit de la Boillat à la fin de la journée.

Pour comprendre cette participation, il est d'abord important de souligner que cet emploi à la Boillat est sa première expérience de travail, après l'achèvement d'un cursus universitaire de troisième cycle. Elle dit implicitement que ce qui lui importait dans ce nouvel emploi, c'était son implication dans son travail. Elle souligne que cette première expérience professionnelle lui a demandé un certain temps d'adaptation du fait de la nature du travail qui différait des tâches qu'on lui demandait de faire dans les stages précédemment effectués. On peut donc affirmer que Véronique arrive sur son lieu de travail avec une vision à la fois théorique et technique de la production métallurgique : ce n'est sans doute pas durant sa formation d'ingénieure en matériaux que les rapports sociaux de travail ont été abordés. Ensuite, rappelons que Véronique est engagée à la Boillat entre la première et la deuxième grève. La manière d'appréhender son travail et la durée d'emploi sont les deux premiers éléments qui permettent d'expliquer la faible implication de l'enquêtée.

Du point de vue des différents univers sociaux de Véronique, notons que sa relation amoureuse n'est pas fixée. L'éloignement de son partenaire et l'incertitude quant à l'installation avec celui-ci contribue probablement à l'éloigner du conflit, dans le sens où son attention ne se focalise pas totalement sur celui-ci. À partir de là, Véronique dit avoir pris conscience durant le conflit que sa situation était moins grave que pour d'autres grévistes :

« Et je me disais, ben aussi, d'un autre côté, moi je trouvais que c'était encore plus terrible pour eux que pour moi, parce que j'étais là que depuis un an, et c'était pas chez moi, et... pourtant je m'étais bien intégrée, ça me faisait mal au cœur de voir la situation, et les gens qui travaillaient depuis 15, 20 ans, y en a qui étaient depuis 40 ans là, dans... Chez eux, qui connaissent que ça. C'est terrible, mais pour moi... Vraiment, le côté humain c'est très riche, quoi. En même temps, je souhaite à personne de le vivre parce que c'est vraiment quelque chose de difficile ».

Ce propos nous permet également de nous pencher sur la manière dont Véronique nous dit avoir perçu le conflit. À partir de cette expérience de la grève, Véronique est traversée par un sentiment d'injustice pour les employés.es qui viennent de la région et qui n'ont travaillé qu'à cet endroit. Par contre, elle ne fait pas de différences, entre les ouvriers et les cadres contrairement à nos autres enquêtés, notamment Emilio : « [les cadres ont] lus de chance de retrouver une place ailleurs dans un bureau que nous, hein ! Il y a des places de travail qui sont élémentaires, tu apprends comment marche la machine, mais si tu sors de là, tu n'as rien. Tu dois encore recommencer à apprendre, hein ! ». Ce que Véronique condamne, ce sont les agissements de « cette direction » qu'elle ne comprend pas et qu'elle oppose à la bonne volonté des travailleurs qui veulent faire vivre leurs usines :

« Lorsque l'on repense à la situation que l'on a vécue, on ressent finalement de l'injustice, et puis l'espoir qu'ont les gens qui font grève ou qui font que les choses vont changer. Mais il y a d'un côté, la position à la fois de faiblesse, parce que les places sont menacées, ou liées à une perte d'emploi, mais en même temps, il y a la force du groupe et puis la volonté, quand même de travailler, ce n'était pas la volonté pas de ne rien faire. C'était au contraire la volonté de faire vivre l'entreprise, de travailler pour que l'entreprise continue à vivre. À Reconvilier, l'entreprise y était depuis quoi, 150 ans, c'est vrai que les ouvriers avaient une identité très, très forte. C'était incroyable de voir une entreprise avec une aussi forte identité, fière du travail qu'elle fait. Et puis, de voir une direction qui donne l'impression qu'elle a la volonté de presque tout saccager, de tout vouloir tout détruire... D'un autre côté, c'est démoralisant, je veux dire, il y a un endroit où il y a des employés décidés à travailler aimant leur travail. Puis que l'on veuille tout foutre en l'air c'est frustrant ! Puis, c'est incompréhensible ! Enfin, nous, c'est l'impression que l'on avait, c'est que notre direction voulait détruire une entreprise qui marche bien. Ça c'est terrible ».

À nouveau, ce passage illustre la perception enchantée que Véronique a des relations de travail et du lien entretenu entre les employés.es et leur usine. Ainsi,

elle perçoit les employés.es comme un groupe homogène « fiers », qui a « une identité très forte ». On peut supposer que cette perception doit être associée à un rapport distant aux employés.es qui est probablement le produit du temps passé, avant et durant la grève, principalement avec les cadres et qui, par conséquent, peut amener à appréhender les employés d'un point de vue particulier. À partir de là, si la hiérarchie de l'usine est formellement abolie durant la grève et produit des interactions plus fréquentes, les sociabilités ne sont pas socialement neutres. Ainsi Luis affirme que « certains cadres sont un peu snobs [qu'] ils ne sont pas venus [qu'il] est resté toujours parmi les ouvriers. » Ensuite, ce passage permet aussi de montrer que les relations de travail sont perçues comme pacifiées à l'intérieur de l'entreprise ; Véronique n'envisage pas les questions de pénibilité de travail, par exemple.

Nous observons donc qu'elle perçoit la situation comme étant injuste et oppose la direction « qui veut détruire une entreprise qui marche » et « une entreprise avec une identité très forte ». Cependant, la propension à conflictualiser se limite à rendre responsable la direction de cette situation injuste et à « comprendre » que les employés soient « blessés ». Le vocabulaire qu'elle utilise renvoie plutôt au registre de l'empathie du conflit que l'on peut associer à une vision « chrétienne » du monde social. Ensuite, en lien avec cette manière de parler du conflit, Véronique émet des doutes quant à une quelconque capacité d'action sur la situation envisagée comme injuste :

« Que d'être en conflit avec sa... Sa direction, y a des doutes aussi, par rapport à... Ouais, des remises en questions, ou plutôt des questions sur comment finalement une entreprise marche, ou l'économie. Et puis, d'un autre côté, est-ce qu'on peut faire grand-chose? On est si peu de chose face à l'économie mondiale, et, puis aussi... De faire son chemin... D'être le plus honnête avec soi-même, et puis... En souffrant le moins possible des, des injustices... Ben pour éviter de ressembler à ceux qui font souffrir, ou qui prennent des décisions comme ça. ».

Ce passage nous semble montrer comment l'expérience de la grève lui a permis de percevoir ce sentiment d'injustice ; en effet, même s'il n'est pas possible d'avoir accès aux manières dont Véronique appréhendait le monde du travail avant la grève, on peut faire l'hypothèse qu'elle ne percevait peut-être pas alors les injustices liées au travail. Pourtant, sa faible implication, sa position de cadre supérieure surtout, le fait qu'elle ne ressente pas un sentiment d'injustice vis-à-vis de son propre licenciement, qui est probablement redevable à son ancrage peu important, et son rapport au monde « chrétien », implique que Véronique ne remette pas en question l'ordre économique mais cherche uniquement à « adoucir » les effets de celui-ci.

Dès lors, l'expérience de grève a vraisemblablement été « subie », dans la dynamique collective de mobilisation. Pourtant, il nous semble que malgré une faible implication dans le conflit, celui-ci a infléchi son rapport au monde du travail. C'est par une inversion de l'usage que l'on fait de l'espace de travail, perçu au moment de la grève « comme un espace de sociabilité et de rencontre », que notre enquêtée s'interroge sur le « côté humain ». Sachant qu'en sortant d'instituts scientifiques qui envisagent la production industrielle d'un point de vue essentiellement technique, cet aspect relationnel du travail ne lui a pas été enseigné :

« La vision sur ce que doit être une entreprise aussi... Le côté humain, en fait, la gestion des gens, ça fait réfléchir. Et puis, c'est vrai que c'est un moment... la grève c'est un moment très difficile, et en même temps, le côté humain c'est très riche, y a beaucoup de contacts. On se rapproche aussi de certaines personnes, on se rend compte aussi des solidarités et la gentillesse des gens. C'est vrai que n'étant pas du coin justement, y a des gens qui sachant que j'étais toute seule, ben, on été, sont venus vers moi tout simplement, ont été très gentils [...] Ben pour éviter de ressembler à ceux qui font souffrir, ou qui prennent des décisions comme ça. [silence]

Et je suis cadre, mais j'ai toujours pas, j'ai personne sous ma responsabilité, mais ça arrivera peut être un jour, c'est quelque chose que j'aimerais bien et, c'est vrai que y a des choses, ou des comportements, ou... Et c'est des choses que je veux pas... surtout, que je fasse pas, que je fasse attention à pas devenir comme ça. [...] Et dans le travail en entreprise c'est très très important, justement dans une entreprise, la plupart des problèmes, à part les problèmes techniques, mais on peut les résoudre facilement, mais c'est des problèmes humains. »

Cet extrait d'entretien nous permet de montrer que cette distinction entre « problèmes techniques » et « problèmes humains » témoigne d'une prise de conscience de l'existence de rapports sociaux au travail, c'est-à-dire de relations conflictuelles. Ensuite, cette transformation dans la manière d'appréhender l'univers du travail implique que Véronique s'interroge dans une certaine mesure sur les enjeux qui sont liés à sa fonction de cadre. Pour comprendre, les raisons de cette inflexion, alors même qu'elle s'est faiblement investie, il faut souligner que son rapport au travail est encore malléable quand la grève survient, dans la mesure où son emploi à la Boillat était son premier engagement.

Pour finir, on observe que Véronique était distante des formes politiques ou militantes d'investissement dans ce conflit de travail et que son implication était plutôt faible. Cette participation va également de pair avec une vision homogénéisante et quelque peu extérieure du groupe en lutte. Si la durée d'emploi est dans son cas très importante pour comprendre sa participation, il ne faut néanmoins pas négliger d'autres aspects de sa vie qui donne des indications sur sa participation, tels que le fait d'avoir suivi une formation technique, d'être cadre, d'être peu attaché à la région locale et impliqué dans une relation amoureuse à distance, d'être assez peu politisée, et d'appréhender les événements avec une vision « chrétienne ». Ensuite, de manière claire, la faible implication de Véronique s'accompagne d'une perception moins grave des événements de Reconvilier, à la différence de celle de Jean-Baptiste ou Luis, par exemple.

Formes, degrés et lieux de l'investissement dans un conflit du travail : des vécus et des conséquences contrastés

Le temps des grèves a permis à Luis, de « sortir » de l'espace usinier où s'exerce les rapports de domination et de s'approcher d'individus ayant des convictions idéologiques lui semblant proches des siennes ; pour Alexandre, il s'agissait de publiciser les revendications sur le site de Reconvilier, mais également de jouer le rôle de « metteur en scène » du conflit dans l'usine ; pour Jean-Baptiste, qui a vécu ces événements comme un véritable choc, il ne peut s'empêcher de rejouer la fonction qu'il occupe dans le temps normal de l'entreprise. Enfin, pour nos deux nouveaux arrivants, Véronique et Emilio, qui ont passé une grande partie de leur temps dans l'usine, l'occupation de l'usine devient « un espace de sociabilité, de partage et de rencontre ». Ces expériences des grèves de la Boillat montre qu'il peut y avoir différentes formes d'investissement dans un conflit de travail.

Dans un premier temps, il est également pertinent de mentionner, comme l'a déjà fait D. Cefai, que « la grève n'est pas enclose à l'atelier ou à la cour de l'usine » et qu'« elle se diffracte en chapelets de situations, dispersés dans l'espace et dans le temps dont le degré de connaissance est variable pour les acteurs¹¹⁶ ». Cette réflexion a pour but de souligner une nouvelle fois que les grèves n'ont pas uniquement rassemblé les individus au même endroit ; certains se sont déplacés à l'extérieur, d'autres non ; certains ont participé à des activités politiques alors que

¹¹⁶ Daniel CEFAI (2007), *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, Paris, La Découverte : 508.

d'autres se sont investis dans des activités récréatives afin que l'occupation de l'usine soit plus agréable. Ainsi, en parallèle des différences d'intensité d'investissement, ce sont les formes et les lieux de celui-ci qui sont contrastés. Toutes ces activités ont bel et bien produit du collectif, mais nous avons aussi montré qu'il y a une hétérogénéité dans le vécu de ces grèves.

Ensuite, nous avons pu voir apparaître un clivage net entre les cadres et les ouvriers interrogés, sur la manière dont ils restituent les revendications des grèves de Reconvilier. Nous avons identifié deux visions du conflit dont l'une peut se définir comme une lutte sociale dans les cadres sociaux du salariat alors que l'autre s'attache à combattre la délocalisation d'un savoir-faire et d'une production imprégnée d'une identité territoriale. Ainsi, l'analyse de ces cinq cas suggère qu'il est possible d'associer position dans l'entreprise et contenus des revendications. Autrement dit, les revendications découlent largement des conditions de travail. De plus, les discours des acteurs nous ont montré qu'il n'y a pas eu véritablement de rupture lorsqu'ils sont entrés dans le conflit, leurs actions « dans ce temps extraordinaire » sont aussi redevables de ce que étaient les rapports au travail antérieurs. Ce résultat reste néanmoins provisoire, dans la mesure où ces cinq individus n'épuisent pas les types de rapport au travail et aux revendications.

Enquêter sur les vécus du conflit de la Boillat, deux ans après la fin des grèves, nous a permis de mesurer certains effets du conflit. Quels que soient les cadrages projetés sur les événements de Reconvilier, ce fut dans tous les cas aussi un conflit qui menaçait les emplois. À partir de là, l'expérience de la grève comme conflit du travail se mêle à une autre expérience sociale : le licenciement. Il est donc difficile, deux ans après la reprise du travail, de distinguer dans les propos des enquêtés les effets de la participation au conflit de ceux liés au licenciement sur le rapport au monde des enquêtés. Pour la plupart des cas, les deux aspects sont liés. Ainsi, pour Jean-Baptiste, la participation au conflit et le licenciement transforment ensemble son rapport au monde : la première le rapproche des ouvriers et actualise les contradictions issues de son ascension sociale tandis que le second l'encourage à réfléchir à son investissement dans le travail. Cette prise de conscience relative est d'autant plus importante et douloureuse pour lui qu'elle ébranle des manières de faire et de penser son travail vieilles de 20 ans. Pour Luis, l'expérience du conflit et celle du licenciement ne se confondent pas mais expliquent conjointement sa vision amère : le déroulement et l'échec des grèves de la Boillat se terminent par un licenciement renforçant le sentiment d'impuissance de Luis et sa désillusion vis-à-vis de la lutte ouvrière en Suisse. Du côté d'Alexandre, le récit de son expérience à Reconvilier s'organise avant tout autour de son engagement militant dans un conflit du travail plutôt que sur son licenciement. Bien qu'il nous dise que son licenciement a diminué ses ressources financières, c'est l'échec du conflit qui est avant tout regretté par Alexandre. Par conséquent, c'est dans le cas d'Alexandre que les effets de la participation au conflit sont les plus politiques : cette expérience a contribué à stabiliser ses préférences politiques et lui a également permis d'acquérir des savoir-faire militants ainsi que des compétences politiques, techniques et statutaires. En revanche, pour les cas d'Emilio et de Véronique, les licenciements semblent avoir été nettement moins importants : Emilio a été réengagé tandis que Véronique ne témoigne à aucun moment d'un sentiment d'injustice quant à son propre licenciement. Étant tous les deux faiblement impliqués dans le conflit, la participation à celui-ci a peu transformé leur rapport au monde : Véronique a inclus une dimension « humaine » dans sa manière d'appréhender les relations de travail, et Emilio s'est rapproché des préoccupations des catégories populaires, étant donné qu'il est lui-même ouvrier, que le conflit a mis en exergue des revendications liées à ces conditions et qu'il a vécu de près les conséquences des licenciements. Ce rapprochement est également corrélatif de son engagement dans une commission d'entreprise. On observe donc que si la durée

d'emploi ne permet en aucun cas de prédire l'intensité et encore moins les formes de l'investissement dans un conflit de travail, elle donne de bonnes indications sur l'implication plus ou moins forte des enquêtés.es dans le conflit.

Conclusion

Au terme de cette analyse, il s'agit de mettre l'accent sur quatre résultats de l'enquête qui ont une portée plus générale. Premièrement, les deux formes de matériaux analysés dans ce travail ont permis d'insister sur les manières diverses dont les acteurs ont vécu cette mobilisation, notamment du point de vue de leurs investissements. En effet, le traitement des données du questionnaire montre que l'intensité de l'investissement varie parmi les répondants, tandis que l'analyse des entretiens a permis d'affiner ce constat en mettant au jour des variations sur le plan des formes de l'investissement et en termes d'implications subjectives. Ainsi, au-delà d'une vision immédiate du groupe comme collectif homogène, ces résultats montrent qu'il existe des inégalités devant la participation et que celle-ci nécessite des ressources et des motifs d'implication. Ensuite, en analysant les différents clivages qui émergent des propos des enquêtés.es nous avons montré qu'il existe des luttes de sens pour qualifier cette mobilisation. Interroger des acteurs aux profils contrastés, en particulier du point de vue de leur investissement dans l'organisation du conflit, nous a permis de voir la diversité des vécus du conflit de travail de la Boillat.

Troisièmement, l'analyse des entretiens, qui a porté attention aux expériences sociales, pensées comme des éléments socialisateurs, a permis de souligner l'intérêt de tenir compte des socialisations secondaires. Le conflit de travail est dès lors un événement, vécu différemment, dans la trajectoire des individus dont la participation à celui-ci s'explique par les divers aspects de leur trajectoire passée et qui produit à son tour des transformations, elles-mêmes variables, sur le rapport au monde des individus. En effet, les acteurs sociaux sont entrés dans ces grèves, souvent de manière consentie, avec une intensité, des motifs et des ressources diversifiées, et en sont ressortis, de manière variable, avec un rapport au monde altéré.

Pour finir, les résultats obtenus ont montré l'intérêt de mener une stratégie de recherche qui intègre des données issues d'un questionnaire et d'entretiens. L'analyse des données issues de celui-ci a mis au jour l'importance de la multiplicité des facteurs explicatifs de l'investissement individuel dans un conflit de travail. Elle a ainsi pu montrer que l'étude des acteurs pris dans un mouvement social ne peut se satisfaire d'une explication mono-causale. Les entretiens approfondis ont permis d'explorer ces facteurs multiples et d'illustrer, par des trajectoires particulières, comment le rapport au monde des acteurs se structure en fonction de leurs expériences sociales et comment celui-ci peut se transformer.

Bibliographie

- Baroni, Raphaël, Stéphanie Pahud et Françoise Revaz (2006). « De l'intrigue littéraire à l'intrigue médiatique : le feuilleton Swissmetal », *A contrario* 4 (2) : 125-143.
- Beaud, Stéphane et Michel Pialoux (1999) *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard.
- Becker, Howard S. (1985). *Outsiders*. Paris : Métailié.
- Beuchat, Alexandre (2005). *L'impact des marchés financiers sur la gestion des entreprises suisses. Le cas de Swissmetal Boillat à Reconvilier*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.
- Bidart, Claire (2006). « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1) : 29-57.
- Bourdieu, Pierre (1979). *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris : Minuit.
- Bourdieu, Pierre (1980). « La grève et l'action politique », in Pierre Bourdieu, *Questions de sociologie*. Paris : Minuit.
- Bourdieu, Pierre (1981). « La représentation politique. Eléments pour une théorie du champ politique », *Actes de la recherche en sciences sociales* 36 (1): 3-24.
- Buehler, Aude (2009). *Le conflit Swissmetal Boillat dans l'arène médiatique*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.
- Cefaï, Daniel (2007). *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*. Paris : La Découverte.
- Dunezat, Xavier (2004). *Chômage et action collective. Luttes dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*, Thèse de sociologie, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.
- Dunezat, Xavier (2006). « Chômeurs en lutte et sans-papiers en lutte : "groupe mobilisé" et luttes internes », Communication au Colloque « Identifier, s'identifier », Communication au colloque de Centre de Recherche sur l'Action Politique de l'Université de Lausanne (CRAPUL), 30 novembre - 1er décembre 2006, Lausanne.
- Ebbinghaus, Bernhard, et Visser, Jesse, (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- Fantasia, Rick (1988). *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley : University of California Press.
- Fillieule, Olivier et Nonna Mayer (2001). « Devenir militant », *Revue française de science politique* 51 (1-2).
- Fillieule, Olivier (2001). « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique* 51 (1-2) : 199-215.

Fillieule, Olivier (2005). « Temps biographique, temps social et variabilité des rétributions », dans Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*. Paris : Belin.

Fillieule, Olivier (2008). « Individual SURveys in RAllies (INSURA), A new tool for exploring transnational activism? », *University of Lausanne, Political Science Working Paper Series*, vol. 35. <http://www.unil.ch/iepi/page60318.html>

Fillieule, Olivier (2008). « Travail militant, action collective et rapports sociaux de genre », *Travaux de science politique*, Université de Lausanne, n°36. <http://www.unil.ch/webdav/site/iepi/shared/36Fillieule.pdf>

Fillieule, Olivier et Danielle Tartakowsky (2008). *La manifestation*. Paris : Presses de Sciences Po.

Gamson, William (1992). *Talking Politics*. Cambridge : Cambridge University Press.

Gaxie, Daniel (1978). *Le cens caché. Inégalités culturelles et ségrégation politique*. Paris : Seuil, 1978.

Gaxie, Daniel (2002). « Appréhensions du politique et mobilisations des expériences sociales », *Revue française de science politique* 52 (2-3) : 145-178.

Gaxie, Daniel (2005). « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Revue suisse de science politique* 11(1) : 157-188.

Grandjean, Céline (2007). *La Boillat aux Abois : Pour une analyse sociologique du vécu des grèves de Reconvilier par les employéEs de Swissmetal*, Mémoire de licence en science politique, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.

Gottraux, Philippe (1995). « Socialisme ou Barbarie ». *Un engagement politique et intellectuel dans la France de l'après-guerre*. Lausanne : Payot.

Haegel, Florence et Sophie Duchesne (2001). « Entretiens dans la cité ou comment la parole se politise », *EspacesTemps Les cahiers* 76-77 : 95-109.

Hamidi, Camille (2006). « Éléments pour une théorie interactionniste de la politisation », *Revue française de science politique* 56 (1) : 5-25.

Lagroye, Jacques (2003). « Les processus de politisation », in Jacques Lagroye (dir.), *La politisation*, Paris : Belin : 359-372.

Mauger, Gérard (1991), « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, 6 : 125-143.

McAdam, Doug (1988). *Freedom Summer*, Oxford, Oxford University Press.

Michelat, Guy et Michel Simon (2004). *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements*. Paris : Presses de la fondation nationale de sciences politiques.

Michelat, Guy et Simon, Michel, (1983). « Les sans-réponses aux questions politiques : rôles imposés et compensation des handicaps », *L'Année sociologique*, vol. 32, pp. 81-114.

Montlibert, Christian de (1984), « Manifestations et violences à Longwy », *Revue de sciences sociales de la France de l'Est*, 13 : 76-96.

Montlibert, Christian de (1989). « La construction sociale des revendications comme enjeu des luttes », in Christian de Montlibert, *Crise économique et conflits sociaux*

dans la Lorraine sidérurgique. Paris : L'Harmattan : 39-59.

Noverraz *et al.*, Pierre (2005). *Swissmetal Reconvilier. Quand la Boillat était en grève*, Lausanne : Editions L'Événement syndical.

Offerlé, Michel (1998). *Sociologie des groupes d'intérêts*. Paris : Montchrestien.

Passy, Florence (2005). « Interactions sociales et imbrications des sphères de vie », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*. Paris : Belin.

Pialoux, Michel (1996). « Stratégies patronales et résistances ouvrières », *Actes de la recherche en sciences sociales* 114 (1): 5-20.

Retière, Jean-Noël, (2003). « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 16, 63, 121-143.

Sawicki, Frédéric (1997). *Les réseaux du parti socialiste. Sociologie d'un milieu partisan*. Paris : Belin.

Sirost, Stéphane (2002). *La grève en France. Une histoire sociale (XIX^e-XX^e siècle)*. Paris : Editions Odile Jacob.

Verret, Michel (1988). *La culture ouvrière*, Paris : L'Harmattan.

Annexe : tableaux

Tableau A1 : Catégories socio-professionnelles

Catégorie socio-professionnelle	N	%
Ouvrier non-qualifié	11	15.3
Ouvrier qualifié	25	34.7
Contremaître	4	5.6
Chef d'atelier	4	5.6
Employé de bureau	5	6.9
Cadre supérieur	7	9.7
Autre	12	16.7

Tableau A2 : Durée du contrat à la Boillat

Travaille à la Boillat depuis...	N	%
1 à 2 ans	9	12.5
3 à 5 ans	7	9.7
6 à 9 ans	7	9.7
10 à 19 ans	19	26.4
20 ans et plus	26	36.1
Manquant	4	5.6
Total	72	100.0

Tableau A3 : sexe et catégories professionnelles

	Hommes	Femmes
Total	83% (60)	15% (11)
Dont ouvriers non-qualifiés	15% (9)	10% (1)
Ouvriers qualifiés	40% (25)	0% (0)
Contremaîtres	7% (4)	0% (0)
Chefs d'atelier	7% (4)	0% (0)
Employés de bureau	2% (1)	40% (4)
Cadres supérieurs	12% (7)	0% (0)
Autre	12%(7)	50% (5)

Tableau A4 : Âge

Âge	N	%
16-29	4	5.6
30-39	7	9.7
40-49	14	19.4
50-59	26	36.1
60 et plus	15	20.8
Manquant	6	8.3
Total	66	91.7

Tableau A5 : Niveau de formation

Niveau de formation	N	%
Scolarité obligatoire	12	16.7
Ecole secondaire supérieure sans maturité	1	1.4
Apprentissage ou école professionnelle	39	54.2
maturité, école normale	2	2.8
Formation ou école professionnelle supérieure	7	9.7
Université, école polytechnique	6	8.3
Sans réponse	5	6.9
Total	72	100.0

Tableau A6 : Revenu

Revenu en CHF	N	%
Moins de 2000	3	4.2
2000-3000	2	2.8
3000-4000	9	12.5
4000-5000	19	26.4
5000-6000	18	25.0
6000-8000	6	8.3
8000-10000	9	12.5
Plus de 10000	1	1.4
Sans réponse	5	6.9
Total	72	100.0

Tableau A7 : lieu de résidence

Lieu de résidence	N	%
Reconvilier	32	44
À moins de 20 km	30	42
À plus de 20 km	8	11

Tableau A8 : nationalité

Nationalité	N	%
Suisse	50	69
Française	4	6
Italienne	5	7
Espagnole	3	4
Portugaise	3	4

Tableau A9 : Fréquence de discussions politiques

	Fréquence à parler politique avec amis et famille			
	Très souvent	Souvent	Parfois	Rarement
Cols bleus	9.30%	30.20% (13)	34.9% (15)	11.6% (5)
Cols Blancs	8% (2)	44% (11)	32% (8)	12% (3)
Sans réponse	0% (0)	0% (0)	50% (1)	50% (1)
Total	8.6% (6)	34.3% (24)	34.3% (24)	12.9% (9)

Tableau A10 : Proximité partisane

	Sentez-vous proche d'un parti ou mouvement politique?					
	Très proche	Proche	Peu proche	Pas proche du tout	Sans réponse	Total
Cols bleus	7% (3)	41.9% (18)	14% (6)	16.3% (7)	20.9% (9)	100% (43)
Cols blancs	4% (1)	24% (6)	28% (7)	32% (8)	12% (3)	100% (25)
Sans réponse	0% (0)	0% (0)	50% (1)	50% (1)	0% (0)	100% (2)
Total	5.7% (4)	34.3% (24)	20% (14)	22.9% (16)	17.1% (12)	100% (70)

Tableau A11 : Compétence politique I

	« Certains disent que la politique est quelque chose de trop compliquée. »				
	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
Cols bleus	18.6% (8)	4.7% (2)	25.6% (11)	16.3% (7)	14% (6)
Cols blancs	12% (3)	16% (4)	24% (6)	32% (8)	4% (1)
Sans réponse	0% (0)	0% (0)	50% (1)	50% (1)	0% (0)
Total	15.7% (11)	8.6% (6)	25.7% (18)	22.9% (16)	10% (7)

Tableau A12 : Compétence politique II

	Juste	Faux	Sans réponse
Président de la confédération	82% (58)	6% (3)	12% (9)
Cols bleus	77% (33)	7% (3)	16% (7)
Cols blancs	92% (23)	0% (0)	8% (2)
Son parti	63% (44)	19% (13)	19% (13)
Cols bleus	54% (23)	23% (10)	23% (10)
Cols blancs	76% (19)	12% (3)	12% (3)

Tableau A13a : Participation politique I

Avant la grève, aviez-vous déjà participé...	Jamais	Au moins une fois dans ma vie	Plusieurs fois dans ma vie	Plus d'une fois par année
à une récolte de signature	45.8% (33)	22.2% (16)	25% (18)	2.8% (2)
Cols bleus	48.8% (20)	19% (8)	27% (11)	2% (1)
Cols blancs	40% (10) ¹¹⁷	28% (7)	28% (7)	4% (1)
à une manifestation	58.3% (42)	15.3% (11)	19.4% (14)	2.8% (2)
Cols bleus	66% (27)	10% (4)	20% (8)	2% (1)
Cols blancs	48% (12)	28% (7)	20% (5)	4% (1)

Tableau A13b : Participation politique II

Avant la grève, aviez-vous déjà participé...	Jamais participé	Déjà participé
à un arrêt de travail de courte durée :	83% (60)	17% (8)
Cols bleus	85% (35)	15% (4)
Cols blancs	92% (23)	8% (2)
à une grève :	85% (61)	15% (9)
Cols bleus	85% (35)	15% (6)
Cols blancs	92% (23)	8% (2)

¹¹⁷ Le chiffre global et le chiffre cols bleus additionné au chiffre col blanc ne correspond pas forcément parce qu'il y a des individus qui n'ont pas indiqué de catégorie socio-professionnelle

Tableau A14 : Membre de partis et syndicat

	Oui	Non
Parti politique	11% (8)	89% (64)
cols bleus	14% (6)	86% (37)
Cols blancs	8% (2)	92% (23)
Syndicat (durant la grève)	73% (51)	27% (19)
Cols bleus	86% (37)	14% (6)
Cols blancs	52% (13)	48% (12)

Tableau A15 : Participation associative

En 2004, fréquence de participation à des...	Je ne participe pas	Quelques fois dans l'année	Une à trois fois par mois	Au moins une fois par semaine
Services religieux	48.6% (35)	33.3% (24)	4.2% (3)	8.3% (6)
Cols bleus	54% (22)	29% (12)	5% (2)	4% (10)
Cols blancs	42% (10)	50%(12)	4% (1)	4% (1)
Clubs sportifs	38.9% (28)	25% (18)	8.3% (6)	20.8% (15)
Cols bleus	56% (23)	20% (8)	5% (2)	15% (6)
Cols blancs	20% (5)	38% (9)	13% (3)	29% (7)
Activités, clubs culturels ou artistiques	48.6% (35)	31.9% (23)	6.9% (5)	5.6% (4)
Cols bleus	60% (24)	28% (11)	3% (1)	5% (2)
Cols blancs	44% (11)	40% (10)	16% (4)	0%(0)
Associations professionnelles ou syndicales	61.1% (44)	23.6% (17)	5.6% (4)	1.4% (1)
Cols bleus	60% (24)	30% (12)	3% (1)	5% (2)
Cols blancs	67% (16)	21% (5)	13% (3)	0%(0)
Associations communales	69.4% (50)	12.5% (9)	2.8% (2)	6.9% (5)
Cols bleus	73% (29)	10% (4)	5% (2)	9% (3)
Cols blancs	71% (17)	21% (5)	0%(0)	8% (2)

Tableau A16 : Sexe et participation

	Femmes	Hommes
Membre d'un syndicat		
Oui	82% (9)	72% (42)
non	18% (2)	28% (17)
Récolte de signatures		
Avant la grève		
Jamais participé	64% (7)	43% (25)
Déjà participé	36% (4)	55% (32)
Participation à des manifestations		
Avant la grève		
Jamais participé	64% (7)	59% (32)
Déjà participé	36% (4)	39% (23)
Responsabilité dans groupes		
En 2004	27% (3)	37% (22)
Actuellement	9% (1)	25% (9)
Participation aux élections fédérales		
En 2003	40% (4)	61% (35)
En 2007	70% (7)	64% (35)

Tableau A17 : Âge et participation

	16-29	30-39	40-49	50-59	60 et plus
Membre d'un syndicat :					
Oui	0%(0)	86% (6)	79% (11)	65% (17)	73% (11)
Non	100% (4)	14% (1)	21% (3)	35% (9)	27% (4)
Récolte de signatures avant la première grève :					
Jamais participé	100% (4)	43% (3)	50% (7)	54% (14)	23% (3)
Déjà participé	0%(0)	57% (4)	50% (7)	46% (12)	69% (9)
Participation à des manifestations avant la première grève :					
Jamais participé	100% (4)	71% (5)	79% (11)	58% (15)	31% (4)
Déjà participé		19% (2)	21% (3)	42% (11)	62% (8)
Responsabilité dans groupes :					
2004	0 % (0)	29% (2)	29% (4)	46% (12)	50% (7)
Actuellement	25% (1)	14% (1)	7% (1)	39% (10)	7% (1)
Participation aux élections fédérales :					
En 2003	33% (1)	71% (5)	46% (5)	68% (17)	60% (9)
En 2007	67% (2)	86% (6)	80% (8)	75% (18)	47% (7)

Tableau A18 : Formation et participation

	Scolarité obligatoire	École secondaire	Apprentissage, formation prof.	Maturité	École professionnelle supérieure	Université
Membre d'un syndicat						
Oui	83% (10)	100% (1)	74% (29)	100% (2)	86% (6)	33% (2)
Non	17% (2)	0% (0)	26% (10)	0% (0)	14% (1)	67% (4)
Récolte de signatures avant la première grève :						
Jamais participé	67% (8)	0% (0)	41% (16)	100% (2)	29% (2)	67% (4)
Déjà participé	25% (3)	0% (0)	59% (23)	0% (0)	71% (5)	33% (2)
Participation à des manifestations avant la première grève :						
Jamais participé	67% (8)	0%(0)	56% (22)	50% (1)	57% (4)	67% (4)
Déjà participé	25% (3)	0%(0)	44% (17)	50% (1)	43% (3)	33% (2)
Responsabilité dans groupes :						
2004	17% (2)	0%(0)	42% (16)	0% (0)	43% (3)	33% (2)
Actuellement	0% (0)	0%(0)	21% (8)	100% (2)	43% (3)	17% (1)
Participation aux élections fédérales						
En 2003	33% (3)	0%(0)	65% (24)	0% (0)	71% (5)	67% (4)
En 2007	50% (4)	0%(0)	69% (25)	0% (0)	86% (6)	67% (4)

Tableau A19 : Revenu et participation

	< 2000	2000-3000	3000-4000	4000-5000	5000-6000
Membre d'un syndicat					
Oui	100%(3)	100%(2)	78% (7)	79%(15)	72%(13)
Non	0% (0)	0% (0)	22% (2)	21% (4)	28% (5)
Récolte de signatures avant la première grève :					
Jamais participé	100%(3)	100% (2)	44% (4)	63% (12)	18% (3)
Déjà participé	0% (0)	0% (0)	44% (4)	37% (7)	82% (14)
Participation à des manifestations avant la première grève :					
Jamais participé	67% (2)	50% (1)	33% (3)	95% (18)	41% (7)
Déjà participé	33% (1)	50% (1)	55% (5)	5% (1)	59% (10)
Responsabilité dans groupes					
En 2004	0% (0)	0% (0)	22% (2)	21% (4)	50% (9)
Actuellement	0% (0)	50% (1)	22% (2)	11% (2)	22% (4)
Participation aux élections fédérales					
En 2003	50% (1)	0% (0)	63% (5)	24% (4)	77% (13)
En 2007	100%(2)	50% (1)	63% (5)	47% (7)	71% (12)

Tableau A22 : Moyennes de l'investissement dans les activités et variables sociographiques et politiques

Variable	Catégorie	Moyenne	Ecart-type	N
Sexe	Hommes	1.8	0.7	60
	Femmes	1.6	0.7	11
Age	16-29 ans	1.2	0.3	4
	30-39 ans	2.1	0.9	7
	40-49 ans	1.8	0.5	14
	50-59 ans	1.7	0.7	26
Catégorie socio-professionnelle	Ouvriers non-qualifiés	1.7	0.8	11
	Ouvriers qualifiés	1.9	0.8	25
	Contre-maîtres	1.8	0.5	4
	Chefs d'atelier	2.1	0.6	4
	Employés	1.7	0.7	5
	Cadres sup.	1.5	0.4	7
	Autres	1.7	0.7	12
	Cols bleus	1.7	0.7	43
Formation	Cols blancs	1.7	0.6	25
	Scolarité obligatoire	1.5	0.7	12
	Ecole secondaire	1.5		1
	Apprentissage	1.9	0.7	39
	Maturité	1.5	0.9	2
	Ecole prof. sup.	1.7	0.5	7
	Université	1.2	0.5	6
Temps travaillé à la Boillat	1 à 2 ans	2.1	0.9	9
	3 à 5 ans	1.7	0.8	7
	6 à 9 ans	1.9	0.7	7
	10 à 19 ans	1.8	0.7	19
	20 ans et plus	1.4	0.6	26
Proximité partisane	Très proche	1.8	0.8	4
	Proche	1.8	0.7	24
	Peu proche	1.8	0.8	15
	Pas proche du tout	1.6	0.7	16
	Sans réponse	1.9	0.6	13
Fréquence parler politique	Très souvent	2.5	0.6	13
	Souvent	2.1	0.7	24
	Parfois	1.5	0.5	25
	Rarement	1.4	0.4	9
	Jamais	1.5	0.8	7
Participation élections fédérales 2003	Oui	1.9	0.8	39
	Non	1.8	0.7	14
Responsabilité groupe 2004	Oui	2.0	0.7	25
	Non	1.7	0.7	46
Membre syndicat 2006	Oui	1.9	0.8	53
	Non	1.6	0.5	19

Dans la collection « Travaux de Science Politique »

Disponibles sur www.unil.ch/iepi

41. **Dietmar Braun** (2009). Federalism in South Africa – Can it work?
40. **Romain Bertrand** (2009). Habermas au Bengale, ou comment “provincialiser l’Europe” avec Dipesh Chakrabarty.
39. **Oscar Mazzoleni et Hervé Rayner** (2008). Une coalition gouvernementale durable. Emergence, institutionnalisation et crise de la «formule magique» en Suisse (1959-2003).
38. **Andrin Hauri** (2008). Les conséquences de la barrière de séparation entre Israël et la Cisjordanie à court et à long terme. Les perspectives pour la fondation d’un État palestinien.
37. **André Mach et Andrea Pilotti** (2008). Professionnalisation et changements de profils des parlementaires suisses au cours de la période récente (1980-2000)
36. **Olivier Fillieule** (2008). Travail militant, action collective et rapports de genre.
35. **Olivier Fillieule et Philippe Blanchard** (2008). Individual SURvey in RAllies (INSURA). A New Tool for Exploring Transnational Activism.
34. **Dupuis Johann** (2008). Analyse politique des conditions de succès et d’échec des marchés de droits d’émissions.
33. **Dietmar Braun et Björn Uhlmann** (2007). Ideas and Power in Swiss Health Care Party Politics.
32. **Fabrizio Gilardi, Katharina Füglistner, Stéphane Luyet** (2007). Learning from Others: The Diffusion of Hospital Financing Reforms in OECD Countries.
31. **Natalia Gerodetti** (2007). Enduring Legacies – Intersecting Discourses in the Context of Eugenics.
30. **Véronique Mottier** (2007). Meaning, Identity, Power : Metaphors and Discourse Analysis.
29. **Olivier Fillieule** (2007). On n’y voit rien ! Le recours aux sources de presse pour l’analyse des mobilisations protestataires.
28. **Kathrin Daepf** (2006). La re-régulation sélective de la finance internationale : l’initiative sur les pays ou territoires non-coopératifs du GAFI.
27. **Martino Maggetti** (2006). Assessing the De Facto Independence of Regulatory Agencies. The Case of the Swiss Federal Banking Commission in the 1990?
26. **Dietmar Braun** (2006). Modernising Federalism. Towards Convergence in the Organisation of Intergovernmental Relations?

25. **Gilardi Fabrizio** (2006). The Same, but Different. Central Banks, Regulatory Agencies, and the Politics of Delegation to Independent Authorities.
24. **Péchu Cécile** (2006). Entre résistance et contestation. La genèse du squat comme mode d'action.
23. **Gothel Sarah** (2005) ACCOBAMS. Les pays de mer noire, méditerranée et zone atlantique adjacente s'unissent pour la protection des cétacés.
22. **Schnyder, Gerhard, Martin Lüpold, André Mach et Thomas David** (2005) The Rise and Decline of the Swiss Company Network during the 20th Century.
21. **Buffat Aurélien** (2005) La mise en oeuvre de la réforme de l'armée suisse « Armée XXI » : les changements vécus à l'interne. Etude de cas des militaires professionnels des écoles, hôpital de la place d'armes de Moudon.
20. **Rey Léonard** (2005) La construction du marché intérieur suisse à la lumière de l'expérience européenne : centralité et intervention contrastée des Hautes Cours dans les processus d'intégration économique.
19. **Csikos Patrick** (2005) Emergence d'une nouvelle gouvernance internationale privée/publique : les cas des agences de notation financière et des normes comptables.
18. **Voegtli Michael** (2004) Entre paternalisme et Etat social. Le cas de la fabrique de chocolat Suchard (1870-1940).
17. **Chinotti Luca** (2004) Les effets de l'Accord sur l'Agriculture de l'Uruguay Round sur les pays en développement. Une entrave ou une opportunité pour le développement?.
16. **Afonso Alexandre** (2004) Internationalisation, économie et politique migratoire dans la Suisse des années 1990.
15. **Freymond Nicolas** (2003) La question des institutions dans la science politique contemporaine: l'exemple du néo-institutionnalisme.
14. **Steiner Yves** (2003) Le coût réel de l'indépendance de la banque centrale: économie politique comparée de la Deutsche Bundesbank et de la Banque du Japon dans les années soixante-dix.
13. **Braun Dietmar** (1999) Toward a heuristic framework of the Territorial division of Power in comparative public Policy research.
12. **Braun Dietmar** (1998) Bringing State structures back in: The Significance of Political Arena's in Political Decision-making.
11. **Kübler Daniel** (1996) Neighbourhood conflicts and dialogues.
10. **Mach André** (1995) Représentation des intérêts et capacité d'adaptation de l'économie suisse.
9. **Sancey Yves** (1995) Le Gentlemen's agreement de 1927. Lutte autour de la (non-)politisation de l'exportation du capital.

8. **Kübler Daniel** (1993) L'Etat face à la toxicomanie, action publique et contrat social.
 7. **Leresche Jean-Philippe** (1993) Les transformations du pouvoir local en Suisse.
 6. **Voutat Bernard** (1993) Les minorités territoriales, quelques considérations théoriques.
 5. **Voutat Bernard** (1992) Les origines sociales de la "question jurassienne".
 4. **Seiler Daniel-Louis** (1991) Le cas des partis politiques dans les nouvelles démocraties de l'Est européen.
 3. **Kobi Silvia** (1991) Les "Neinsager" dans le processus référendaire suisse: des variations sur un thème mythique.
 2. **Papadopoulos Ioannis** (1991) La Suisse: un "Sonderfall" pour la théorie politique?.
- Spang Nadia** (1991) Scholarly View of Japan throughout the XXth Century.
- Vaziri Shahrokh** (1990) Eléments de réflexion sur les partis politiques et références idéologiques dans le Tiers Monde.