HAL
open science

Des Marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990)

Antonin Perdoncin

To cite this version:

Antonin Perdoncin. Des Marocains pour fermer les mines : immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945-1990). Sociologie. Université Paris Saclay (COmUE), 2018. Français. NNT : 2018SACLN042 . tel-01957590

HAL Id: tel-01957590

https://theses.hal.science/tel-01957590

Submitted on 17 Dec 2018

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

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

université PARIS-SACLAY

école normale supérieure paris—saclay

NNT : 2018SACLN042

Des Marocains pour fermer les mines

Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990)

Volume 1

Thèse de doctorat de l'Université Paris-Saclay
préparée à l'École Normale Supérieure Paris-Saclay

École doctorale n°578 sciences de l'homme et de la société (SHS)
Spécialité de doctorat : Sociologie, démographie

Thèse présentée et soutenue à Cachan, le 30 novembre 2018, par

Antonin Perdoncin

Composition du Jury :

Elodie Béthoux Maîtresse de conférences ENS Paris-Saclay (IDHES)	Examinatrice
Pierre Fournier Professeur des universités Université Aix-Marseille (LAMES)	Président du jury
Paul-André Rosental Professeur des universités Sciences Po Paris (Centre d'histoire de Sciences Po)	Rapporteur
Yasmine Siblot Professeure des universités, Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis (CRESSPA – CSU)	Rapporteure
Pierre-Paul Zalio Professeur des universités ENS Paris-Saclay (IDHES)	Directeur de thèse

Thèse de doctorat

Des Marocains pour fermer les mines

Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990)

Volume I
Manuscrit principal

Antonin Perdoncin

Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Pierre-Paul Zalio
présentée et soutenue à Cachan le 30 novembre 2018

ENS Paris–Saclay
ED 578 SHS (Spécialité : sociologie, démographie)

À Léon, immigré et prolétaire

À Sonia et Marta, arrières-petites filles d'immigré, filles d'immigrée

Remerciements

Mes premiers remerciements vont à mon directeur de thèse, Pierre-Paul Zalio, qui a su accompagner, encourager et stimuler intellectuellement cette recherche depuis le début. Je lui dois aussi de m'avoir accueilli à l'ENS Cachan, où j'ai pu faire mes premiers pas d'enseignant, et bénéficier d'un exceptionnel environnement intellectuel et matériel de travail.

Cette thèse n'aurait pas pu voir le jour sans mes collègues et amis de l'IDHE.S et du Département de sciences sociales de l'ENS Paris-Saclay, notamment mes comparses doctorants d'alors Camille Dupuy, Hervé Champin, Andrey Indukaev et Jacques Petitier. Je veux remercier tout particulièrement Hugo Harari-Kermadec et Thibaut de Saint Pol pour leurs conseils sur certains aspects quantitatifs de mon travail. Je réserve des remerciements spéciaux à Christian Bessy, dont la constance, la rigueur et l'amitié ont été un point d'appui précieux tout au long de ce travail.

Je souhaite également remercier mes relecteurs et relectrices Jean Finez, Camille François, Fanny Gallot, Vincent Gay, Aurélie Peyrin, Quentin Ravelli et Blaise Wilfert-Portal. Leurs commentaires et corrections précises et amicales ont grandement contribué à améliorer la qualité de ce travail. Qu'ils soient aussi remerciés ici pour ces (parfois longues) discussions au cours desquelles j'ai pu tester auprès d'eux certaines des idées qui sont ici développées.

La liste serait longue de toutes celles et tous ceux avec qui j'ai eu le plaisir d'échanger au cours de ces années, et qui ont contribué à leur façon à la réalisation de ce travail. Je pense tout particulièrement à Jennifer Bidet, Pierre Blavier, Samuel Coavoux, Elsa Favier et Romain Lecler. Je n'oublie pas mes collègues du Département de sciences sociales de l'ENS, avec qui j'ai partagé, ces dernières années, le quotidien de l'enseignement et de la recherche.

Je souhaite également exprimer mon immense gratitude à Claire Zalc et Claire Lemercier sans qui je ne me serais jamais lancé dans la collecte, la saisie et l'analyse des dossiers de carrière des mineurs. Leur aide a été précieuse à plusieurs moments de ce travail, et leur rigueur intellectuelle une référence constante. Le travail quantitatif

entrepris ici doit aussi énormément à Noël Bonneuil qui m'a ouvert les portes de son séminaire et a su dédier du temps à un jeune doctorant ignorant des choses de la quantification. Qu'il en soit ici bien amicalement remercié.

Au moment de clore ce travail, j'ai aussi une pensée pour les étudiants et étudiantes avec et pour lesquels j'ai eu le bonheur de travailler au cours de ces années. Le métier de chercheur prend tout son sens lorsqu'il sert à la transmission : c'est ce qu'ils et elles m'ont appris.

Les salariés du service de archives de l'ANGDM ont contribué d'une façon décisive à la création de la base de données de dossiers individuels de carrière sur laquelle s'appuie en partie cette thèse. Je n'aurais pas pu me repérer parmi cette masse documentaire sans leur aide, amicale et chaleureuse. Pepino Ferri, notamment, a su me faire une place dans sa petite équipe et répondre avec patience à mes questions et à mes demandes. Je pense aussi aux archivistes des Archives nationales du monde du travail de Roubaix et du Centre historique minier de Lewarde qui m'ont accompagné et aiguillé dans les premières phases de cette recherche.

Je remercie les membres du jury qui ont accepté de lire et d'évaluer ce travail. J'espère qu'il sera à la hauteur de leurs exigences.

Les mots ne suffisent pas pour remercier Alla Kulikova, qui a été à mes côtés au cours de ces belles années. Elle sait tout ce que ce travail lui doit.

Sommaire

Volume I — Manuscrit principal 3

Introduction générale 3

1 Les chemins politiques d'une récession économique
Immigration et désaccumulation du capital 55

2 Piloter par les coûts
Immigration, noblesse d'État et capitalisme 145

3 Jeux sur les statuts
Immigration et institutions du travail 209

4 Recruter et construire une main-d'œuvre exploitable
Immigration, colonialisme et racialisation 277

5 L'impossible reproduction
Immigration et fin d'un monde ouvrier 345

Conclusion générale 467

Volume II — Sources, Bibliographie, Annexes statistiques 5

Graphiques, tableaux et illustrations 9

Bibliographie 73

Liste des tableaux 76

Liste des figures 77

Sources consultées 81

Échantillonnage des dossiers de carrière 85

Analyses géométriques des données 113

Table des matières 130

Volume I — Manuscrit principal

★

Introduction générale

1 Socio-histoire d'une récession économique

1.1 Trajectoires économiques d'une formation sociale

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, les Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais (HBNPC) constituent l'organisation productive la plus importante, tant en termes de production que d'effectifs, du secteur minier nouvellement nationalisé. De l'Artois au Valenciennois, en passant par le Douaisis et le secteur lensois, la vingtaine de compagnies privées qui régnaient sur le bassin minier sont rassemblées et placées sous l'autorité du ministère de l'Industrie, par l'ordonnance du 13 décembre 1944, puis rassemblées définitivement au sein des HBNPC en mai 1946 [1]. En fin d'année 1947, les HBNPC emploient 195 429 ouvriers aux travaux du fond et du jour [2], soit 60 % de l'effectif ouvrier total des Charbonnages de France (CDF). Cette même année, 25,5 millions de tonnes de charbon sont extraites des sous-sol du Nord-Pas-de-Calais, soit 54 % de la production nationale. Alors que les nationalisations de l'après-guerre manifestent les velléités planificatrices et interventionnistes de l'État, le secteur minier est emblématique d'un mode de gestion étatisée de l'économie capitaliste, et de la réglementation, sous la forme d'un statut – le Statut du mineur – des aspects sociaux, politiques et techniques des rapports de production.

1. Le bassin minier est divisé en neuf Groupes d'exploitation au cours de l'année 1946, correspondant peu ou prou au périmètre géographique des anciennes concessions minières (voir le diagramme présenté dans la figure 5.21 dans le Volume II). Ces groupes sont partiellement autonomes quant à la conduite des opérations d'extraction et de transformation du charbon, et quant aux recrutements de travailleurs. Cette immense entité économique et sociale est alors la principale composante du consortium charbonnier public, Charbonnages de France, créé par la loi de nationalisation du 19 avril 1946, qui rassemble, outre le bassin du Nord-Pas-de-Calais, les bassins de Lorraine (en Moselle), de Blanzy (en Saône-et-Loire, autour de Montceau-les-Mines principalement), d'Auvergne, de la Loire (autour notamment de Saint-Étienne et de Rive-de-Gier), du Dauphiné (non loin de Grenoble), des Cévennes (dans le Gard, au nord d'Alès), d'Aquitaine (dont la mémoire collective a retenu notamment le nom des mines de Carmaux) et de Provence (mines de Gardanne principalement).

2. Auxquels s'ajoutent 4 500 agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs.

C'est l'État qui prend en charge le renouvellement de l'appareil de production du charbon en France, et la fourniture de cette énergie de première nécessité à l'ensemble des secteurs économiques consommateurs. Cette prise en charge étatique passe par la mobilisation du corps des ingénieurs des mines, hauts fonctionnaires et ingénieurs fortement intégrés à l'appareil d'État et aux entreprises capitalistes françaises, qui orchestrent et pilotent la centralisation de la politique charbonnière, la concentration du capital minier au sein des Charbonnages de France et la mise en œuvre effective de la politique charbonnière au fond des puits comme sur les carreaux.

Cette configuration sociale et économique, née du contexte politique et social de l'après-guerre [3], connait une trajectoire historique singulière : les institutions qui la portent – entreprises publiques et Statut –, bien qu'elles perdurent près d'un demi-siècle, entament un cycle de transformation et de dépérissement progressif dès la fin des années 1950. Rétrospectivement, le colosse charbonnier semble bien avoir eu des pieds d'argile. La production de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais culmine en 1960 à 29 millions de tonnes puis décroît sans discontinuer et de façon quasiment linéaire jusqu'à la fermeture des derniers puits [4]. Deux plans de récession, portant le nom des ministres de l'Industrie les ayant défendus, sont élaborés et mis en œuvre dans les années 1960 : le plan Jeanneney en 1960 qui lance une politique concertée de fermeture des puits jugés les moins rentables, et le plan Bettencourt en 1968 qui accélère le processus de fermeture. Quant aux effectifs de l'entreprise, ils décroissent, de façon linéaire là encore, dès la nationalisation : à la fin des années 1950, ouvriers, agents de maîtrise, techniciens, employés et ingénieurs des mines sont 137 000, à la fin de la décennie suivante 74 800. Il n'en reste plus que 22 500 en 1980, dix ans avant la fermeture définitive du dernier puits. Plus de 160 000 emplois sont ainsi détruits en quatre décennies, des centaines de puits désaffectés, des milliers de kilomètres de galeries reprises par les eaux, des millions de tonnes de matériel abandonnés. Comment cette récession économique a-t-elle été conçue et pilotée ? Pour répondre

3. Rolande Trempé, « Les Charbonnages, un cas social », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 294–309.

4. La production avait été divisée par deux entre 1945 et 1974, alors qu'elle avait été multipliée par cinq en Lorraine. C'est d'ailleurs en 1974 que la production totale du bassin de Lorraine dépasse pour la première fois celle du bassin du Nord-Pas-de-Calais. En 1981, la Lorraine assure à elle seule plus de la moitié de la production nationale. Les HBNPC continuent à employer plus de travailleurs que la Lorraine jusqu'en 1981, même si là encore l'évolution des deux bassins n'est pas parallèle : l'effectif d'ouvriers est divisé par 1,5 entre 1945 et 1960 et par 11 entre 1960 et 1986, alors qu'en Lorraine il est multiplié par 2,3 puis divisé par le même ratio sur ces deux périodes.

à quels types d'arbitrages, et selon quelles articulations entre politique économique et politiques de main-d'œuvre ? Comment cette trajectoire singulière s'intègre-t-elle à l'évolution des modes de régulation du capitalisme en France ?

Un tel bouleversement ne pouvait qu'affecter durablement les conditions sociales, économiques et culturelles d'existence de l'ensemble de la population du bassin minier. La trajectoire économique du charbon se répercute sur les caractéristiques de la formation sociale qui assure les tâches liées à l'exploitation du charbon : les travailleurs des mines. Incarné par la figure de l'ouvrier mineur, ce groupe professionnel qui s'était constitué dans et par les travaux d'exploitation du charbon est, au sortir de la Seconde Guerre mondiale une composante centrale et emblématique de la classe ouvrière en France. Le mineur, héros ouvrier de l'après-guerre, paré des vertus du courage, de la solidarité et de la discipline, est érigé en modèle d'une classe ouvrière considérée comme la classe centrale à même d'orienter et de réorganiser la société selon ses propres besoins [5]. Marion Fontaine [6] montre comment ce « mythe de l'ouvrier mineur » est construit, dès les années 1920–1930, notamment par le Parti communiste, puis énoncé et diffusé dans des productions culturelles d'intellectuels proches du Parti après la Seconde Guerre mondiale. Le mythe du mineur est ainsi le résultat d'un travail politique de représentation, comme l'explique Gérard Noiriel :

> [dans les années 1950] le PCF peaufine les images collectives du « parti de la classe ouvrière ». Le mythe du « mineur » prend alors toute son extension. Le village natal du « fils du peuple » [7] devient la « Mecque » des communistes. Les intellectuels du parti apportent une efficace caution à cette stratégie. Parmi toute une littérature, citons les poèmes d'Aragon réunis en plaquette intitulée : *Le pays des mineurs* ou l'ouvrage célèbre d'André Still, *Le mot mineur camarades* (1949). La même année d'ailleurs, sort le film de Louis Daquin, réalisé à chaud sur les grèves des mineurs du Nord de 1948, *Le point du jour*. Les années cinquante sont aussi la grande époque du « réalisme socialiste » qui offre une nouvelle version du fantasme ouvrier combinant populisme et misérabilisme. Le mineur devient ainsi tout à la fois le prototype de l'homme nouveau,

5. Gardons bien à l'esprit, comme le rappelle Gérard Noiriel, que si « les travailleurs de la grande industrie sont portés aux nues pendant les années de reconstruction, [c'est] parce que le pays a besoin d'eux pour se remettre du cyclone » de la guerre (Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française : XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1986, p. 197).

6. Marion Fontaine, *Fin d'un monde ouvrier. Liévin, 1974*, Paris : Éditions de l'EHESS, 2014, p. 47-77.

7. Précisons que Maurice Thorez est né à Noyelles-Godault, en plein cœur du bassin minier du Pas-de-Calais.

> haute figure du prolétariat, belle et noble, et le symbole des stigmates de la condition ouvrière : mains arrachées, corps meurtris, silicosés. [8]

Ce mythe est vivifié par la grève des mineurs du Nord de mai-juin 1941 [9] et par celle de l'automne 1948 [10]. L'ouvrier mineur est ainsi identifié à ses luttes et aux conquêtes sociales qu'elles lui permettent d'arracher puis de défendre : un Statut protecteur auquel s'adossent un régime spécifique de sécurité sociale et des avantages en nature (logement et charbon gratuits) enviés. Il s'identifie aussi à la dureté d'un travail souterrain exposé aux accidents, aux « catastrophes » qui enflamment les galeries souterraines à échéance plus ou moins régulière, provoquant des morts collectives de masse inscrites dans la mémoire des régions minières, et aux maladies professionnelles – la silicose notamment, cette maladie pulmonaire due à l'inhalation des poussières de silice et qui provoque une mort prématurée par suffocation.

Le monde de la mine est aussi emblématique du rôle joué par l'immigration dans la formation de la classe ouvrière en France. Des Belges de la fin du XIXe siècle aux Marocains des années de récession, en passant par les Polonais des années 1920 et les Italiens, Allemands et Algériens des années 1950, le monde social de la mine apparaît comme une mosaïque de nationalités. Alors que la production régresse et que l'on aurait pu s'attendre à ce que le lien entre classe ouvrière des mines et immigration se rompe sous l'effet de la contraction des besoins en personnel, les Houillères du Nord-Pas-de-Calais mettent en œuvre un des programmes les plus importants de recrutement de main-d'œuvre étrangère de l'histoire contemporaine. Des dizaines de milliers de travailleurs marocains sont recrutés au Maroc, principalement dans le Souss, cette vaste zone berbérophone du sud du Maroc, qui s'étend de la plaine bordée à l'ouest par l'océan Atlantique – sur lequel s'ouvre le port d'Agadir – et au sud-est par les montagnes de l'Anti-Atlas, jusqu'aux plateaux de Ouarzazate et de Zagora, au-delà de la barrière du Haut-Atlas.

Recrutés au Maroc, selon des critères spécifiques, par des agents spécialement envoyés par l'entreprise, ces travailleurs ont été pris en charge, selon des procédures administratives *ad hoc*, aux diverses étapes de leur carrière au sein de l'entreprise, du recrutement à leur départ, et dans des aspects structurants de leur vie sociale au

8. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*, p. 208.

9. Cette grève est qualifiée de « grande grève patriotique » par la CGT et le PCF (Étienne Dejonghe et Laurent Daniel, *Libération du Nord et du Pas-de-Calais*, Paris : Hachette, 1974).

10. Marion Fontaine et Xavier Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, (121), 2014, p. 21–34.

contact de l'institution (voyage, accueil dans le bassin, logement dans des baraquements puis dans des cités minières). Ils sont presque systématiquement affectés au travail souterrain, dans les chantiers d'abattage du charbon, aux postes les plus bas de l'échelle hiérarchique des qualifications. Ils occupent des postes de manœuvres ou d'aides-mineurs sur les chantiers les moins mécanisés. Ils sont aussi « nicheurs » [11] ou « piqueurs », maniant le marteau-piqueur, machine rudimentaire ayant remplacé le piolet comme outil de base de l'abattage du charbon.

Recrutés sur des contrats temporaires d'un an à un an et demi, ils rejoignent les OS algériens étudiés par Abdelmalek Sayad, comme symboles de cette mise en équivalence, marquée du sceau de la précarité, entre condition ouvrière et condition d'immigré [12]. Paysans transplantés et transformés en travailleurs grâce à la collaboration entre l'entreprise, l'État français, l'administration du Maroc colonial puis l'État marocain indépendant, l'étude de leur introduction dans les mines permet aussi de remettre sur le métier socio-historique l'analyse des liens entre la colonisation du Maghreb par la France et l'immigration de travailleurs maghrébins. Recrutés, pour l'essentiel, alors que les mines commencent à fermer, ils occupent les derniers postes d'abattage du charbon peu à peu délaissés par les travailleurs français. Leur utilisation par l'entreprise vise à un « triple objectif », que Jean-Claude Devinck et Paul-André Rosental ont été les premiers à mettre en évidence : « éviter la titularisation des mineurs immigrés, s'adapter aux aléas de la production et aux fermetures de puits, mais aussi régler à moindres frais la question des risques de silicose. » [13] Le recours à des travailleurs marocains sur contrat a ainsi permis à l'entreprise d'exclure des statistiques de silicose et des dispositifs de reconnaissance et d'indemnisation de la maladie une fraction importante des travailleurs exposés aux poussières [14].

11. Ouvriers non qualifiés chargés de préparer, au marteau-piqueur, les « niches » permettant aux machines d'avancer dans la veine.

12. Abdelmalek Sayad, « Qu'est-ce qu'un immigré ? », *Peuples Méditerrannéens*, (7), 1979, p. 3–23 ; Abdelmalek Sayad, « L'immigré, "OS à vie" », *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris : Le Seuil, 1999, p. 234–253.

13. Paul-André Rosental et Jean-Claude Devinck, « Statistique et mort industrielle : La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 95 (3), 2007, p. 88.

14. Notre recherche n'abordera les questions sanitaires en général – et de la silicose en particulier – que par l'étude de trajectoires singulières de travailleurs des mines (Chapitre 5). Les questions d'enregistrement, de comptage, de reconnaissance et d'indemnisation des pneumoconioses sont un enjeu fort des politiques de main-d'œuvre de l'industrie charbonnière (David Rosner et Gerald E. Markowitz, *Deadly Dust. Silicosis and the Politics of Occupational Disease in Twentieth-Century America*, Princeton : Princeton University Press, 1991 ; Paul-André Rosental, « La silicose comme maladie professionnelle transnationale », *Revue française des affaires sociales*, [2-3], 2008, p. 255–

Dès le début des années 1960, avec l'entrée en récession de l'activité charbonnière, le mythe se retourne : la grève des mineurs de Decazeville entre décembre 1961 et février 1962, si elle est l'objet d'une forte couverture médiatique [15], donne des ouvriers des mines l'image de « perdants magnifiques » [16], inaugurant cette nouvelle représentation « social-triste » du monde ouvrier, appelée à devenir hégémonique dans les années 1980 [17]. La grève générale des Houillères de 1963, qui porte essentiellement sur des questions salariales, témoigne aussi de l'inquiétude suscitée chez les mineurs par l'accélération du rythme de fermeture des puits [18]. Ce groupe professionnel n'est toutefois pas un monde de l'immobilité : il évolue au rythme des transformations des conditions techniques de production du charbon, et selon une logique d'enracinement et de transmission de la condition ouvrière abondamment documentée par l'histoire sociale des ouvriers [19]. On le voit, la précocité de la crise du charbon détermine la trajectoire sociale spécifique du groupe des mineurs. Constater – pour s'en réjouir ou s'en désoler – sa lente décroissance et sa disparition programmée ne permet toutefois de comprendre ni la manière dont il s'est transformé, ni les modalités de son impossible reproduction alors que les mines ferment. Le point de vue que nous proposons d'adopter ici pour étudier cette trajectoire sociale du groupe des mineurs, de la nationalisation à la fermeture des mines, est celui – interne à l'entreprise – des carrières professionnelles [20] : comment ce monde professionnel est-il organisé et

277), notamment en période de récession. Plus généralement encore, les mines sont un terrain d'observation privilégié des rapports entre gestion sanitaire des travailleurs, organisation du travail et politiques de main-d'œuvre (Randall M. Packard, « The Invention of the Tropical Worker : Medical Research and the Quest for Central African Labor on the South African Gold Mines, 190336 », *The Journal of African History*, 34 [02], 1993, p. 271 ; Jock McCulloch, « The Mine at Wittenoom : Blue Asbestos, Labour and Occupational Disease », *Labor History*, 47 [1], 2006, p. 1–19). Le caractère abondant de la littérature sur le sujet nous a paru justifier de nous concentrer sur les autres dimensions de la politique de main-d'œuvre, sur l'analyse politique de la récession charbonnière, et sur les conditions de recrutement et les carrières des travailleurs des mines.

15. Donald Reid, *Les mineurs de Decazeville. Historique de la désindustrialisation*, trad. par Robert Laumon et Michel Delagnes, Decazeville, France : ASPIBD, 2009, p. 245-256.

16. Fontaine, *Fin d'un monde ouvrier*, *op. cit.*, p. 53.

17. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*

18. Marion Fontaine étudie les commentaires sociologiques et militants de la grève, provenant notamment des tenants de la thèse de la « nouvelle classe ouvrière » (Alain Touraine, Serge Mallet et Pierre Belleville), qui font alors de la grève des mineurs le symbole d'une forme d'archaïsme.

19. Il est aussi l'objet d'une tentative politique de revivification du « mythe ouvrier » par des militants maoïstes dans les années 1970, notamment suite à la catastrophe de Liévin de 1974. (Fontaine, *Fin d'un monde ouvrier*, *op. cit.*).

20. On s'inscrit ainsi dans la continuité de l'historiographie « classique » des mines, centrée sur les questions de travail et de production, mais en la décalant par l'analyse, à l'échelle des individus, de la manière dont le groupe se forme et se transforme.

divisé ? Selon quels grands principes professionnels, hiérarchiques et – nous le verrons – ethniques ou raciaux ? Et dans quelle mesure l'étude de la transformation des carrières professionnelle permet-elle de saisir différemment le processus de récession charbonnière ?

Alors que la production baisse de 84 % entre 1949 et 1981, et que l'effectif total de mineurs du fond chute de 90 %, le nombre de Marocains augmente quant à lui de plus de 300 %. Le pic de la présence marocaine aux Houillères est atteint en 1966, soit six ans après le vote du premier Plan de récession charbonnière : ils sont alors près de 12 000. Près de deux décennies plus tard, en décembre 1987, 3 000 mineurs marocains sont encore inscrits aux effectifs des HBNPC, représentant 48 % de la main-d'œuvre ouvrière au fond de la mine. Dans certains puits, leur proportion dépasse 50 % (figure 1) [21]. Lorsque le dernier puits ferme en 1990, il ne reste quasiment plus que des Marocains aux travaux d'abattage du charbon [22]. Comment ces travailleurs ont-ils été recrutés ? Quelles ont été leurs carrières professionnelles et en quoi ont-ils contribué à la transformation, puis à l'impossible reproduction du groupe professionnel des mineurs ?

C'est à l'exploration de l'ensemble de ces liens entre récession charbonnière, dépérissement et disparition des ouvriers des mines, et immigration marocaine que cette thèse est consacrée : comment les travailleurs marocains, recrutés du milieu des années 1950 à la fin des années 1970, ont-ils été utilisés afin de fermer les mines ? Répondre à cette question nécessite de comprendre comment la force de travail marocaine a été peu à peu intégrée à la politique de récession charbonnière, et en quoi les travailleurs marocains ont contribué – bien involontairement – à l'impossible reproduction du groupe social des mineurs.

1.2 L'emprise territoriale et sociale d'une activité économique

La lente décroissance de la production de charbon et des effectifs des travailleurs des mines pourrait donner l'image d'une douce transition d'un monde industriel

21. Cette figure condense, sous forme graphique, le problème général posé dans cette thèse : comment rendre compte des rapports entre baisse de la production, diminution des effectifs de mineurs, et recours massif à l'immigration. Les statistiques utilisées pour produire ces graphiques proviennent des rapports annuels d'activité et de registres de main-d'œuvre (cf. *infra* pour une présentation de ces sources). Précaution de lecture : les échelles et les unités des axes verticaux varient, afin de pouvoir visualiser ensemble des variations de nature et d'ampleur très hétérogène.

22. Pour un aperçu de l'évolution de l'effectif selon les nationalités, voir figure 5.22 dans le Volume II.

à un autre, du primat du charbon à celle du pétrole et de l'atome. Contre une interprétation « doloriste » de l'éclatement de la société minière, Marion Fontaine rappelle que la récession charbonnière prend en France une forme moins dramatique qu'en Angleterre, où les mineurs connaissent une violente défaite sociale après que la grève de 1984 a été brisée par M. Thatcher. Elle s'opère en France de façon plus précoce, dès les années 1960, dans un contexte de croissance économique (du moins jusqu'au début des années 1970), et de façon moins brutale socialement : aucun plan de licenciement n'est mis en place, l'État assurant la diminution des effectifs essentiellement par la mise en œuvre de pré-retraites et de mesures de reconversion professionnelle, et la création d'organismes visant à réindustrialiser les anciennes zones minières [23].

Cette impression d'une « mort très douce » [24] doit toutefois être nuancée. Elle se fait au détriment de certaines catégories de travailleurs : les jeunes gens qui entrent sur un marché du travail local atrophié par la récession de l'activité économique de la mono-industrie minière, et les travailleurs immigrés, notamment marocains. De plus, l'emprise territoriale et sociale des Houillères est tellement puissante que la disparition progressive de l'entreprise bouleverse les équilibres sociaux et politiques locaux, ainsi que la vie quotidienne des habitants du bassin minier. La carte présentée dans la figure 2 [25] montre bien l'étendue spatiale du bassin minier, à cheval sur les deux départements, et connectant Béthune, Lens, Douai et Valenciennes, quatre des villes les plus importantes de la région. Mais bien au-delà de l'étendue territoriale, « les Mines, érigées en mono-industrie, en particulier dans le bassin du Nord et du Pas-de-Calais, ont créé une situation de dépendance dont les effets éclatent avec une rare brutalité lorsque le système se disloque. » [26]

23. Marion Fontaine cite la création en 1966 de l'APEX (Association pour l'Expansion Industrielle), et en 1972 le GIRZOM (Groupement Interministériel pour la Restructuration des Zones Minières) (Marion Fontaine, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires ». Essai d'histoire sociale*, Paris : Les Indes savantes, 2010, p. 213 ; Odile Boudant-Desbonnet, « Restructuration minière et reconversion dans les districts urbains de Lens-Liévin et de Hénin-Carvin », Thèse de doctorat de géographie, Université de Lille, 1979).

24. L'expression, empruntée à Simone de Beauvoir décrivant ses relations à sa mère mourante, est utilisée par Marion Fontaine (Fontaine, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires »*, *op. cit.*, p. 212).

25. Cette carte a été réalisée par nos soins, à partir des données de géolocalisation des différents puits d'extraction en activité en 1945. Elle représente 94 fosses pour lesquelles nous avons pu déterminer la géolocalisation précise et la date de fin d'extraction. D'après les Rapports de gestion du Conseil d'administration, 114 fosses étaient en activité en 1944 : une vingtaine de fosses – sans doute parmi celles qui ferment le plus tôt – n'ont donc pas pu être représentées sur la carte.

26. Fontaine, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires »*, *op. cit.*, p. 213.

> Il ne s'agit pas uniquement des puits, des installation de surface ou des chevalets, même si on aurait tort d'ignorer le bouleversement supplémentaire qu'induisent le changement très rapide du paysage et la destruction des points de repère qui structuraient ce dernier. Au début des années soixante-dix, les HBNPC possèdent encore 2 200 hectares de terrain. Elles sont propriétaires de près du tiers des logements et de la voirie des 162 communes minières des deux départements : près de 80 % des habitations dans le petit village de Marles, un peu moins de la moitié dans la zone de Lens-Liévin. On ne compte pas ici les 41 stades édifiés par les compagnies rivales, non plus que les 28 salles de fêtes ou les dizaines de bâtiments cultuels dans les cités. Sur le seul territoire de l'ex-groupe de Lens, l'entreprise détient les clefs de 6 salles, 8 stades, 10 boulodromes, 4 locaux de colombophilie, etc. Ces lieux ne sont, ou du moins n'étaient pas, des coquilles vides. Les cités sous-tendaient des mondes sociaux constitués, parcourus par des moments d'effervescence politique aussi bien que par les discussions autour des derniers exploits du Racing Club de Lens. Les bâtiments abritaient les centres médico-sociaux, les fêtes des apprentis, les activités des écoles ménagères, les répétitions des harmonies et bien sûr les entraînements des joueurs du RCL, du Club de Liévin, etc. Les Mines, en se retirant, entraînent ainsi un double mouvement d'éclatement et de refonte des territoires et de la vie sociale, avec le risque d'effets aussi violents et de déséquilibres aussi durables que quand elles s'y étaient installées. [27]

Cette inscription territoriale et sociale de l'exploitation charbonnière est partie intégrante de la socio-histoire du groupe social des mineurs. À la suite de Pierre-Paul Zalio, il faut en effet remarquer que le lien entre formations sociales locales et activités économiques localisées se révèle tout particulièrement en périodes de restructurations économiques – qui sont aussi des moments de reconfiguration des relations sociales :

> À Marseille, où l'identité entre les grandes familles bourgeoises, l'économie industrialo-portuaire et le territoire étaient particulièrement forts, la crise de l'économie locale fut aussi celle de la formation sociale locale. Ce processus se comprend d'autant mieux à partir des trajectoires familiales, de l'ascension jusqu'à la crise de la fortune. [28]

Transposée dans le cas des mines et des mineurs du Nord-Pas-de-Calais, cette attention aux rapports entre emprise économique, sociale et territoriale des activités

27. *Ibid.*, p. 214.
28. Pierre-Paul Zalio, *Grandes familles de Marseille au XXe siècle : enquête sur l'identité économique d'un territoire portuaire*, Paris : Belin, 1999, p. 8.

économiques permet de montrer à quel point la transformation progressive – mais radicale – des rapports entre la mono-industrie charbonnière et le territoire affecte à la fois les conditions économiques d'existence des mineurs et de leurs familles, mais aussi leurs conditions de vie au quotidien (on pense notamment au logement minier, héritage du paternalisme des anciennes compagnies minières cherchant à fixer leur main-d'œuvre), dans un territoire mi-rural mi-industriel où les puits représentent plus que des lieux de travail, des lieux de rassemblement qui organisent le territoire. La disparition des mines, en mettant en péril les conditions d'existence les plus fondamentales du groupe social ouvrier qui porte l'exploitation charbonnière, et en introduisant, dans un contexte économique de plus en plus tendu, un nombre important de travailleurs immigrés, produit une crise profonde et violente de son identité, dont les effets se font sentir jusqu'à nos jours.

Pour l'étudier, nous analyserons dans cette thèse non pas des dynasties ouvrières [29] mais les modalités et les conséquences de la transformation des conditions économiques et sociales de l'exploitation charbonnière. Cette industrie omniprésente dans la vie des gens du Nord occupe un poids tel qu'il semble non seulement utile mais sans doute nécessaire de prendre l'entreprise comme point d'observation de ce processus de désagrégation économique et sociale. En élaborant une sociologie historique des effets sociaux de la récession charbonnière, cette thèse propose ainsi de penser ensemble trois objets appartenant à des champs d'étude souvent disjoints en sciences sociales : la liquidation par l'État d'un secteur économique (histoire économique du capitalisme), une politique d'immigration menée par une grande entreprise publique (socio-histoire de l'immigration), les trajectoires d'immigrés marocains au travail (socio-histoire de l'immigration et du travail).

29. Notre enquête diffère donc – outre la région et l'objet – de celle menée par Pierre-Paul Zalio, par le type de matériau recueilli, et donc la façon d'appréhender ces rapports entre territoire, économie et formation sociale. La question territoriale est en effet laissée au second plan pour se concentrer sur les modalités pratiques d'une politique économique et sociale de récession.

Figure 1 – Évolution comparée de la production, du nombre total de travailleurs et du nombre de travailleurs marocains, HBNPC, 1945–1990

Figure 2 – Carte des puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, 1945–1990

1.3 Échos d'un monde disparu

Cette histoire économique et sociale esquissée ici à grands traits a nourri deux types de grands récits, se répondant comme en écho : un récit optimiste de l'industrialisation et du modernisme se retournant en discours fataliste de la désindustrialisation ; un récit héroïque de la puissance sociale des mineurs se retournant en son envers doloriste sur les victimes des ravages sociaux causés par la décadence industrielle du Nord.

Le gigantisme des machines et des bâtiments, l'emprise sociale et territoriale sans équivalent de l'industrie minière, l'identification politique et sociale du groupe des mineurs, et le caractère étrange et sidérant de l'activité productive souterraine, forment le terrain propice à un récit héroïque et volontiers patriotique du développement puis de la disparition de l'industrie charbonnière française et des mineurs comme groupe social et professionnel. Ingénieurs des mines, anciens dirigeants de l'entreprise, syndicalistes, ces « entrepreneurs de mémoire » se chargent de la tâche de transmettre en les reproduisant les traits marquants et archétypiques de cette mémoire de la mine. Mais la tonalité de ces discours ne reflète pas uniquement les qualités sociales et historiques des événements racontés : la nécessité d'un grand récit unifiant sous les vocables de la classe, de la nation ou du progrès, l'évolution du monde de la mine, provient également du risque de dispersion de la mémoire collective des mines, dû à la disparition redoutée du groupe social qui la porte [30]. Les mineurs, espèce ouvrière en voie de disparition, mais aussi les ingénieurs des mines, corps d'État formé par et pour l'exploitation charbonnière, espèce technocratique en voie de recomposition, seraient ainsi les légataires d'une mémoire de la mine nécessairement sélective et partiale, qui insiste beaucoup sur les conquêtes techniques du travail souterrain, et beaucoup moins sur l'augmentation des cadences de travail, beaucoup sur les conquêtes sociales et beaucoup moins sur l'exclusion durable de ces acquis de nombre de travailleurs immigrés.

Cette mémoire est réactivée à échéance plus ou moins régulière. C'est ainsi que

30. « Quand la mémoire d'une suite d'événements n'a plus pour support un groupe, celui-là même qui y fut mêlé ou qui en subit les conséquences, qui y assista ou en reçut un récit vivant des premiers acteurs et spectateurs, quand elle se disperse dans quelques esprits individuels, perdus dans des sociétés nouvelles que ces faits n'intéressent plus parce qu'ils leur sont décidément extérieurs, alors le seul moyen de sauver de tels souvenirs, c'est de les fixer par écrit en une narration suivie puisque, tandis que les paroles et les pensées meurent, les écrits restent. » (Maurice Halbwachs, *La mémoire collective*, Paris : Presse universitaires de France, 1950, p. 45)

treize ans après la fermeture du dernier puits de charbon français, La Houve à Forbach en Moselle en avril 2004, et vingt-six ans après celle du dernier puits du Nord-Pas-de-Calais, le 10 d'Oignies en décembre 1990, France 2 diffuse *L'épopée des gueules noires*, un documentaire qualifié d'« exceptionnel » sur l'histoire des mineurs de charbon, depuis la fin du XIXe siècle, jusqu'au début des années 2000. Le texte prononcé en voix-off qui ouvre le documentaire célèbre une industrie charbonnière symbolisée par ses terrils, « montagnes de charbon » et ses chevalements, « cathédrales de fer », qui aurait « nourri notre pays en énergie et lui a[urait] permis de devenir une puissance industrielle mondiale » :

> C'est l'histoire des gueules noires, ces hommes et ces femmes qui ont changé le cours de notre destin par les sacrifices et par les luttes qu'ils ont menées. L'histoire d'une classe ouvrière née avec les mineurs au XIXe siècle et pratiquement disparue avec eux dans les années 2000 quand la France tournera définitivement la page de l'extraction du charbon.
> C'est l'épopée des gueules noires, comme un roman français qui nous dévoile l'histoire d'une incroyable aventure industrielle et humaine de notre pays depuis 200 ans.

À ce grand récit national convoquant à la fois le « destin » des mineurs, la disparition (supposée) de la classe ouvrière, et l'incontournable poncif de « l'aventure industrielle », répond comme en miroir l'inquiétude de Daniel Francke, ancien mineur à Condé-sur-Escaut et guide au Centre historique minier de Lewarde, dont la voix clôt le documentaire :

> À l'heure actuelle on parle encore des mineurs, parce qu'il y en a encore quelques-uns. Comme moi. Je parle de ce que j'ai vécu. Mais quand je serai plus là, je me pose la question : je serai oublié. Nous les mineurs, on sera oubliés, et puis c'est pas normal. Et quand on sera plus là, qu'est-ce qu'il va rester ? Que des vestiges.

Si l'ensemble du documentaire vise à déconstruire, en donnant la parole à d'anciens délégués-mineurs ou responsables de la Fédération CGT des travailleurs du sous-sol, le « mythe du mineur », « image d'un mineur courageux, transformé en combattant de l'abîme, un ouvrier soldat prêt à tous les sacrifices et érigé en héros de la patrie », un « soldat » qui « accepte son destin » et serait « prêt à mourir pour son pays », c'est pour mieux faire exister un discours *in fine* assez canonique : celui d'une industrie nationale, marquée par une culture ouvrière forte faite de misère, de conquêtes sociales et de particularismes culturels (les harmonies, la colombophi-

lie[31], la fête du 4 décembre célébrant Sainte-Barbe la patronne des mineurs, le jeu du billon ou le tir à l'arc), dont le destin était de contribuer à l'industrialisation de la nation et de laisser sa place à d'autres formes d'énergies plus rentables et modernes.

Cette mémoire collective, qui « ne retient du passé que ce qui en est encore vivant ou capable de vivre dans la conscience du groupe qui l'entretient »[32], l'entreprise elle-même en assurait aussi, dix ans plus tôt, la mise en récit et en images. Dans son numéro de décembre 2007, *CdF Mag* le journal d'entreprise, propose un panorama illustré des « années Charbonnages de France », de la nationalisation de 1946 jusqu'à la dissolution de CDF en 2007. Dans un court éditorial, le dernier Président Directeur-Général de CDF, Daniel Cadoux[33], présente le numéro comme une « boîte à souvenirs » des « grands mais aussi petits événements qui ont marqué la vie de Charbonnages de France », construisant ainsi le récit « de toutes ces années consacrées au développement de la production, au renforcement de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail puis à la gestion de notre repli. » Et il ajoute, s'adressant en entrepreneur de mémoire aux anciens mineurs et à leurs familles :

> J'espère que ces pages vous permettront de retrouver à travers ces souvenirs, parfois hélas douloureux, une partie de votre histoire et de votre vie.

Au fil des pages les années passent, symbolisées par une série de photographies représentant des mineurs au travail munis de leurs instruments fétiches (le casque, la lampe, le marteau-piqueur, etc.), des monuments ou cérémonies en hommage aux victimes de catastrophes minières (coups de grisou, incendies ou éboulements), des sièges d'exploitation aux cheminées fumantes, des machines et outils toujours plus perfectionnés, des moments politiques forts que constituent les rares visites présidentielles des bassins miniers (de Gaulle dans le Nord-Pas-de-Calais en septembre 1959, Pompidou en Lorraine en avril 1972), et des événements sociaux majeurs de la période (grève générale de 1948, grève nationale des mineurs de 1963). Aux images sont accolés des chiffres et de courts textes détaillant la puissance de telle machine, les records de production ou de productivité de tel bassin ou de tel puits, ou encore les progrès de la sécurité sociale minière. Un récit sur papier glacé, dont la vertu est de revivifier le mythe de la corporation minière et de l'exploitation charbon-

31. Jacqueline Frisch-Gauthier et Pierre Louchet, *La colombophilie chez les mineurs du Nord*, Paris : CNRS, 1961.
32. Halbwachs, *La mémoire collective*, *op. cit.*, p. 46.
33. Préfet, diplômé de Sciences Po et ancien élève de l'ENA.

nière, mélange de foi en la vertu du progrès technique, de vision téléologique et lisse d'une exploitation charbonnière dont la disparition aurait eu lieu sans heurts et sans ruptures, et d'héroïsation de la figure de l'ouvrier mineur unifiant par ses attributs impersonnels (le casque, la lampe et le bleu de travail) un monde social composé de groupes d'origines sociales et migratoires diverses, aux compétences et carrières différenciées et occupant des positions professionnelles inégales. Comme s'il fallait, pour que la mémoire perdure et se transmette, ne fournir de l'histoire minière qu'une version débarrassée des contradictions, des conflits et des ruptures : les changements ayant affecté le groupe des mineurs et l'exploitation charbonnière « se résolvent en similitudes, puisqu'ils semblent avoir pour rôle de développer sous divers aspects un contenu identique, c'est-à-dire divers traits fondamentaux du groupe lui-même »[34]. Les transformations des frontières du groupe, des conditions de sa production et de sa reproduction, des conditions sociales, économiques et juridiques de la production de charbon, ne sont abordées que tant qu'elles permettent de justifier la permanence d'une identité sociale, et le déroulement implacable du processus de fermeture des mines.

Au lieu de cette histoire-mémoire vue par la fin, depuis un présent d'où les mines ont disparu, notre socio-histoire de la récession charbonnière proposera une histoire des phases de l'industrie charbonnière en France, attentive aux contradictions et aux ruptures au sein du processus de production de charbon, et rapportant ces transformations aux conditions économiques et juridiques de l'exploitation de la main-d'œuvre[35]. Une histoire qui ne vise pas à décrire l'inéluctable déchéance d'une industrie vouée à disparaître, mais plutôt à resituer les décisions politiques et économiques dans leur temporalités propres, et à en saisir les effets contrastés sur les conditions de travail, de vie et de reproduction du groupe social des mineurs. Une histoire qui tienne ensemble description historique des évolutions techniques et économiques, de la transformation de la force de travail, et des conséquences sur les travailleurs des mines des modalités de gestion de la main-d'œuvre[36].

34. Halbwachs, *La mémoire collective*, *op. cit.*, p. 50.

35. Nous ne prétendons pas ici à la supériorité du récit historique sur le récit mémoriel : histoire et mémoire sont deux rapports différents au passé, qu'il ne s'agit pas de hiérarchiser. Notre propos est plutôt de montrer que les entreprises mémorielles des entrepreneurs de mémoire les plus audibles adoptent un point de vue qui occulte les enjeux pratiques et les conflits auxquels les acteurs sociaux de l'époque étaient confrontés.

36. J'entends par gestion de la main-d'œuvre l'ensemble des dispositifs pratiques et juridiques fixant le niveau et le mode de calcul des salaires, les modalités de recrutement et d'affectation, de formation professionnelle, et les conditions de travail.

1.4 Politiques de désaccumulation, pilotage de la récession, institutions du travail

Cette histoire du charbon à laquelle nous souhaitons ici contribuer vise, à l'instar des travaux rassemblés par Céline Pessis, Sezin Topçu et Christophe Bonneuil[37], à déconstruire l'image moderniste des « Trente glorieuses ». L'histoire économique, sociale et politique du charbon que nous proposons de mener nous plonge en effet au cœur d'un secteur économique de première importance pour comprendre les transformations des structures productives et sociales capitalistes, et des modes d'intervention de l'État sur celles-ci depuis l'après-Seconde Guerre mondiale. L'étude historique de la récession charbonnière permet alors d'interroger les cadres de régulation du capitalisme de ces années dites « glorieuses » de forte croissance économique globale, ainsi que les critères établissant, au crépuscule des années 1970, la transition de ce monde de croissance du capitalisme « régulé », à celui de la crise du capitalisme « dérégulé » ou « néo-libéral ». Pour le dire autrement, interroger le « modernisme » des années 1950–1960 amène à relativiser la rupture des années 1970 : les temporalités économiques et politiques, ainsi que les modalités du pilotage de la récession charbonnière illustrent les nombreuses continuités qui remettent en cause le caractère « néo- » du capitalisme de la fin du XXe siècle.

Un premier enjeu structurant de cette thèse est de montrer que l'histoire de l'extinction de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais s'inscrit dans une politique de gestion au long court de l'accumulation puis de la désaccumulation du capital minier et de ses conséquences sociales et politiques. Les récits héroïques des progrès de la technique et de l'introduction de puissantes machines d'abattage et d'extraction du charbon disent les conséquences d'un processus économique de renouvellement du capital productif : c'est l'État qui, par le biais des nationalisations, a pris en charge une politique massive d'investissement dans les mines. Mais c'est aussi l'État qui a assuré dès 1960, l'arrêt progressif de cette politique, et la diminution de la valeur du capital productif utilisé dans les mines (Chapitre 1). C'est ainsi à une histoire économique de la planification et du capitalisme français de l'après-Seconde Guerre mondiale, que l'étude de ce cas invite. Notamment, l'histoire du secteur charbonnier nationalisé témoigne à la fois de l'extrême brièveté du moment

37. Christophe Bonneuil, Céline Pessis et Sezin Topçu, éds., *Une autre histoire des « Trente Glorieuses ». Modernisation, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre*, Paris : La Découverte, 2013.

keynésien de l'après-guerre comme mode de régulation du capitalisme en France, et de la puissance sociale et économique des institutions – sécurité sociale minière, Statut, entreprises publiques, etc. – créées à la fin des années 1940 afin d'influer sur le cours des relations sociales et de l'organisation de la production en France.

Plus encore, un deuxième enjeu de cette partie est de montrer, en décalant le regard de l'analyse des politiques publiques [38], ou des hauts fonctionnaires et serviteurs de l'État [39], comment les entreprises publiques ont été, dès les années 1960, un des lieux d'invention – par un groupe de dirigeants des Houillères et des hauts fonctionnaires du ministère de l'Industrie, tous ou presque membres du corps des ingénieurs des Mines – d'une politique économique de pilotage par les coûts, visant à calquer le fonctionnement du secteur public sur celui d'un marché. Contre l'idée selon laquelle la libéralisation et l'introduction de logiques marchandes seraient des caractéristiques du « tournant néolibéral » des années 1980, le cas du charbon permet d'étayer les travaux insistant sur les années 1950 et 1960 comme matrice de la réhabilitation, au sein de l'État et des entreprises publiques, d'une action publique gouvernée par les coûts (Chapitre 2) [40].

Cette histoire est enfin abordée, troisième enjeu, sous l'angle des institutions du travail, c'est-à-dire de l'articulation entre organisation du travail, modes de gestion de la main-d'œuvre et régulation juridique des relations de travail. C'est en effet le troisième enjeu structurant de cette thèse que de montrer comment s'institue, au cœur du capitalisme étatisé et dès la fin des années 1950, une précarisation du travail par le recours à des contrats de travail à destination de certaines populations immigrées. Cette histoire économique et sociale du charbon est aussi une histoire de la régulation juridique et pratique de la relation de travail, et une histoire de la précarisation du travail (Chapitre 3).

Cette politique de désaccumulation du capital, loin d'ignorer ses conséquences

38. Philippe Bezes, « Aux origines des politiques de réforme administrative sous la Vème République : la construction du "souci de soi" de l'Etat », *Revue française d'administration publique*, (102), 2002, p. 307–325.

39. Brigitte Gaïti, « Les modernisateurs dans l'administration d'après-guerre : l'écriture d'une histoire héroïque », *Revue française d'administration publique*, (102), 2002, p. 295–306 ; Brigitte Gaïti, « L'érosion discrète de l'État-providence dans la France des années 1960 : retour sur les temporalités d'un "tournant néo-libéral" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (201-202), 2014, p. 58–71.

40. Cette histoire s'inscrit elle-même dans une chronologie plus longue remontant au deuxième tiers du XIXe siècle, alors que les premières discussions ont lieu quant au mode de gouvernement des services publics. Les libéraux, comme Say, et les ingénieurs des Ponts-et-Chaussées et des Mines défendent alors l'idée d'une gestion au moindre coût, analogue aux entreprises publiques.

sociales en termes d'emploi, internalise le coût social de la liquidation du charbon. Une fermeture rapide et brutale de l'exploitation charbonnière n'est jamais envisagée : l'organisation syndicale et politique de la main-d'œuvre minière, ainsi que les pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du Statut du mineur l'interdisent. Le recours à une main-d'œuvre immigrée – essentiellement marocaine – est un des paramètres des modèles de récession, afin d'assurer la transformation de la structure de la population minière, et sa diminution progressive. L'introduction de travailleurs immigrés, loin de participer à la production et reproduction du groupe social des travailleurs, comme le montrent la plupart des travaux de socio-histoire de l'immigration et du monde ouvrier [41], est un opérateur de sa disparition et, plus généralement, de la grande transformation économique, technique et sociale du bassin charbonnier du Nord-Pas-de-Calais.

Les trois premiers chapitres de la thèse visent ainsi à analyser les enjeux économiques, politiques et institutionnels de l'usage de travailleurs marocains dans la récession charbonnière. Le chapitre 1 proposera une analyse de l'évolution de l'exploitation charbonnière sur la longue durée, depuis la nationalisation jusqu'à la fermeture, en tenant ensemble transformations techniques et gestion de la main-d'œuvre. Cette analyse permettra de déconstruire le discours finaliste et fataliste de l'extinction du charbon, en détaillant les tensions, conflits et options concurrentes qui ont été l'objet de débats entre dirigeants de l'entreprise tout au long de la période. La question de savoir comment a été « planifiée » l'extinction du charbon restera alors en suspens : en effet, en dépit des débats et tensions, des anticipations fortes et des modèles ont été conçus et ont dirigé les actions des dirigeants de l'entreprise sur la moyenne durée. Il s'agira donc, dans le chapitre 2, d'examiner les liens entre planification et secteur charbonnier, et de montrer comment est inventée dans les années 1950 et 1960, autour de Maurice Allais et de ses élèves, une politique de pilotage par les coûts des entreprises publiques en général, et des houillères en particulier. Enfin, le chapitre 3 examinera les dimensions juridiques de cette histoire, du point de vue des institutions du travail, en questionnant le rôle central du Statut du mineur, totem de la corporation, symbole des conquêtes sociales des mineurs, pointe avancée d'une classe ouvrière imposant au patronat, des premières conventions d'Arras jusqu'aux conventions collectives de branche, une réglementation collective de la

41. Gary Cross, *Immigrant Workers in Industrial France*, Philadelphie : Temple University Press, 1983 ; Gérard Noiriel, *Longwy. Immigrés et Prolétaires, 1880-1980*, Paris : PUF, 1984.

relation de travail. Le Statut pourrait bien n'avoir été qu'une forme de régulation de la relation de travail dans le secteur des mines, ajustée à un certain type de politique de main-d'œuvre, mais très vite concurrencé par une contractualisation précoce du travail des immigrés.

1.5 Sources : objectiver la récession, saisir des décisions, suivre des débats

L'histoire que nous entendons raconter se joue ainsi sur plusieurs scènes : au conseil d'administration de l'entreprise et à la direction de mines du ministère de l'Industrie, lieux d'élaboration et de mise en œuvre de la politique du charbon ; aux séminaires d'économie de l'École des Mines, auprès de Maurice Allais, enseignant à des générations d'ingénieurs-économistes les fondements du calcul économique appliqué, et élaborant les grandes lignes de réformes jugées souhaitables du secteur charbonnier (selon sa théorie du « rendement social ») ; dans les textes juridiques et les négociations déterminant la réglementation du travail minier ; dans les pratiques concrètes d'organisation de ce travail et d'élaboration des contrats.

Les sources utilisées[42] sont ainsi constituées des archives de l'entreprise (soit au niveau des Charbonnages de France, soit au niveau inférieur des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais), d'archives publiques émanant essentiellement de la direction des Mines au sein du ministère de l'Industrie, et de textes publiés dans la revue *Annales des mines*[43] permettant de restituer des débats entre ingénieurs des mines et/ou entre politiciens en charge des questions d'économie énergétique.

La consultation systématique de l'intégralité des rapports d'activité de l'entreprise, de 1946 à 1990, a également permis de saisir plusieurs séries d'agrégats économiques et comptables. Cette source est remarquablement stable dans le temps : les modifications des règles de la comptabilité des entreprises ont été peu nombreuses et n'ont pas modifié structurellement le mode d'enregistrement des charges, recettes et résultats de l'exploitation économique du charbon.

Une première base de données a été élaborée à partir de séries d'agrégats comp-

42. La liste des sources mobilisées dans le manuscrit est disponible dans le Volume II.

43. Revue officielle du Corps des mines, dans laquelle sont publiés à la fois des articles techniques relatifs aux techniques d'exploration et d'exploitation des ressources du sous-sol, mais aussi des articles économiques relatifs à la gestion des entreprises, des compte-rendus d'ouvrages économiques et techniques, et des discussions argumentées entre des ingénieurs des Mines et des hauts fonctionnaires.

tables et de flux et stocks de main-d'œuvre. Les *statistiques de production*, de *rendement*, les *bilans comptables*, les *comptes d'exploitation* ainsi que des *statistiques agrégées de main-d'œuvre*, ont été saisis, pour l'ensemble de la durée de vie de l'entreprise (1945-1992). Les *Comptes d'exploitation* présentent le bilan des activités productives de l'entreprise : au débit, les éléments incorporés dans le processus de production (stocks en début d'année, consommations intermédiaires, frais de personnel, impôts et taxes, dotations diverses) ; au crédit, les éléments résultant du processus de production (stocks en fin d'année, ventes de marchandises, travaux de l'entreprise pour elle-même, etc.). Les *Bilans comptables* fournissent, quant à eux, une vision dite « patrimoniale » des résultats de l'entreprise lors de l'année écoulée : à l'actif les valeurs mises en œuvre dans le processus de production (immobilisations auxquelles sont retranchés les amortissements, valeurs d'exploitation, valeurs réalisables à court-terme) ; au passif les valeurs sur lesquelles s'adosse le processus de production (capital propre, réserves, dettes à court et moyen-long terme). Les rapports de gestion comportent ainsi une dimension qualitative et quantitative, cette dernière permettant de mettre en série un certain nombre d'agrégats relatifs à l'entreprise : extraction de houille, chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultats d'exploitation (profits ou pertes), montant des investissements et des amortissements, prix de revient de la main-d'œuvre et rendement [44].

La comparaison dans le temps de ces différentes séries, selon des techniques d'analyse descriptive simple (calcul de taux de variation, représentations graphiques et tabulaires) permet d'objectiver la récession charbonnière et, notamment, de saisir le phénomène – sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 1 – de « désaccumulation du capital » dans les mines. Elle permet également de lire dans les points d'inflexion des courbes tracées par ces divers agrégats les moments de bifurcation de la trajectoire économique de l'entreprise. L'étude statistique constitue alors un mode d'objectivation des conséquences, à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise, des décisions de politique économique prises au niveau du ministère de l'Industrie ou des Charbonnages de France [45].

44. Les séries exprimées en unité monétaire ont évidemment été converties en francs 1960 (post dévaluation Pinay), puis en francs constants de 1992 (déflation opérée à partir des séries de prix de la valeur ajoutée de la branche énergie de Pierre Villa : `http://www.cepii.fr/francgraph/bdd/villa/mode.htm`, dernière consultation le 21 septembre 2018).

45. Pour une discussion du rôle du raisonnement sériel en histoire quantitative, et la proposition d'une perspective d'histoire quantitative réflexive, à partir de séries statistiques, attentive aux usages politiques et idéologiques des chiffres, on se référera aux travaux de Émilien Ruiz (Émilien

Afin de saisir les décisions prises par l'état-major de l'entreprise et du ministère de l'Industrie, nous nous sommes tourné vers les archives des HBNPC – conservées au Centre d'archives des mondes du travail à Roubaix – et de la direction des mines au sein du ministère de l'Industrie – conservées aux Archives nationales de Pierrefitte/Seine.

Notre objectif en constituant un tel corpus était de pouvoir confronter les discours tenus par les dirigeants de l'entreprise – qu'il s'agisse des discours publics, quasi promotionnels, contenus dans les rapports annuels de gestion du conseil d'administration, ou des discours moins policés des études, notes et autres courriers internes à l'entreprise et à la direction des mines au ministère de l'Industrie – à l'évolution d'agrégats méso-économiques relatifs aux dimensions économiques, financières et sociales de l'exploitation charbonnière, et à des éléments de contextualisation politique et économique. Car c'est bien dans la combinaison d'une perspective analytique – dans laquelle la preuve est adossée à la mise en série d'agrégats et à l'étude de leur covariance – et d'une perspective narrative – dans laquelle la preuve est adossée à la description de configurations et à la restitution de la singularité d'expériences individuelles et de l'événement – qu'émerge l'intelligibilité des phénomènes historiques [46].

2 Socio-histoire d'une immigration ouvrière dans la crise

On l'a évoqué *supra*, la récession charbonnière produit de puissants effets de déstabilisation du monde des ouvriers mineurs. Plus généralement, la mise en crise du régime d'accumulation des années 1950 produit des effets profonds et violents sur l'ensemble du monde du travail, et le monde ouvrier en particulier. La crise économique générale déclenchée par les chocs pétroliers des années 1970 ne débouche pas, à la différence de la crise de 1929, sur une guerre – en Europe du moins. Mais la restructuration mondiale du capitalisme fut payée au prix le plus fort par les classes populaires, et notamment par ses fractions les plus fragiles, les moins protégées par

Ruiz, « Quantifier une abstraction ? », *Genèses*, [99], 2015, p. 131–148 ; Émilien Ruiz, « Statistique des fonctionnaires et histoire de l'État par ses effectifs (France, 1850-1950) », *Statistique et société*, 4 [1], 2016).

46. Nous reviendrons sur cette démarche consistant à articuler régularités statistiques et narrations singulières lorsque nous exposerons notre démarche de quantification et d'analyse des dossiers de carrière de mineurs.

les cadres collectifs de régulation du travail élaborés durant la période de croissance, les moins bien intégrées aux organes de représentation syndicale et politique des ouvriers [47].

Dans les mines de charbon du Nord-Pas-de-Calais, cette histoire sociale est indissociable d'une histoire de l'immigration : il est impossible de comprendre la signification historique et sociale de la crise du secteur charbonnier sans intégrer à son étude celle de la place occupée par les mineurs immigrés. L'étude des mineurs marocains est alors un moyen de rompre avec le « mythe du mineur », en montrant les lignes de faille au sein de ce groupe apparemment homogènes et intégrateur. L'histoire et la sociologie de l'immigration – mais on pourrait dire la même chose de l'histoire et de la sociologie des femmes au travail [48] – peuvent ainsi être mobilisés afin de déconstruire cette vision homogénéisante et réifiante des mondes du travail en général, et du monde ouvrier en particulier. Plus généralement, étudier la place des travailleurs immigrés dans les rapports sociaux de production c'est contribuer à une socio-histoire des relations entre immigration et capitalisme [49] vue par l'étude des immigrés au travail.

Le chemin historique que nous proposons d'emprunter dans cette thèse permet alors de prendre du recul par rapport à la conception, développée depuis la « crise » des années 1970, des rapports entre immigration et travail. Même si, dans une période toute récente, des velléités se sont exprimées d'organisation d'une « immigration choisie » mettant en adéquation flux d'immigration, qualification des migrants et besoins spécifiques de certains secteurs économiques, la conception la plus ancrée dans les discours publics est celle d'une main-d'œuvre immigrée conçue comme « un stock à résorber » [50], opposant ces migrants dits « économiques » que la société fran-

47. C'est l'idée développée par Gérard Noiriel dans le dernier chapitre de sa toute récente *Histoire populaire de la France* intitulé « La dernière nuit des prolétaires » (Gérard Noiriel, *Une histoire populaire de la France. De la guerre de Cent Ans à nos jours*, Marseille : Agone, 2018, p. 687-732). Il fait remarquer, ironiquement, que l'année 1989 aurait pu être célébrée non seulement pour le bicentenaire de la Révolution française, mais aussi pour le fait qu'elle marque, en France, la plus longue période jamais enregistrée sans guerre ou sans révolution sur son territoire. La guerre sociale menée contre les classes populaire fut, quant à elle, brutale.

48. Danièle Kergoat, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, (5), 1978, p. 65–97.

49. C'est à dessein que nous thématisons notre recherche en parlant d'immigration : l'objet est bien, comme le rappelle constamment Gérard Noiriel, « l'immigration » comme phénomène historique et social fondamental dans l'histoire des classes populaires et du capitalisme en France, et non « les immigrés » et leurs identités.

50. Michèle Tribalat, éd., *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, français d'aujourd'hui. Apport démographique, dynamique familiale et économique de l'immigration étrangère*, 131, Paris :

çaise ne pourrait ni ne voudrait accueillir[51] aux migrants « politiques » à qui l'on ne pourrait pas ne pas faire une (petite) place[52]. Arpenter les chemins des relations entre récession charbonnière et immigration marocaine c'est ainsi faire retour sur ces flux d'immigration ajustés aux fluctuations de l'activité économique des années 1950 à 1970 : les travailleurs marocains recrutés en masse par les HBNPC n'étaient pas, dans un premier temps, un « stock à résorber », mais un flux à contrôler selon des procédures de recrutement, d'affectation et de mise au travail. Arpenter ces chemins et faire retour sur cette période, considérée par contraste avec la nôtre comme celle d'un afflux massif tiré par une croissance économique définissant des capacités d'absorption économique illimitées, c'est enfin mettre en question ces rapports entre croissance et immigration et montrer comment ces flux à contrôler se transforment, dans la dynamique d'une récession économique, en un stock à résorber.

2.1 Les Marocains et l'immigration en France et dans le Nord-Pas-de-Calais

L'immigration marocaine aux HBNPC marque par son caractère massif : on l'a dit, du milieu des années 1950 à la fin des années 1970, plusieurs dizaines de milliers de Marocains sont s'ajouter aux effectifs déclinants des « gueules noires ». Elle prend la suite d'une longue série de migrations antérieures. Les mineurs marocains s'insèrent dans une société locale modelée par l'apport régulier et au long court de populations étrangères. Des Polonais dans l'entre-deux guerre aux Marocains des années 1960 à 1990, en passant par une mosaïque de nationalités (Italiens avant et après la Seconde Guerre mondiale, prisonniers de guerre allemands à la fin des années 1940, Algériens, Yougoslaves, Espagnols, etc.), les mines de charbon du Nord-Pas-de-Calais ont été de grandes utilisatrices de main-d'œuvre immigrée[53].

PUF, Ined, 1991, p. 174.

51. François Héran, *Avec l'immigration. Mesurer, débattre, agir*, Paris : La Découverte, 2017.

52. Cette distinction entre dimensions économiques et politiques de l'immigration a été critiquée par Émile Témime dès le début des années 1990 (Emile Temime, « Emigration politique et émigration économique », *L'émigration politique en Europe aux XIXe et XXe siècles*, Rome : Ecole française de Rome, 1991, p. 57–72). Gérard Noiriel montre aussi comment cette opposition se structure autour de la question des réfugiés à la fin du XIXe siècle, et est depuis rejouée à divers moments de crise migratoire (Gérard Noiriel, « Représentation nationale et catégories sociales : l'exemple des réfugiés politiques », *Etat, Nation et Immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris : Gallimard, 2001, p. 378–420).

53. Janine Ponty, *Polonais méconnus : histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1988 ; Marie Cegarra et al., éds., *Tous gueules*

Cette histoire longue de l'immigration dans le bassin minier produit des effets structurels sur l'ensemble de la population de la région, ainsi que sur la composition de la main-d'œuvre de l'entreprise [54] : en 1946, alors que la population résidant en France métropolitaine ne comporte que 4,4 % d'étrangers, la part des étrangers dans le Nord-Pas-de-Calais est de 7,5 %. Quant à la population des travailleurs des mines, elle est, en 1946, étrangère à près de 35 %. Le bassin minier contribue aussi fortement à la présence étrangère en France : alors que la population du Nord-Pas-de-Calais ne représente que 7 % de la population résidant en France métropolitaine, la population étrangère de la région constitue 13,2 % de la population étrangère totale. Le poids des HBNPC est encore plus considérable : l'entreprise emploie, en 1946 7 % de la population totale de la région, mais 32,4 % de la population étrangère. De 1946 à 1982, la présence étrangère dans le Nord-Pas-de-Calais et aux HBNPC demeure forte, rapportée à sa présence dans la population française : ce n'est qu'en 1962 que la part des étrangers dans la population du Nord-Pas-de-Calais s'égalise (aux alentours de 5 %) avec cette même part dans la population française, alors qu'elle demeure, pour les effectifs des Houillères, très nettement supérieure tout au long de la période, ne diminuant jamais en dessous de 18 %. Les Houillères demeurent ainsi, tout au long du processus de récession charbonnière, un employeur important de main-d'œuvre étrangère : alors que les effectifs diminuent, le poids des étrangers des HBNPC dans la population étrangère du Nord-Pas-de-Calais demeure toujours supérieur au poids des travailleurs de la mine dans la population totale des deux départements. La composition de cette main-d'œuvre change, comme nous le verrons, quant à elle, considérablement.

Le recrutement de mineurs marocains dans le Nord-Pas-de-Calais s'inscrit aussi dans la temporalité propre des migrations marocaines en France. Mohammed Mazouz, retraçant les principales inflexions des migrations marocaines en France, indique que les premières introductions de travailleurs marocains ont eu lieu durant la Première Guerre mondiale [55]. S'appuyant sur les études statistiques de Joanny Ray [56] et de Pierre Devillars [57], il montre que les flux migratoires en provenance du

noires. Histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais, 8, Lewarde : Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais, 2004.

54. Voir le tableau 5.20 dans le volume II.

55. Mohammed Mazouz, *Le Maroc et l'immigration marocaine en France*, Paris : Association de développement des relations interculturelles, 1984.

56. Joanny Ray, *Les marocains en France*, 18, Paris : Librairie du Recueil - Sirey, 1938.

57. Pierre Devillars, *L'immigration marocaine en France*, Compte-rendu de mission juillet

Maroc demeurent difficilement contrôlables après 1919, en dépit du rapatriement d'une grande partie des travailleurs venus pendant la guerre. En 1925, 25 000 Marocains résident en France. Quatre ans plus tard, malgré les restrictions imposées par la Résidence générale du Protectorat marocain, ils sont encore 21 000, dont l'essentiel provient, comme les mineurs marocains trois décennies plus tard, du Souss. Un deuxième pic de migration marocaine intervient après 1938, alors que le Protectorat passe une série d'accords avec des employeurs français afin d'assurer le recrutement et le transport des recrues vers la France. Trois contingents de 5 000 travailleurs sont envoyés en France d'octobre 1939 à juin 1940, pour une durée de 6 mois. Le premier et le troisième, pour le compte de la Fédération française des employeurs agricoles, sont essentiellement destinés à des exploitations betteravières de Seine-et-Marne. Le deuxième, pour le compte de la Société générale d'immigration – celle-là même qui organise le recrutement et l'acheminement de travailleurs polonais dans le Nord-Pas-de-Calais – et les usines d'armement [58]. En juin 1940, 28 000 travailleurs marocains sont présents sur le territoire métropolitain, auxquels il faut ajouter 12 000 soldats. La plupart sont rapidement rapatriés dans le courant de l'année 1940. L'émigration ne reprend véritablement à un niveau élevé qu'après l'indépendance en 1956, sous l'effet des déséquilibres démographiques et politiques internes au Maroc, et en raison d'une préférence accrue pour les Marocains de la part du patronat français :

> En raison de la stagnation du mouvement migratoire algérien après l'indépendance de l'Algérie en 1962, du recul (à partir de 1957) de l'apport en main-d'œuvre italienne et espagnole, à partir de 1965, le marché de l'emploi français se devait donc de trouver d'autres sources de main-d'œuvre. La France, puissance méditerranéenne, les trouva d'abord dans ses anciennes colonies d'Afrique du Nord (Maroc et Tunisie), puis dans les pays fournisseurs traditionnels de main-d'œuvre : la Yougoslavie, la

1948 - octobre 1951, Paris : Direction des Offices du Maroc, 1954.

58. Dans son étude de l'immigration en France dans l'entre-deux-guerres, l'historien américain Gary Cross montre que les mines et l'agriculture sont en conflit pour la captation de la main-d'œuvre, et en appellent fréquemment à l'État afin de régler leurs différents (Cross, *Immigrant Workers in Industrial France*, *op. cit.*). L'intervention de la Résidence générale doit être comprise dans ce cadre : le recours à l'encadrement colonial de la main-d'œuvre est un moyen de limiter la concurrence entre deux secteurs importants d'emploi de main-d'œuvre étrangère. Il faut aussi noter le fait que l'émigration marocaine est encadrée par des accords et coopérations entre États et entreprises dès la fin des années 1930 : les pratiques de recrutement des Houillères au Maroc s'inscrivent donc dans une forme de continuité du contrôle de l'émigration par les autorités coloniales. Le fait que la SGI soit partie-prenante de ce recrutement en 1939 et 1940 indique aussi l'ancienneté d'un mode de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre coloniale dans le secteur minier.

Turquie et le Portugal.[59]

Cette émigration marocaine est aussi suscitée par les autorités marocaines nouvellement indépendantes comme « solution palliative » visant à « contrecarrer la contestation et gagner la paix sociale »[60]. La convention franco-marocaine de main-d'œuvre de 1963, qui réglemente et consolide l'émigration marocaine en France, répond ainsi aux intérêts croisés de la nouvelle bureaucratie marocaine et du patronat français. Le recrutement mené dans le Souss par les HBNPC anticipe sur le flux d'émigration marocaine des années 1960 et 1970 : il commence dès 1948 et s'accentue à partir du milieu des années 1950. Plus encore, la seconde moitié des années 1950 et les premières années de la décennie suivante (jusqu'à la convention de main-d'œuvre de 1963) voient le nombre de mineurs marocains augmenter fortement, et les HBNPC donner, en quelque sorte, le tempo des flux migratoires entre la France son ancien Protectorat. En effet, à la fin de l'année 1954, l'entreprise n'enregistre la présence que de 624 travailleurs de nationalité marocaine, ce qui représente 5,8 % de l'ensemble de la population marocaine recensée lors du Recensement général. Huit ans plus tard, en 1962, ils sont plus de dix fois plus nombreux : les 6 338 mineurs marocains enregistrés par les Houillères représentent alors près d'un cinquième de l'ensemble de la population marocaine installée en France. On assiste à une véritable substitution, dans les mines du Nord-Pas-de-Calais entre Algériens et Marocains : alors que les premiers sont quatre fois plus nombreux en 1954, la situation s'inverse au recensement de 1962 : les Marocains restent alors, sur l'ensemble de la période, entre 2,5 et 5 fois plus nombreux que les Algériens dans l'effectif minier du Nord-Pas-de-Calais (tableau 5.19 dans le Volume II). La réduction de l'écart numérique entre Algériens et Marocains qui a lieu à l'échelle nationale à partir du début des années 1960, se traduit dans le bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais par une nette hégémonie marocaine par rapport aux Algériens, mais aussi au sein de l'ensemble de la population étrangère : alors qu'ils représentent moins de 2 % de l'effectif étranger jusqu'en 1955, leur part passe à près de 10 % en 1960, 25 % en 1963 et plus de 50 % après 1975 (figure 5.36 dans le Volume II). En effectifs absolus, ils sont plus nombreux que les Algériens dès 1960, que les Italiens dès 1962 et que les Polonais dès 1964 (figure 5.22 dans le Volume II).

59. Mohammed Mazouz, *Les Marocains en Ile-de-France*, 15, Paris : CIEMI - L'Harmattan, 1988, p. 25.

60. Elkbir Atouf, *Aux origines historiques de l'immigration marocaine en France, 1910-1963*, Paris : Connaissances et savoirs, 2009, p. 27.

Cette immigration marocaine dans les mines est donc spécifique non seulement par rapport aux autres migrations, plus anciennes comme l'immigration polonaise, ou concomitantes comme les immigrations italienne et algérienne, mais aussi plus généralement par rapport à l'ensemble des migrations marocaines en France. En anticipant sur ces dernières, les mineurs marocains des HBNPC s'inscrivent dans les traces laissées, tout au long du XXe siècle par d'autres migrants du Souss, mais ils préfigurent un nouveau type d'immigration marocaine en France, celle de travailleurs industriels déracinés s'installant plus ou moins durablement en France. Ce « deuxième âge » des migrations marocaines en France, qui semble présenter les mêmes caractéristiques que celles du « deuxième âge » de l'émigration algérienne étudiée par Abdelmalek Sayad [61], commence à émerger dès les années 1950 dans le monde social de la mine, au moins une décennie avant qu'il ne s'étende massivement à d'autres secteurs industriels (comme l'automobile étudié par Vincent Gay [62]). Le désajustement des rythmes des migrations algérienne et marocaine marque de plus tout l'intérêt pour la sociologie et l'histoire de l'immigration de la seconde moitié du XXe siècle de se déprendre de sa matrice algérienne afin d'illustrer les rapports entre immigration, industrialisation et désindustrialisation en France.

La plupart des travaux relatifs aux migrations marocaines sont soit très généraux [63], soit centrés sur l'étude – plus ou moins normative – de trajectoires d'intégration de communautés locales ou d'individus [64] [65]. Concernant plus spécifiquement les mineurs marocains, les travaux sociologiques et historiques disponibles s'apparentent, dans le contexte d'une actualité conflictuelle autour de la reconnaissance des droits des anciens mineurs marocains [66], à des entreprises mémorielles visant à res-

61. Abdelmalek Sayad, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (15), 1977, p. 59–79.

62. Vincent Gay, « Immigration, conflits sociaux et restructurations industrielles : les ouvriers immigrés de Citroën et Talbot au début des années 1980 », Thèse de doctorat d'histoire, Université d'Evry, 2016.

63. Abdallah Baroudi, *Maroc. Impérialisme et émigration*, Paris : Sycomore, 1978 ; Mazouz, *Le Maroc et l'immigration marocaine en France*, *op. cit.* ; Atouf, *Aux origines historiques de l'immigration marocaine en France, 1910-1963*, *op. cit.*

64. Mazouz, *Les Marocains en Ile-de-France*, *op. cit.* ; Mohamed El Moubaraki, *Marocains du Nord. Entre la mémoire et le projet*, 20, Paris : CIEMI - L'Harmattan, 1989 ; Mohamed El Moubaraki, *Zakaria. Premier voyage*, Paris : L'Harmattan, 1990.

65. Pour une revue de littérature complète et récente des travaux sur les flux migratoires depuis et vers le Maroc, voir Mohamed Berriane, Lahoucine Amzil et Mohammed Aderghal, *Etat de la recherche sur les migrations internationales à partir, vers et à travers le Maroc*.

66. Des mineurs marocains se sont mobilisés autour des années 2010 afin de faire condamner l'Agence de garantie des droits des mineurs, qui gère les conséquences sociales de l'exploitation

taurer et faire reconnaître les vies sociales et professionnelles des anciens mineurs.[67]. Ces travaux ont permis la collecte et l'interprétation de témoignages précieux. Mais ils ne considèrent les dimensions économiques et sociales générales de l'exploitation charbonnière que comme un simple contexte, manquant du même coup de saisir les rapports entre liquidation d'un secteur économique et modalités d'usage et de transformation de la force de travail.

2.2 Immigration, travail et crise du capitalisme

Les travailleuses et travailleurs immigrés font partie du monde du travail en France au moins depuis la fin du XIXe siècle. La figure sociale du travailleur immigré ne s'impose toutefois comme un mode de représentation légitime de la présence durable, dans la société francaise, d'individus nés à l'étranger, qu'à la faveur de grèves emblématiques, dans les années 1970 et 1980[68], qui mettent sur le devant de la scène la délicate articulation entre revendications spécifiques des immigrés comme groupe social mobilisé et revendications générales à l'ensemble du monde ouvrier touché par les restructurations industrielles[69]. Longtemps invisibilisés en tant qu'acteur collectif des luttes sociales de travailleuses et travailleurs, les immigrés ont été *ab initio* les objets de politiques de sélection et de contrôle visant à mettre en adéquation leurs qualités (réelles ou imaginées) et les besoins en main-d'œuvre

charbonnière après la disparition des Houillères, pour des discriminations relatives aux droits et indemnités touchées lors de la fermeture des derniers puits. Leur mobilisation s'apparente à celle des anciens cheminots marocains étudiés par Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani (Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire : La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 68 [1], 2018, p. 7–29).

67. Marie Cegarra, *La mémoire confisquée. Les mineurs marocains dans le Nord de la France*, Villeneuve-d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 1999 ; Marie Cegarra, « Récession et immigration : les mineurs marocains », *Tous gueules noires. Histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais*, sous la dir. de Marie Cegarra et al., 8, Lewarde : Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais, 2004, p. 111–135 ; Saïd Bouamama et Jessy Cormont, *Histoire de l'Association des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais. De la tête baissée à la conquête de la dignité*, Dechy : Association des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais, 2010.

68. Citons, parmi beaucoup d'autres, les grèves de manœuvres et d'OS des établissements Penarroya (1970-1972), de Renault, à Billancourt et Flins (1973), des Câbles de Lyon, à Gennevilliers (1973-1974). Dans les années 1980, les plus spectaculaires ont lieu à Citroën-Aulnay, Renault-Flins et Talbot-Poissy, entre 1981 et 1984.

69. Vincent Gay, « Lutter pour partir ou pour rester ? », *Travail et emploi*, 137 (1), 2014, p. 37–50 ; Vincent Gay et Anton Perdoncin, « Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s) », *III International Conference Strikes and Social Conflicts : combined historical approaches to conflict. Proceedings*, 2016, p. 776–788.

de l'économie française, et à réguler les modalités de leur intégration aux systèmes de protection sociale [70].

2.2.1 Fausse évidences d'une catégorie

Les termes « immigré » et « immigration » sont devenus d'usage courant afin de désigner – pour les compter, débattre de la légitimité de leur présence, et mettre en place des mesures plus ou moins répressives de contrôle – des populations installées sur le territoire national sans y être nées [71]. Plus encore, les travailleurs immigrés ou étrangers ont pu apparaître – à la faveur d'une forme de réductionnisme économique – comme la figure emblématique de la présence d'individus nés hors du territoire national. Si notre recherche s'inscrit pleinement dans un champ d'études en histoire et en sociologie qui s'attache à comprendre ce que l'introduction d'immigrés doit aux transformations des mondes de production et des mondes du travail, et ce que ceux-ci lui doivent, l'évidence de ce mode de représentation de la présence étrangère en France doit cependant être questionnée.

Gérard Noiriel a ainsi montré que ces termes n'émergent dans les débats publics qu'à la fin du XIXe siècle, lorsque s'opère pour la première fois une connexion entre question migratoire et question des étrangers, à la conjonction entre deux processus historiques majeurs : le développement à l'échelle internationale de migrations de masse de travailleurs d'une part, et la solidification de l'État-nation par la volonté manifeste des élites républicaines d'intégrer les classes laborieuses françaises à la société politique, d'autre part. Les travailleuses et travailleurs immigrés sont alors les objets de discours publics, de politiques et de pratiques administratives spécifiques dont l'enjeu primordial est la préservation, par un ensemble de discriminations légales fondées sur la nationalité, d'espaces réservés à la main-d'œuvre nationale sur le marché du travail (professions soumises à *numerus clausus*, emplois publics notamment). L'immigré, suspecté de vouloir s'installer durablement et de concurrencer les travailleurs nationaux, est représenté comme une menace pour la cohésion nationale. La figure du travailleur immigré apparaît alors comme un moyen commode de

70. L'histoire de la lente émergence de la figure du travailleur immigré s'inscrit ainsi à l'intersection d'une histoire de l'activité administrative et législative de l'État visant à sélectionner, placer et gérer la main-d'œuvre étrangère, d'une histoire de l'assignation des travailleuses et travailleurs immigrés aux secteurs et postes les moins qualifiés et, souvent, les plus pénibles, et d'une histoire de l'activité militante de ces travailleurs, et de divers groupes politiques et associatifs, dans l'espace usinier mais aussi sur le terrain du logement et de la lutte anti-raciste.

71. Héran, *Avec l'immigration*, *op. cit.*

cimenter l'unité nationale, par-delà les ruptures de classe entre bourgeois et prolétaires français [72]. Cette identification de l'immigré au travailleur est renforcée dans les années 1920, et plus encore dans les années 1950 à 1970, par le recours massif, organisé par le patronat et l'État, à une main-d'œuvre coloniale ou étrangère pour répondre aux besoins de l'industrie française. La catégorie « immigré » opère alors une identification d'autant plus forte entre statut professionnel de travailleur non qualifié et statut juridique d'étranger que la concentration des immigrés aux postes les plus déqualifiés et les plus pénibles de l'industrie s'accroît [73].

Le terme « immigration » peut aussi tendre vers une forme d'homogénéisation de la condition immigrée qui, à l'instar de l'identification économiciste des immigrés aux travailleurs immigrés, empêche de saisir d'éventuelles variations et différences parmi ces hommes et ces femmes ayant quitté leur pays pour s'installer en France. On y reviendra *infra* : c'est notamment un enjeu de l'étude des travailleurs marocains que de se déprendre d'un prisme d'analyse socio-historique très centrée sur le cas des travailleurs algériens, afin de diversifier le regard sur les effets de la colonisation et les temporalités des migrations en provenance d'Afrique du Nord. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs immigrés ne sont pas, en effet, considérés de la même facon selon l'état des rapports de force politique, économique et culturel entre pays d'émigration et d'immigration. On parlera plus volontiers d'expatriés dans le cas de migrants qualifiés en provenance d'autres pays occidentaux [74], d'étrangers dans le cas des Italiens ou des Portugais et d'immigrés (ou encore d'« indigènes » ou d'« exotiques ») dans le cas des Maghrébins et des travailleurs coloniaux. Mais ce qui est vrai pour distinguer entre différentes origines migratoires est aussi vrai pour distinguer, parmi les Maghrébins ou les coloniaux, entre Algériens, Marocains et Tunisiens : les modalités de la colonisation de ces trois pays déterminent des rythmes et des modalités d'émigration en France différents.

Si elle est ainsi d'usage ancien, la catégorie ne se stabilise comme catégorie de l'action publique que dans les années 1970 (création du secrétariat d'État aux tra-

72. Gérard Noiriel, « L'immigration : naissance d'un problème (1881-1883) », *Agone*, (40), 2008, p. 15–40.

73. Sayad, « Qu'est-ce qu'un immigré ? », *op. cit.* ; *idem*, « L'immigré, "OS à vie" », *op. cit.* ; Laure Pitti, « Carrières d'OS depuis 1945. Les Algériens à Renault-Billancourt », *Renault sur Seine. Hommes et lieux de mémoires de l'industrie automobile*, sous la dir. de Jacqueline Costa-Lascoux, Geneviève Dreyfus-Armand et Emile Temime, Paris : La Découverte, 2007, p. 97–111.

74. Nancy L. Green, « Expatriation, expatriates, and expats : the American transformation of a concept », *The American historical review*, 114 (2), 2009, p. 307–328.

vailleurs immigrés en 1974), et comme catégorie juridique et de représentation statistique légitime de la population résidant sur le territoire national qu'à la fin des années 1980[75]. L'immigré est alors, selon la définition officielle fixée par le Haut Conseil à l'Intégration, celui qui est « né étranger à l'étranger » et qui vit en France. L'usage de la catégorie rend ainsi visible le caractère permanent de la présence des personnes étrangères ou d'origine étrangère sur le territoire national, et désigne une population cible des politiques publiques dites « d'intégration ». Il participe toutefois d'une invisibilisation de la polarisation toujours réelle entre étrangers et français sur le marché du travail, de l'hétérogénéité des populations immigrées selon leurs origines sociales et leurs trajectoires migratoires, ainsi que de l'importance des migrations de populations originaires des départements et territoires d'outre-mer qui, bien que dotées de la nationalité française, connaissent une expérience migratoire et sont l'objet de politiques de triage et de placement analogues à celles des travailleurs immigrés.

2.2.2 Triage et placement : un traitement différencié entre entreprises et État

La présence de travailleuses et travailleurs immigrés sur le territoire, dans certains secteurs économiques et certaines entreprises, est doublement déterminée par les politiques publiques définissant les conditions de la participation au marché du travail national et par les politiques privées des entreprises définissant les conditions d'aptitude physique, morale, et parfois politique, de l'occupation d'un poste de travail.

Si la question de la légitimité de la présence d'immigrés sur le territoire national est posée dès les années 1880, celle d'une politique de sélection de travailleurs immigrés menée par l'État n'est soulevée qu'une trentaine d'années plus tard, au cours de la Première Guerre mondiale, avec l'utilisation de plus de 200 000 travailleurs coloniaux (en provenance d'Algérie, du Maroc et d'Indochine principalement) et de dizaines de milliers de travailleurs étrangers (Italiens, Portugais, Chinois et Espagnols principalement) pour pallier les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie de guerre et l'agriculture. Les seconds sont utilisés comme travailleurs « libres » dans l'agriculture et l'industrie, et les premiers dans les usines de munitions, dans les

75. Alexis Spire, « De l'étranger à l'immigré. La magie d'une catégorie statistique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 (1), 1999, p. 50–56.

transports, les mines, et aux travaux de terrassement à l'arrière du front [76].

Dans l'entre-deux-guerres, c'est essentiellement le patronat qui prend en charge les opérations de recrutement et de placement de la force de travail étrangère dans les secteurs les plus demandeurs (mines et agriculture) en créant, en 1924, la Société Générale d'Immigration (SGI) [77]. Les autorités diplomatiques jouent aussi un rôle afin de permettre aux entreprises françaises – notamment celles de l'industrie minière – de se positionner sur un « marché de la migration » à dimension européenne [78]. Après la Seconde Guerre mondiale, de nouveaux dispositifs, plus centralisés au niveau de l'État, se mettent en place visant à faire correspondre les besoins économiques et démographiques aux flux d'introduction de travailleurs immigrés. Les velléités planificatrices de l'époque s'étendent aux questions de main-d'œuvre et d'immigration : l'immigré est alors considéré de manière duale, en vertu de sa force de travail et de sa force de reproduction. Le débat est vif quant à la question de savoir lesquels des impératifs économiques (main-d'œuvre abondante et flexible, maintenue dans un statut temporaire) ou démographiques (populations masculines et féminines « assimilables » par la naturalisation) doivent primer [79]. La solution retenue est concrétisée dans deux ordonnances, qui constituent la clé de voûte juridique de la politique d'immigration en France sur la période : celle du 19 octobre 1945 portant code de la nationalité, et celle du 2 novembre 1945 relative à l'entrée et au séjour des étrangers. Cette dernière porte création de l'Office national d'immigration (ONI), qui est censé détenir le monopole de l'introduction et du placement de la main-d'œuvre étrangère en France, selon une procédure de centralisation des besoins locaux de main-d'œuvre exprimés par le patronat et de sélection opérée par des bureaux installés dans les pays de départ. Cette politique lourde et bureaucratique peine à suivre les fluctuations économiques, surtout après le décollage de l'économie française de la seconde moitié des années 1950. Elle est battue en brèche par la multiplication d'accords bi-

76. Tyler Stovall, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *Race and Class*, 35 (2), 1993, p. 35–55 ; Laurent Dornel, « Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'oeuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *Genèses*, 20 (1), 1995, p. 48–72 ; Laurent Dornel, *La Grande Guerre et les migrations : les travailleurs étrangers, coloniaux et chinois en France. Enjeux d'une recherche en cours*, 2013.

77. Ponty, *Polonais méconnus*, *op. cit.*, p. 71-76.

78. Paul-André Rosental, « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 61 (1), 2006, p. 23-27.

79. Alexis Spire, *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France*, Paris : Grasset, 2005.

latéraux entre la France et les pays pourvoyeurs de main-d'œuvre, et par la politique active de certaines grandes entreprises (Peugeot, Houillères du Nord-Pas-de-Calais, Régie Renault notamment), qui mènent leurs propres politiques de recrutement directement au Maghreb. L'ONI apparaît alors de plus en plus comme une simple chambre d'enregistrement, qui valide *ex post* les recrutements effectués « sur le tas » en France, ou à l'étranger, par les entreprises [80].

Durant toute la période, les pratiques de sélection et de gestion des travailleuses et travailleurs immigrés visent à assurer l'adéquation entre les qualités physiques et morales attendues de la main-d'œuvre et les postes de travail auxquels ces travailleurs sont assignés. Les critères de sélection ne sont pas limités à la vérification de l'aptitude physique au travail. Une véritable « politique des races » [81] est en effet mise en œuvre en métropole durant la Première Guerre mondiale, afin de légitimer la distinction entre étrangers « de race blanche » (Espagnols, Portugais, Italiens surtout) et travailleurs coloniaux non-blancs. Ce système de préférences raciales exprimées ou manifestées par les administrateurs d'État, les employeurs et les syndicats de travailleurs, a permis de légitimer le traitement spécifique des travailleurs coloniaux en métropole (notamment en termes de logement et de conditions d'emploi et de rémunération), et leur expulsion en masse après la guerre. Ces critères raciaux de sélection et de gestion des populations ont aussi rendu quasi-impossible l'introduction d'une force de travail constituée de sujets de l'Empire pendant tout l'entre-deux-guerres (hormis quelques Algériens). Ils ont également prescrit une stricte division entre coloniaux eux-mêmes : ne pas mélanger Algériens et Kabyles, par exemple, permettrait à la fois de générer de meilleurs rendements, mais aussi de prévenir tout risque de contamination politique et de subversion de l'ordre colonial [82]. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, alors que sont dessinés les contours de la nouvelle politique d'immigration, la racialisation des population immigrées est toujours d'actualité : dans une lettre du 12 juin 1945 au Garde des Sceaux Pierre-Henri Teitgen, Charles de Gaulle – alors Président du Conseil – fait part de sa volonté de favoriser, au plan « ethnique », la naturalisation des populations « nordiques » [83]. Les critères raciaux permettent ainsi un départage entre certains immigrés dont

80. Vincent Viet parle de « dérive des frontières » et de « dérive des procédures » (Vincent Viet, *La France immigrée. Construction d'une politique, 1914-1997*, Paris : Fayard, 1998).

81. Dornel, *La Grande Guerre et les migrations*, *op. cit.*, p. 6.

82. Stovall, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *op. cit.*

83. Janine Ponty, *L'immigration dans les textes : France, 1789-2002*, Paris : Belin, 2004, p. 286-287.

l'apport démographique est souhaité et suscité (Belges, Luxembourgeois, Suisses, Hollandais, Danois, Anglais, Allemands), et d'autres (les « Nord-Africains ») dont il faudrait limiter la présence aux besoins temporaires de main-d'œuvre [84].

Triage, sélection et placement des travailleurs immigrés semblent donc bien impliquer États et entreprises au long du XXe siècle. Le recrutement de travailleurs marocains par les Houillères s'inscrit dans cette chronologie. La question coloniale est déterminante, sans être exclusive, et devra être aussi être investiguée afin de comprendre dans quelle mesure la mise au travail des mineurs marocains témoigne de formes de transferts de pratiques coloniales de gestion de la main-d'œuvre.

2.2.3 Segmentations et différenciations internes au monde du travail immigré

L'utilisation et la mobilisation d'une main-d'œuvre immigrée dans certains secteurs et à certains postes de travail sont ainsi rendues possibles par un traitement pratique et juridique différencié. Si l'on se focalise désormais sur le monde du travail immigré, et non plus seulement sur la différence entre immigrés et non immigrés, d'autres lignes de fractures apparaissent, selon les types d'immigrés et les vagues d'immigration.

Les pratiques de sélection et de gestion des travailleuses et travailleurs immigrés se concrétisent dans des formes de segmentation multiples de la main-d'œuvre, entre travailleurs immigrés et non immigrés, mais aussi au sein du monde du travail immigré. Des balayeurs allemands des rues de Paris au XIXe siècle aux manœuvres maliens des chantiers du BTP, la mise en équivalence d'origines migratoires et de positions dans les rapports sociaux de production s'incarne, tout au long du XXe siècle dans une ribambelle de figures emblématiques : l'ouvrier spécialisé maghrébin des chaînes de la grande industrie automobile, le mineur polonais des années 1930, la concierge portugaise, et... le mineur marocain des années 1960 à 1990.

Cette segmentation ethnique ou nationale de la main-d'œuvre se combine à d'autres principes de segmentation liés au genre, au type d'emploi occupé (ouvrier ou non ouvrier) et au secteur d'activité. Anne-Sophie Bruno [85], dans son étude his-

84. C'est une des « crises ethniques de la nationalité » analysées par Patrick Weil (Patrick Weil, *Qu'est-ce qu'un Français ? Histoire de la nationalité française depuis la Révolution*, Paris : Gallimard, 2005).

85. Anne-Sophie Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris : EHESS, 2010.

torique des migrants tunisiens sur le marché du travail parisien, identifie ainsi trois espaces de travail qui témoignent de l'hétérogénéité des rapports salariaux et qui structurent de manière homologique les différents marchés du travail, à quelque échelle qu'on les analyse : un premier pôle concentre des travailleurs de nationalité française, plutôt qualifiés et non ouvriers, dont le niveau de rémunération est relativement plus élevé, dans des entreprises de taille plus importante, dont le secteur d'activité typique serait la banque, les assurances et l'immobilier. À ce pôle s'opposent d'une part un espace plus féminin, non ouvrier et non qualifié, typique du secteur du textile, du cuir et de l'habillement, et d'autre part un espace masculin à forte dominante étrangère et ouvrière, typique des secteurs de l'intérim et du bâtiment, où les niveaux de rémunération sont relativement plus faibles.

La figure archétypique de l'immigré ouvrier spécialisé ou manœuvre sur une chaîne de la grande industrie, ou sur un chantier du bâtiment, est ainsi prédominante, renforçant l'assimilation des immigrés aux travailleurs immigrés, et des travailleurs immigrés aux ouvriers spécialisés immigrés. Mais elle n'est pas pour autant unique. S'ils sont sur-représentés au sein des postes subalternes, les moins qualifiés et les plus pénibles, les travailleurs immigrés sont également présents dans d'autres segments des marchés du travail, qui témoignent d'une diversification des figures de l'immigré au travail : commerçants, cadres, artistes, etc. Le monde de la boutique est notamment peuplé d'étrangers, que l'histoire sociale de l'immigration a pendant longtemps laissé dans l'ombre. Au plan juridique, les commerçants étrangers ne sont pas considérés comme des « travailleurs » : leurs autorisations de séjour et d'exercice de leur profession relèvent d'un système spécifique. Ils ne s'identifient pas non plus au monde du travail industriel. Cet « archipel de la boutique étrangère » est divers : Claire Zalc[86] distingue ainsi, parmi les commerçants et artisans étrangers du département de la Seine dans les années 1920 et 1930, entre « pionniers », dont l'installation dans le monde de la boutique intervient précocement après la migration, et « établis » pour lesquels l'entrée dans le monde du commerce s'inscrit dans une trajectoire professionnelle ascendante[87].

86. Claire Zalc, *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, France : Perrin, 2010.

87. Claire Zalc montre notamment que ces deux types diffèrent selon les domaines de spécialité, les origines migratoires et les profils socio-démographiques. La fraction étrangère du monde de la boutique est particulièrement touchée par la crise des années 1930 : alors que l'ensemble du monde du commerce et de l'artisanat se prolétarise, les profils de commerçants étrangers changent sous le double effet de la déstabilisation des établis et de l'entrée en indépendance de travailleurs ayant

L'archétype du travailleur immigré peut aussi être mis en perspective par le constat d'une présence précoce et durable des femmes immigrées au travail. Longtemps invisibilisées car minoritaires dans les flux d'immigration de travail, et vues exclusivement comme accompagnatrices d'hommes travailleurs, ces femmes immigrées ont principalement été considérées en vertu de leur rôle reproductif, dans la sphère domestique. Un stéréotype largement renforcé par l'effet sur les flux migratoires, et sur les sciences sociales qui les analysent, de la féminisation et du rajeunissement des flux d'entrée de migrants sur le territoire national à partir du milieu des années 1970 : la prégnance de l'entrée des femmes par le regroupement familial a focalisé les regards vers les aspects familiaux et culturels de la présence de femmes immigrées en France. Pourtant, la présence d'immigrées au travail est une dimension structurelle des marchés du travail[88]. Des jeunes italiennes sont, par exemple, recrutées dès le début du XXe siècle pour travailler comme ouvrières dans les usines textiles en France, selon des logiques de triage qui ne sont pas sans rappeler celles dont les travailleurs coloniaux ont été les objets[89]. Par la suite, malgré l'augmentation continue du taux d'activité des femmes immigrées (qui converge vers celui des femmes non immigrées), les immigrées qui arrivent à partir des années 1970 pâtissent d'une situation dégradée sur le marché du travail, ce qui renforce leur assignation aux emplois les plus touchés par la précarité, les bas salaires et les temps partiels (dans les secteurs du nettoyage ou du *care*, notamment).

Cette attention portée par la sociologie et l'histoire de l'immigration aux segmentations internes aux immigrés et à l'articulation entre genre, position dans l'organisation sociale du travail, qualification et origine migratoire, guidera notre étude des mineurs marocains au travail : comprendre la façon dont ceux-ci ont été utilisés pour fermer les mines passera par l'analyse de l'évolution dans le temps de leur position dans les rapports de production au sein des HBNPC. L'expérience du travail

été éjectés du travail salarié. Le monde de l'indépendance et de la boutique, loin d'être totalement disjoint de celui du travail salarié, apparaît ainsi, selon les périodes et les générations migratoires, comme un espace de transition ou de refuge, par lesquels passent, sans s'y arrêter nécessairement, nombre de travailleurs immigrés.

88. Sabah Chaïb, « Femmes, migration et marché du travail en France », *Cahiers du CEDREF [en ligne]*, (12), 2004 ; Sabah Chaïb, « Femmes immigrées et travail salarié », *Cahiers du CEDREF [en ligne]*, (16), 2008.

89. Caroline Douki, « Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes : recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle », *Migrations Société*, 22 (127), 2010, p. 87–120.

minier de ces travailleurs change au cours du temps : si l'assignation aux postes les moins qualifiés et les plus pénibles demeure majoritaire, leur intégration progressive au monde de la mine se traduit par des trajectoires diversifiés, et une plus grande variété de positions professionnelles au sein d'un espace des carrières structuré par l'ancienneté, la qualification, le statut et l'origine migratoire.

2.2.4 Travailleuses et travailleurs immigrés dans la « crise »

Le développement conjoint de l'industrialisation – et donc de forts besoins de main-d'œuvre ajustés aux cycles économiques – et des États-nations – et donc de formes nouvelles de citoyenneté sociale et politique – donne un statut hybride aux politiques d'immigration, qui sont à la fois des politiques de main-d'œuvre visant à capter une force de travail étrangère aux meilleures conditions, et des politiques de protection de la main-d'œuvre nationale et de l'ordre social.

Ainsi, les vingt-cinq dernières années du XXe siècle sont celles d'une double recomposition relative aux conditions d'entrée et de séjour des travailleurs immigrés en France et, plus généralement, aux conditions de vie des immigrés au sein des classes populaires. Recomposition politique et juridique d'abord avec la mise en œuvre d'une politique plus restrictive (suspension de l'immigration de travail en juillet 1974, puis série de mesures visant à restreindre les conditions du regroupement familial) et répressive (accentuation du traitement policier de l'immigration dite clandestine) qui vise à limiter leur afflux et crée les conditions d'une transformation structurelle durable de la composition des flux migratoires (féminisation, rajeunissement) et des conditions juridiques de séjour des immigrés (augmentation de la précarité administrative et de l'irrégularité au regard du droit du séjour). Recomposition économique et sociale ensuite avec, à la faveur de la « crise », une restructuration des industries les plus intensives en travail immigré (automobile, sidérurgie, mines, notamment) et une montée générale, dont les travailleuses et travailleurs immigrés sont parmi les premières victimes, du chômage et de la précarité sur les marchés du travail.

Loin d'être univoque la séquence politique qui s'ouvre dans les années 1970 se traduit par une volonté de maîtrise des flux d'entrée de travailleurs étrangers et de renforcement d'une politique sociale active dite d'« intégration » en direction des immigrés déjà installés. Elle marque aussi la naissance d'une nouvelle figure, celle du clandestin, du « sans papier », cible de politiques d'expulsion et de rétention, et conséquence de la restriction drastiques des conditions d'obtention de titres de

séjour durables. La défense de la rigueur des contrôles et de la nécessité du renvoi des clandestins devient un topos du discours politique sur l'immigration, malgré la (très) brève période de desserrement des contraintes consécutive à la régularisation de 130 000 sans-papiers, qui fait suite aux élections de 1981.

Cette chronologie des conséquences de la crise du capitalisme sur les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs s'affronte à celle, qui est un des enjeux de cette thèse, relative aux rapports entre recours à l'immigration et récession économique : l'analyse de l'effet déstabilisateur des restructurations industrielles des années 1970 sur les conditions de vie et de travail des immigrés – et sur la condition ouvrière en général –, elle ne permet pas véritablement de comprendre ce qu'il se passe lorsque récession et immigration vont de concert.

Considérer les immigrés comme travailleurs et comprendre leur rôle dans les grandes mutations qui affectent les rapports sociaux de production, c'est aussi aller contre une tendance à la relative minoration de la question des rapports entre immigration et travail. En effet, la question du travail paraît, à la fin du XXe siècle, et au début du XXIe, moins centrale, tant du point de vue de la législation, que du point de vue de la composition des flux d'immigrés entrant sur le territoire. La figure du travailleur immigré laisse peu à peu la place à celle de l'immigré de « deuxième génération », transition qui n'est pas sans rapport non plus avec la naissance de nouvelles formes de luttes d'immigrés ou de descendants d'immigrés, en dehors du monde du travail. Cette évolution est sans doute encore plus nettement radicalisée dans les années 2000, où la question des travailleurs immigrés est recouverte par la question coloniale, celle des « banlieues » et de leur prétendue « islamisation », du traitement raciste des populations issues de l'ancien empire colonial française, et des conditions scandaleuses d'accueil des « réfugiés ». Une constante néanmoins : de la conception de l'immigration comme nécessaire au redressement économique de la France à un discours public opposant migrants dits « politiques » et migrants dits « économiques », le raisonnement est toujours en termes de « coûts » et d'« avantages » supposés de l'immigration. Facon de toujours bien signifier aux immigrés qu'ils ne sont que de passage, tolérés à condition qu'ils occupent une fonction utile dans la société d'accueil[90].

De l'ensemble de ces recompositions il ne faudrait toutefois pas conclure que les

90. Abdelmalek Sayad, « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 61 (1), 1986, p. 26–35.

liens entre immigration et travail, immigrés et mondes du travail, se sont distendus : la suspension de l'immigration de travail[91] n'est pas synonyme de disparition des immigrés au travail, mais plutôt d'une détérioration de leurs conditions d'emploi et de travail, et d'une moindre visibilité sociale et politique de la question ouvrière en générale, et immigrée en particulier. C'est là sans doute l'un des enjeux centraux, politique et scientifique, de l'analyse historique des rapports entre immigration, récession économique et transformations de la classe ouvrière.

2.3 Saisir les Marocains comme agents de la disparition du groupe des mineurs

Appréhender les immigrés comme travailleurs c'est donc inscrire l'étude socio-historique de la présence étrangère en France dans celle des modalités de la construction et de la reproduction de la classe ouvrière et de la relation de travail en régime capitaliste. Les travailleurs immigrés sont en tension, entre visibilité et invisibilité, entre position centrale dans le processus de production et marginalité due au traitement différencié dont ils sont les objets. Ils ont été des agents primordiaux de la construction de la classe ouvrière en France. Ils ont été aussi les premiers touchés par la précarisation des relations de travail, les politiques de réduction d'effectif, les restructurations industrielles, et les conséquences sociales de la crise du système capitaliste. Ils sont enfin, dans certains secteurs comme les mines, les agents de la « crise de reproduction » qui touche la classe ouvrière et dont le constat est dressé par Gérard Mauger en 1996 :

> De multiples forces de désagrégation s'exercent sur le monde ouvrier depuis une quinzaine d'années : la restructuration et la disparition de branches entières de la production industrielle, les transformations du travail ouvrier induites par la mise en place de nouvelles technologies et de nouvelles stratégies patronales, provoquant la ruine des métiers et des « bastions ouvriers » traditionnels, l'extension du chômage, la paupérisation et la précarisation de secteurs entiers de la population ouvrière ; la crise de la représentation syndicale et politique et la disqualification du socialisme réel et des formes de messianisme politique qui en étaient solidaires ; la prolongation de la scolarité obligatoire et la banalisation de l'entrée des fils d'ouvriers dans le secondaire, l'élargissement de l'espace social de référence qu'elles induisent et qui porte au sein même des

91. Sylvain Laurens, « 1974 et la fermeture des frontières : analyse critique d'une décision érigée en turning point », *Politix*, 82 (2), 2008, p. 69–94.

> familles ouvrières la comparaison avec d'autres modes de vie, changeant les axes de coordonnées sociales par rapport auxquels elles se situent, etc. [92]

Cette « vision contemporaine d'une classe en déroute, éclatée et atomisée » [93] s'impose avec d'autant plus d'évidence qu'elle s'oppose à une « représentation enchantée rétrospective d'une classe unifiée, unanime, solidaire » [94] que nous avons détaillée *supra* à propos du mythe du mineur. Notre travail vise à remettre sur le métier socio-historique la question de l'unité de la classe, en montrant comment celle-ci est traversée de divisions sociales, ethniques et professionnelles, ce que ces divisions doivent aux politiques patronales et aux pratiques des travailleurs, et comment elles se superposent et se combinent. Déconstruire la « représentation enchantée » de la classe ouvrière permettra ainsi de mettre en perspective historique les travaux sociologiques sur la « crise de reproduction » de la classe ouvrière. Plus précisément : étudier la façon dont le recours à une main-d'œuvre immigrée s'intègre à une dynamique historique de liquidation d'un secteur économique et de disparition d'un groupe professionnel, permet de montrer que les divisions qui travaillent le monde ouvrier sont au moins aussi anciennes que celles qui structurent les différents rapports salariaux (qualifications, stabilité, origine migratoire, genre). Cette étude montrera aussi que l'immigration a été un facteur de production et de reproduction fondamental du groupe ouvrier, mais aussi un instrument de sa non-reproduction ou de son impossible reproduction en période de crise économique.

Notre travail s'inscrit ainsi dans une socio-histoire de la classe ouvrière. L'émergence d'une sociologie des classes populaires dans les années 1980 et 1990, qui provient à la fois d'un élargissement de l'étude des ouvriers à la prise en compte de leurs relations avec les employés, et d'un développement [95] des études historiques et sociologiques sur les employés [96], a permis de bien décrire l'hétérogénéité de ce

92. Gérard Mauger, « Les ouvriers : "un monde défait" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115 (1), 1996, p. 38.

93. *Ibid.*, p. 38.

94. *Ibid.*, p. 38.

95. Dû en bonne part aux études féministes sur les femmes au travail (Kergoat, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *op. cit.* ; Elsa Galerand et Danièle Kergoat, « Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail », *La nouvelle revue du travail*, [4], 2014).

96. Anne-Sophie Beau, « Grand Bazar, modes d'emploi : les salarié-e-s d'un grand magasin lyonnais », Thèse de doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon 2, 2001 ; Delphine Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau, 1890-1930*, Paris : Belin, 2001 ; Alain Chenu, *Sociologie des employés*, 2005 ; Christelle Avril, *Les aides à domicile. Un*

monde social, selon le genre, l'origine migratoire, le rapport au travail et à la précarisation des conditions d'emploi, le rapport au logement et, plus généralement, aux biens sociaux, la formation scolaire et l'activité politique[97]

C'est à l'exploration de ces enjeux que sont consacrés les deux derniers chapitres de la thèse. Comprendre comment les Marocains ont été utilisés afin de fermer les mines revient alors à saisir la façon dont ils ont été – malgré eux – les agents d'une impossible reproduction du groupe professionnel des mineurs. On s'attachera d'abord à étudier la manière dont des jeunes paysans, provenant pour l'essentiel du Souss marocain, ont été transformés en travailleurs de la mine : l'étude des conditions de leur recrutement permettra alors de montrer comment ils ont été construits comme une main-d'œuvre exploitable. Cette étude du recrutement abordera alors, outre la description des opérations de recrutement, la question des rapports entre l'entreprise, les institutions françaises de régulation et de contrôle des flux migratoires, et les autorités marocaines durant et après la colonisation. Alors que les questions raciales et identitaires liées au « post-colonial » tendent à sur-déterminer les débats politiques – et parfois aussi scientifiques – liés à l'immigration, une telle étude socio-historique permettra de resituer la question du colonialisme et de la racialisation des populations dans l'analyse des rapports sociaux de production et des relations entre institutions de part et d'autre de la Méditerranée (Chapitre 4).

Enfin, un ultime chapitre sera consacré à l'étude des principes de division du groupe professionnel des mineurs, afin de situer la position spécifique des travailleurs marocains dans la dynamique de l'espace professionnel minier, de la nationalisation jusqu'à la fermeture du dernier puits en 1990. C'est alors par l'analyse – quantitative et qualitative – des carrières de travailleurs marocains et non-marocains, que l'on montrera les modalités de l'impossible reproduction du groupe professionnel des mineurs. Cette histoire sociale du travail minier permettra alors de revenir sur les débats sociologiques et historiques relatifs à la « crise de reproduction » des classes populaires, en montrant comment celle-ci opère dans ce secteur emblématique de la classe ouvrière en France (Chapitre 5).

autre monde populaire, Paris : La Dispute, 2014 ; Anne-Marie Arborio, *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris : Économica, Anthropos, 2012.

97. Pour une synthèse de l'ensemble de ces travaux, voir Yasmine Siblot et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris : Armand Colin, 2015.

2.4 Sources : objectiver l'évolution de la force de travail, comprendre les modalités du recrutement, saisir les régularités et les singularités des carrières

Pour répondre aux divers enjeux de cette socio-histoire de l'immigration vue par l'entreprise et le travail, il faut compléter les sources décrites *supra*. Celles-ci permettent déjà d'étudier l'évolution des stocks de main-d'œuvre, parfois distingués par nationalité dans les rapports de gestions. Elles permettent également de repérer quand et pourquoi, dans les écrits et débats des dirigeants de l'entreprise, la question des travailleurs marocains est posée. Mais elles ne permettent ni de saisir l'évolution de la structure globale de la force de travail selon le critère de la nationalité (et donc de positionner les Marocains dans une organisation du travail segmentée selon les origines migratoires), ni de comprendre autrement qu'à grands traits les modalités du programme de recrutement de main-d'œuvre immigrée. Il était même, au fil du travail empirique, tout à fait marquant – et quelque peu déstabilisant en début de recherche – de se rendre compte que les dirigeants de l'entreprise n'évoquent les questions de gestion de main-d'œuvre que de façon générale, comme un paramètre parmi d'autres d'une politique globale. Cela ne doit évidemment pas surprendre : plus les documents d'archives proviennent de groupes d'acteurs ou de secteurs institutionnels haut placés dans la hiérarchie sociale, moins les individus sur lesquels s'appliquent *in fine* les politiques débattues apparaissent distinctement. Trois types de documents ont alors été rassemblés : les archives des services de gestion de la main-d'œuvre, des statistiques agrégées décrivant le type de poste occupé selon les nationalités des travailleurs, et enfin des dossiers individuels échantillonnés de façon à pouvoir comparer les carrières professionnelles des travailleurs marocains à celles des autres travailleurs de l'entreprise.

2.4.1 Sources administratives et statistiques agrégées

Nous avons ainsi d'abord cherché à pénétrer dans les services de gestion de la main-d'œuvre. Les fonds conservés au Centre historique minier de Lewarde l'ont permis en donnant accès à des notes de servicee et des échanges épistolaires internes au service [98]. En descendant dans l'échelle hiérarchique de l'entreprise apparaissaient

98. OP28 C2 100, OP09 4565, OP28 137 D5, OP28 197 D5. Voir le Volume II pour la description de ces fonds.

les problèmes concrets de gestion de la main-d'œuvre : organisation pratique du recrutement au Maroc, prévision et acheminement des convois de travailleurs, relations avec l'ONI et le Consulat du Maroc à Lille, etc.

Nous avons ensuite constitué une deuxième base de données – la première est constituée des statistiques de gestion de l'entreprise – à partir des documents conservées dans le fond Charbonnages de France aux Archives nationales du monde du travail de Roubaix (ANMT) [99]. Ces registres présentent un bilan trimestriel du nombre de travailleurs employés dans les installation du fond et du jour, selon leur nationalité, de 1947 à 1981. Ils distinguent en colonne trois secteurs d'emploi (fond, jour et industries annexes [100]), et en ligne entre un nombre variable de nationalités ou de regroupements d'origines nationales. Ils permettent de distinguer les principales nationalités composant la force de travail : Français, Algériens, Allemands, Italiens, Polonais et, bien entendu, Marocains. Cette source peut également être considérée, dans une perspective réflexive sur les outils de la quantification historique, comme une forme d'objectivation de la politique menée par l'entreprise : la manière dont l'organisation compte dit quelque chose de la manière dont elle agit et pense. Nous y reviendrons dans le chapitre 5, les nomenclatures utilisées par afin de représenter la structure professionnelle de l'entreprise illustrent la manière dont s'articulent critères nationaux et critères raciaux de classement des travailleurs.

2.4.2 Dossiers individuels et démarche prosopographique

Ces statistiques agrégées et ces documents administratifs risquent toutefois, nous le pressentions dès le début de notre recherche, de ne pas suffire à comprendre les modalités pratiques de la gestion de la main-d'œuvre (gestion des conflits au travail, modalités de la mise au travail et de la fin des carrières, etc.). Plus important encore, ils ne fournissent de l'immigration marocaine qu'une version bureaucratique, faite de comptages de stocks, de négociations entre services ou entre organisations impliquées dans le processus de recrutement, d'échanges plus ou moins policés de télégrammes et de notes de services entre chefs et sous-chefs des services de gestion du personnel. Nourri des travaux récent d'histoire sociale et de démographie ayant montré tout le

99. ANMT, CDF, 2002 056 1038-1039-1040.
100. Il s'agit notamment des installations industrielles de transformation du charbon en combustibles ou en énergie thermique.

profit que l'on peut tirer du traitement quantitatif de sources nominatives[101], nous avons donc cherché à consulter, puis à échantillonner, et enfin à saisir des dossiers de carrière des travailleurs des mines.

La mise en œuvre d'une démarche prosopographique[102] permet ainsi de donner de la chair individuelle aux processus décrits à partir de sources administratives sans pour autant réfracter l'analyse à l'échelle de la singularité individuelle[103]. C'est ce qu'autorise l'agrégation de trajectoires individuelles dans une base de données, selon un protocole d'échantillonnage raisonné[104] : peut-on saisir des formes de trajectoires récurrentes ou semblables ; peut-on notamment objectiver un processus d'installation progressive des migrants marocains dans une condition de travailleur ; quels sont les ressorts pratiques du processus d'assignation des immigrés à certains types de travaux ; selon quelles modalités d'*exit* des non-Marocains, et quelle évolution de la division du travail minier et du groupe professionnel dans son entier ? L'étude

101. Notamment dans l'étude des rapports entre mobilité et morphologie sociale – à partir de sources différentes, tirées notamment des registres d'état-civil, de celles que nous mobilisons – , on peut citer ici les travaux de Maurizio Gribaudi et Paul-André Rosental (Maurizio Gribaudi, *Itinéraires ouvriers. Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XXe siècle*, trad. par Marie-Claude Rykebusch, Paris : EHESS, 1987 ; Paul-André Rosental, *Les sentiers invisibles. Espaces, familles et migrations dans la France du 19e siècle*, 83, Paris : Ed. de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1999). Pour une discussion critique de travaux récents mobilisant des sources individuelles (registres, dossiers administratifs, listes nominatives), on se référera à Prost (Antoine Prost, « Des registres aux structures sociales en France : réflexions sur la méthode », *Le Mouvement Social*, [246], 2014, p. 97–117).

102. Selon la définition de Lawrence Stone, « le prosopographie est l'investigation historique des caractéristiques communes d'un groupe d'acteurs », par l'étude de leurs vies. (Lawrence Stone, « Prosopography », *Daedalus*, 100 [1], 1971, p. 46). Christophe Charle ajoute : « La méthode est simple : il s'agit de définit une population sur la base d'un ou de plusieurs critères et de définir un questionnaire biographique pertinent contenant une série de variables ou critères servant à décrire cette population en termes de dynamiques sociale, privée, publique et/ou culturelle, idéologique ou politique. »(Christophe Charle, « Prosopography (Collective Biography) », *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, sous la dir. de Neil J. Smelser et Paul B. Baltes, t. 18, Oxford : Pergamon, 2001, p. 12236) (notre traduction).

103. Les exemples sont désormais nombreux de recherches historiques à partir de sources nominatives, qui ont cherché à articuler les échelles d'analyse, entre mise à jour des régularités et singularisation des trajectoires individuelles (Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.* ; Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire*, *op. cit.* ; Gribaudi, *Itinéraires ouvriers*, *op. cit.* ; Odile Join-Lambert, « Dossiers de personnel et témoignages », *Histoire & mesure*, 20 [3-4], 2005, p. 103–138 ; Nicolas Mariot et Claire Zalc, *Face à la persécution. 991 Juifs dans la guerre*, Paris : Odile Jacob - Fondation pour la mémoire de la Shoah, 2010 ; Catherine Omnès, *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris : EHESS, 1997 ; Zalc, *Melting shops*, *op. cit.*).

104. Claire Lemercier et Emmanuelle Picard, « Quelle approche prosopographique ? », *Biographie et prosopographie*, sous la dir. de Philippe Nabonnand et Laurent Rollet, Nancy : Presses universitaires de Nancy, 2011.

statistique de ces dossiers permet ainsi de lier la question de l'usage de la main-d'œuvre marocaine à celle de la transformation et de la reproduction du groupe des travailleurs des mines. L'analyse des dossiers du personnel permet en outre d'accéder à une dimension pratique du travail minier, que le seul examen des sources administratives ne permet pas même d'entrevoir : comment le travail était-il réalisé au fond de la mine ; quels étaient les problèmes qui se posaient, quels conflits éventuels ? Les dossiers individuels de travailleurs sont, enfin, un poste d'observation privilégié des pratiques patronales de contrôle de la main-d'œuvre. Les rapports entre trajectoires et dispositifs se nouent en effet également dans la forme même de l'archive : les dossiers constituent une mise en ordre, par l'employeur, des attributs des employés. Un fichier ou un dossier en dit toujours plus que son seul contenu [105] : comment pense l'entreprise ? comment se représente-t-elle la main-d'œuvre ?

Une telle démarche prosopographique permet alors de « traquer la trace des invisibles », des individus dont on ne voit pas la présence dans les sources les plus institutionnelles, les plus légitimes. Elle est donc d'autant plus cruciale que l'on cherche à faire la sociologie de travailleurs immigrés, « sociologie du petit » par excellence, d'un objet situé au plus bas de l'échelle de la légitimité sociale [106], d'un objet dont les dirigeants de l'entreprise ne parlent qu'en termes de flux et de stocks et dont on ne trouve de représentation qu'agrégée dans les documents administratifs de l'entreprise.

L'usage des dossiers de carrière des HBNPC afin de saisir les rapports entre dynamique morphologique du groupe des travailleurs des mines, immigration et récession charbonnière est permis par la densité des informations qu'ils contiennent. Un témoignage de travailleur algérien recueilli par Abdelmalek Sayad et reproduit dans son article séminal sur les « âges de l'émigration algérienne » montre à quel point la qualité de l'information contenue dans les dossiers est liée au caractère particulier des entreprises minières, qui encadrent une part importante de la vie sociale de leurs travailleurs :

> Toute ma vie est là (montre un portefeuille épais contenant bulletins de salaire, certificats de travail, états de service, correspondance de la sécurité sociale et de la caisse de retraite [...]) Heureusement j'ai été

105. Jean Peneff, « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat. Etude d'un fichier d'entreprise », *Revue française de sociologie*, 34 (4), 1993, p. 557–596.
106. Abdelmalek Sayad, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles : Editions Universitaires, 1991.

> précautionneux – depuis que je suis (homme), j'ai toujours gardé mes papiers – et que c'est la mine, car eux aussi conservent tout, ils se souviennent de tout, une seule journée (de travail) tu ne la perds pas si elle est portée dans le registre. Sans cela tout serait parti en l'air. [107]

Les *dossiers* contiennent presque toujours une fiche d'identification comportant le nom, le prénom, le numéro de matricule, les adresses successives (pas toujours renseignées), le statut matrimonial et le cas échéant l'état-civil du conjoint ou de la conjointe et des enfants. Ils contiennent aussi des informations riches sur les épisodes professionnels : lieu de travail (nom de la fosse et du groupe d'exploitation), grade (catégorie hiérarchique), métier ou emploi occupé (par exemple : abatteur, soudeur, manœuvre, chef de taille, aide-mineur, etc.), motif de fin d'épisode (mutation, départ dit « volontaire », départ au service militaire, retraite, etc.). Des documents relatifs au recrutement sont également fréquemment présents (compte-rendu de visite médicale et fiche mécanographique d'aptitude ; proposition d'embauchage qui reprend les éléments d'état-civil et fournit des informations sur les membres de la famille éventuellement embauchés aux HBNPC, ainsi que les emplois précédents ; plus rarement une enquête de moralité réalisée par un garde de cité minière). Enfin, un bulletin de sortie dresse un bilan personnel (état civil et matrimonial, lieu de résidence) et professionnel (emploi occupé et raison du départ) au moment où le travailleur quitte l'entreprise.

D'autres documents sont moins fréquemment présents. Il s'agit en premier lieu de relevés de carrière établis, à l'occasion d'une démarche de la part d'un ancien travailleur ou de son ayant-droit afin de faire valoir un des droits sociaux attaché au Statut du mineur (retraite, logement, sécurité sociale). Ces relevés, établis par l'Agence nationale de garantie des droits des mineurs (ANGDM) [108] reprennent de manière synthétique les postes occupés, les lieux de travail, les grades et les dates d'entrée et sortie. Les dossiers peuvent aussi contenir un ou plusieurs contrats de travail pour travailleurs étrangers établis par l'Office national d'immigration (ONI) ou par l'entreprise : ces contrats sont la marque de la gestion différenciée « hors Statut » [109] de la force de travail étrangère, tout particulièrement marocaine. Leur étude permet de qualifier historiquement la façon dont la relation de travail était régulée et

107. *Idem*, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France », *op. cit.*, p. 68.
108. L'ANGDM a été créée en 2004, trois ans avant la dissolution définitive des Charbonnages de France, afin de gérer, pour les anciens mineurs et leurs ayant-droits, les conséquences sociales de l'exploitation minière : droits à la retraite, logements miniers, sécurité sociale minière.
109. Nous reviendrons dans le chapitre 3 sur la signification ambiguë de ce « hors Statut ».

réglementée. Enfin, d'autres documents, présents de façon plus disparate, permettent de connaître les salaires et/ou l'assiduité (relevés de pointage mensuels ; bilans annuels de cotisation à la Caisse Autonome des Mines ; fiches de paye mensuelles ou à la quinzaine), des relevés d'accident du travail, des correspondances diverses (demandes d'avances sur salaires, lettres de recommandation, réclamations), des tests psychotechniques, ainsi que divers documents postérieurs à la fin de la carrière du travailleur, relatifs aux conversions professionnelles, à la retraite ou au logement.

L'épaisseur du dossier est un marqueur physique de la plus ou moins grande longévité du travailleur dans l'entreprise, et de son rapport plus ou moins prolongé aux institutions en charge des droits sociaux attachés au Statut de mineur. La qualité des informations qu'il contient est en raison inverse de la durée de présence dans l'entreprise : plus la carrière est courte, moins les lignes prévues dans les fiches d'identification pour la saisie des informations relatives aux dimensions personnelles, familiales, de logement et de santé, sont remplies. Ils fournissent des informations sur les travailleurs du point de vue de l'entreprise. En cela, ils sont analogues aux sources nominatives les plus fréquemment utilisées par l'histoire sociale et la démographie historique dans l'étude des migrations. Le fait que les sources nominatives soient rattachées à des institutions spécifiques en charge soit de l'enregistrement de l'état-civil, soit de l'encadrement de tel ou tel aspect de la vie sociale des individus (travail, enseignement scolaire...) ne permet d'accéder qu'à une vue partielle des trajectoires biographiques des individus :

> En France, les sources nominatives courantes se prêtent mieux à l'analyse de l'origine des migrants qu'à celle de leurs destinations. Ni l'état-civil ni les listes nominatives du recensement notamment n'indiquent où se rendent les migrants qui quittent leur commune. [110]

Ajoutons que, dans le cas de dossiers de carrière, les informations renseignées dans les dossiers sont les informations pertinentes pour l'entreprise. Étudier la biographie collective des mineurs de charbon marocains et non marocains à partir de ces dossiers de carrière ne permet ainsi pas de savoir ce que deviennent ceux qui quittent l'entreprise. Elle ne permet que de façon anecdotique de savoir quels sont les éventuels emplois antérieurs, quelle est l'origine sociale du travailleur (au mieux sait-on si son père était aussi mineur), et quels sont ses diplômes. Le statut matrimonial et familial n'est renseigné que dans la mesure où il détermine le type de

110. Paul-André Rosental, « Pour une analyse mésoscopique des migrations », *Annales de démographie historique*, (104), 2002, p. 145.

logement minier auquel le travailleur peut prétendre, ainsi que le montant d'une prime proportionnée au nombre d'enfants.

Néanmoins, ces dossiers de carrière témoignent des modes de gestion des travailleurs, qui varient dans le temps et selon les caractéristiques professionnelles et sociales de ces travailleurs. Ils permettent de reconstituer, de façon dynamique, ce que signifie « faire carrière » aux mines. Dans la mesure où la carrière est une dimension forte de l'identité sociale minière, et qu'elle détermine les conditions d'existence du mineur et de sa famille, les dossiers individuels sont donc un poste d'observation privilégié pour étudier la lente agonie du groupe social des mineurs.

Un échantillon de 396 dossiers a été constitué, comportant 196 dossiers de travailleurs marocains et 200 dossiers de travailleurs non marocains (parmi lesquels 151 Français, 15 Allemands, 14 Algériens, 7 Polonais, 9 Italiens et 4 autres nationalités) [111]. Nous détaillons dans un chapitre distinct, dans le Volume II, la procédure d'échantillonnage ainsi que les choix opérés lors de la saisie des informations. Disons ici que l'échantillonnage a cherché à s'approcher d'une procédure aléatoire – impossible formellement en raison de l'absence de base de sondage exhaustive – en « faisant avec » la configuration spatiale du fond d'archives [112]. Cet échantillon a été analysé statistiquement de façon essentiellement descriptive, sous la forme de tableaux croisés, d'analyse de trajectoires, et d'analyse descriptive multivariée. L'analyse statistique des dossiers de carrière sera ainsi mobilisée afin d'étudier, dans le chapitre 3 les formes de la contractualisation de la relation de travail dans les mines de charbon du Nord-Pas-de-Calais, et dans le chapitre 5 afin de caractériser les trajectoires professionnelles et de comprendre la dynamique temporelle, de la nationalisation en 1946 à la fermeture en 1990, de l'espace des positions professionnelles dans l'entreprise. Des cas singuliers seront également détaillés, de façon narrative, dans le chapitre 5 afin d'incarner ces rapports entre trajectoires et positions professionnelles.

111. Un individu pour lequel on ne dispose d'aucune information quant à la carrière professionnelle a été éliminé de l'échantillon dans les traitements relatifs aux carrières.

112. Le seul critère de rejet d'un dossier hors de l'échantillon a été la date de recrutement : tous les dossiers de mineurs recrutés avant la nationalisation des HBNPC en 1946 ont été mis de côté. Certains choix ont cependant dû être faits quant à la quantité d'informations saisies informatiquement dans la base de données : dans les dossiers échantillonnés, on a ainsi décidé de ne pas saisir de façon systématique les informations relatives aux logements, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Nous n'avions en effet aucun moyen de savoir si ces informations étaient présentes de façon homogène et constante dans les dossiers. Plus encore, il nous semblait que la probabilité d'obtenir des informations sur ces questions dépendait fortement de la durée de présence au sein de l'entreprise. Ce qui risquait de fournir une vue d'autant plus déformée des phénomènes que les Marocains sont nombreux parmi les carrières courtes.

3 Une analyse mésoscopique de l'immigration et de la récession charbonnière

Afin de clore cette introduction, nous souhaitons synthétiser brièvement la logique générale de notre argumentation. La mobilisation d'une diversité de sources administratives et nominatives permet d'articuler diverses échelles d'analyse : échelle nationale du ministère de l'Industrie et de la direction des Charbonnages de France, échelle régionale et locale des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais, configurations d'acteurs contribuant à la définition et à la mise en œuvre du pilotage de la récession charbonnière, échelle collective du groupe social des travailleurs des mines et échelle individuelle des trajectoires singulières de mineurs.

Le croisement de ces différentes échelles permettra de situer les actions et les prises de position des individus dans la dynamique générale de la récession charbonnière et de l'immigration dans le bassin minier. Comme le souligne Jean-Claude Chamboredon [113], « il faut restituer la conjoncture comme convergence de plusieurs séries temporelles », notamment par l'articulation entre biographies individuelles et histoires sectorielles. Notre travail se situe donc à l'intersection de différentes chronologies, croisant le temps de l'histoire économique du charbon et des grandes entreprises, celui de l'histoire des migrations marocaines, celui de la transformation et de la disparition des mineurs comme groupe social et professionnel, celui des modes de domination et de contrôle des populations ouvrières et immigrées (notamment en contexte colonial), celui des biographies individuelles des travailleurs des mines. Ces croisements, en élargissant progressivement « les contextes d'énonciation », permettront de « déterminer ce qui pèse sur l'action [des] individus » [114] : déterminations économiques et techniques de l'exploitation charbonnière, décisions de politique économique, théories relatives à la régulation des rapports de production capitalistes, position dans la division sociale du travail minier, dynamiques propres au groupe social des mineurs et aux conditions de l'émigration au Maroc. L'individu et le social ne sont pas contradictoires : saisir les rapports entre récession charbonnière, immigration et disparition des mineurs par les individus et par les institutions, c'est inscrire les trajectoires individuelles dans une multiplicité d'espaces et de temps.

113. Cité par Pierre-Paul Zalio (Zalio, *Grandes familles de Marseille au XXe siècle*, *op. cit.*, p. 18).
114. *Ibid.*, p. 18.

C'est donc bien à une échelle mésoscopique qu'il s'agit de mener l'analyse de la façon dont les mineurs marocains ont été utilisés pour fermer les mines de charbon :

> L'échelle mésoscopique, et plus exactement la façon dont les groupes, institutions et structures [...] sont organisés, médiatise les effets de l'environnement global. Ce sont eux qui canalisent la façon dont les individus réagissent aux changements macroscopiques.
> De surcroît, sa situation intermédiaire en fait une cible efficace dans une stratégie de recherche : elle permet d'articuler les échelles microscopiques (jusqu'aux comportements individuels) et macroscopiques (celles des déterminations les plus larges). [115]

La logique générale de notre argumentation visera donc à articuler le singulier et le général, les comportements individuels et les déterminations sociales, économiques et politiques, en rétrécissant progressivement la focale des dynamiques économiques et politiques de la récession charbonnières (chapitre 1) aux récurrences et singularités des trajectoires professionnelles de mineurs (chapitre 5), en passant par l'évolution des modes d'intervention de l'État sur l'économie (chapitre 2), des institutions du travail minier (chapitre 3), et des types de relation – marquées du sceau de la colonisation – entre France et Maroc (chapitre 4).

Le chapitre 1 saisira les rapports entre désaccumulation du capital minier et immigration marocaine, en arpentant les chemins politiques de la récession économique du charbon, jalonnés des décisions politiques qui ont mené peu à peu à la liquidation de l'exploitation charbonnière. Le chapitre 2 montrera comment le pilotage de cette récession économique a nécessité l'élaboration, par une fraction de la « noblesse d'État », d'un mode d'intervention de l'État sur les rapports de production capitaliste gouverné par les coûts. Le chapitre 3 resserrera encore la focale sur les enjeux institutionnels de la régulation et de la réglementation des relations de travail dans les mines, en montrant comment l'introduction de travailleurs marocains est passée par un « jeu sur les statuts » des travailleurs, introduisant des formes d'instabilité et de précarité au cœur d'une relation de travail stabilisée dans le Statut du mineur. Les chapitres 4 et 5 poursuivront cette exploration de la mise au travail des travailleurs des mines, en étudiant la position singulière des mineurs marocains au sein du groupe des ouvriers mineurs. Le chapitre 4 étudiera la façon dont les conditions de recrutement des travailleurs marocains pèsent durablement sur les conditions de leur mise au travail et de leur usage : construire une main-d'œuvre exploitable nécessite

115. Rosental, « Pour une analyse mésoscopique des migrations », *op. cit.*, p. 156.

alors un intense travail mettant en jeu les rapports entre immigration, colonialisme et racialisation de la force de travail. Enfin, le chapitre 5 permettra de montrer, par l'étude morphologique du groupe social et professionnel des mineurs de charbon, comment les Marocains ont été les agents de son impossible reproduction, condition et conséquence de la fermeture des mines.

Chapitre 1

Les chemins politiques d'une récession économique

Immigration et désaccumulation du capital

Introduction

> Après 270 ans... La dernière « gaillette » [1] a été remontée au siège 10 d'Oignies, le vendredi 21 décembre 1990, 270 années après la découverte du gisement, le 3 février 1720, à Fresnes-sur-Escaut, près de Valenciennes. Des centaines de milliers de mineurs ont, génération après génération, creusé plus de 600 puits de mine, extrait environ 2,5 milliards de tonnes de charbon et forgé l'économie et le paysage d'une partie de la France du Nord.
> Le Bassin du Nord Pas-de-Calais, d'où l'on a extrait en 1930, année record, 35 millions de tonnes, fournit pendant longtemps plus de la moitié de la production française de houille. Au moment de la fameuse « Bataille du charbon », après-guerre, il comptait près de 220 000 mineurs.
> La récession, engagée dès 1960, a été conduite, à une échelle peu commune, avec le souci premier de préserver l'avenir de la région, et les atouts tirés du savoir-faire des mineurs. (*Rapport de gestion du Conseil d'administration des HBNPC pour l'exercice 1990.*)

C'est par ces quelques phrases que les membres du Conseil d'administration des Houillères de Nord-Pas-de-Calais ouvrent leur dernier rapport annuel de gestion. La célébration de la tradition économique et sociale des mines par l'évocation de l'ampleur historique et sociale de l'exploitation charbonnière semble vouloir inscrire la récession du charbon dans la continuité d'une (glorieuse) histoire économique sur la

1. Une gaillette est un gros bloc de houille.

longue durée. L'insistance sur la volonté de préservation des équilibres sociaux régionaux semble quant à elle, vouloir accréditer cette idée d'une mort très douce des houillères. Mais comment cette récession a-t-elle été menée ? Selon quelles temporalités économiques, sociales et politiques ? En fonction de quels calculs et de quels arbitrages ? Répondre à ces questions nécessite d'inscrire la récession charbonnière dans l'histoire économique et sociale du charbon de l'après-guerre à la fermeture définitive en 1990. Ne pas se limiter à la période ouverte par l'entrée « officielle » en récession en 1960 permet de montrer comment se construisent un ensemble de contradictions sociales et économiques, qui débouchent sur des choix politiques. Car les chemins de la récession économique du charbon sont politiques : ils impliquent des décision relatives à la politique énergétique générale du pays, à la politique sociale de gestion du monde du travail, et à la politique d'immigration.

C'est ainsi d'abord par l'étude historique du secteur charbonnier nationalisé que nous souhaitons aborder l'analyse socio-historique des rapports entre récession charbonnière, transformation du groupe professionnel des mineurs et immigration marocaine : nous montrerons dans ce chapitre comment les structures productives du charbon ont déterminé des décisions de politique économique et sociale à l'échelle nationale et à l'échelle de l'entreprise, et ont été en retour modelées par celles-ci. En restituant le plus finement possible les conditions économiques des arbitrages relatifs à la production et à la composition de la force de travail, nous montrerons ainsi comment l'immigration marocaine a été peu à peu intégrée au processus de récession charbonnière comme un paramètre permettant l'ajustement entre volume de production, quantité et qualité des effectifs.

Ce chapitre vise ainsi à retracer les chemins politiques de la récession charbonnière, sur la longue durée. Ces chemins traversent et connectent les transformations des structures productives (machines, équipements et nombre des sièges d'exploitation du charbon), des conditions économiques et financières de la production (résultat d'exploitation, amortissement, rendement), et des rapports sociaux de production (volume, composition et rémunération de la main-d'œuvre, types de gestion du personnel). L'évolution des structures productives, déterminant celle des rapports de production, est elle-même conséquence et cause d'arbitrages politiques réalisés à différents niveaux (ministère de l'Industrie, direction des houillères). L'enjeu central de ce chapitre est ainsi de restituer les temporalités propres de développement de ces chemins, pour comprendre comment se construit l'inéluctabilité de la récession

et quel rôle l'immigration marocaine a joué dans ce processus.

En 1946, première année de fonctionnement des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais, 220 150 agents répartis dans plus d'une centaine de fosses et regroupés en neuf groupes d'exploitation [2] sont employés au fond, sur les carreaux de mine et dans les bureaux de l'entreprise. Le capital productif immobilisé s'élève à 3,2 milliards de francs [3] pour des fonds propres de près de 4 milliards. 28,4 millions de tonnes de charbons – soit 58 % de la production nationale – sont extraites des sous-sols du Nord et du Pas-de-Calais. Par les mobilisations sociales qu'elle suscite – notamment la grève de 1947–1948 [4] – et par les débats quant aux modalités de l'administration et de la direction par l'État de cette gigantesque entreprise, la nationalisation des mines pose des questions immédiatement politiques : comment mettre en œuvre une politique économique permettant l'approvisionnement de la France en charbon, et quelle politique sociale adopter afin d'y parvenir ? [5]

Vingt ans après la nationalisation, alors que la production a déjà commencé à décroître et est concentrée dans une soixantaine de sièges d'extraction, le capital productif culmine à près de 30 milliards de francs. Deux décennies encore plus tard, en décembre 1990, alors que remonte la dernière « gaillette » au siège 10 d'Oignies, l'entreprise ne compte plus que 1 500 agents et le capital productif a chuté à moins de 10 milliards de francs. Sa valeur a peu à peu été mangée par les pertes d'exploitation récurrentes et par les coûts engendrés par la gestion sociale de la fermeture des mines. Les questions politiques du contexte de l'après-guerre évoluent ainsi au fil du temps : la question devient au cours des années 1960 de savoir comment assurer la diminution de la production et des effectifs, et comment gérer les conséquences économiques et sociales de l'entrée en récession.

Durant les quarante cinq années séparant la nationalisation de la fermeture, les conditions d'exploitation, la physionomie du bassin houiller et la composition de la main-d'œuvre ont été profondément modifiées. L'électrification progressive des travaux du fond et l'introduction de nouveaux modes de creusement des galeries, d'abattage du charbon et d'organisation des équipes transforme l'exploitation charbonnière : d'une production reposant quasi-exclusivement sur la force animale de

2. Voir l'organigramme des divisions administratives dans le volume II : figure 5.21.
3. Toutes les valeurs monétaires doivent s'entendre en Francs constants de 1991.
4. Fontaine et Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *op. cit.*
5. Trempé, « Les Charbonnages, un cas social », *op. cit.*

chevaux utilisés pour tracter les berlines de charbon [6], et humaine du mineur muni de son marteau-piqueur [7], on passe à une exploitation plus fréquemment mécanisée. Celle-ci gagne, par conséquent, en rapidité : le travail d'abattage du charbon à front de taille est organisé en équipes autour de la conduite de machines imposantes (les haveuses, par exemple, ou les rabots). Les tâches annexes de creusement et de soutènement des galeries et de convoyage du charbon sont elles aussi transformées par l'introduction de pelleteuses, de locomotives, et de systèmes de soutènement mécanisés [8]. De nouveaux postes de travail apparaissent, qui témoignent d'une montée en qualification du métier de mineur de fond : la conduite des machines et la maintenance des installations du fond nécessite la présence d'électromécaniciens, d'électriciens, d'hydrauliciens, ou encore de chauffeurs de locomotives [9]. À mesure que se déploie la transformation technique des travaux miniers, l'architecture et l'emprise territoriale des mines se transforme aussi. Les chevalements anciens en acier sont remplacés par des colonnes de béton capables de supporter le poids de machines d'extractions de grande puissance, qui montent et descendent hommes et matériaux dans des cages dont les dimensions n'ont plus grand chose de commun avec les petites cages de l'avant-guerre. Les chevalements qui ne sont pas remplacés sont, pour la plupart, simplement détruits. La quantité de charbon extraite diminue et le centre de gravité du bassin charbonnier se déplace d'est en ouest, délaissant peu à peu, comme le montre la carte des puits du bassin selon leur date de fermeture (figure 1.1 [10]), les communes minières de l'Artois (Auchel, Bruay-la-Buissière, Nœux-les-

6. En 1948, 1 738 chevaux, poneys, ânes ou mulets étaient utilisés au fond des mines du Nord-Pas-de-Calais (contre 24 seulement en Lorraine), d'après un bilan technique de l'exploitation charbonnière fournie dans les annexes statistiques, pour l'année 1948, de la revue *Annales des mines*.

7. L'abattage au marteau-piqueur est alors particulièrement répandu dans le Nord-Pas-de-Calais en raison de la structure géologique du gisement, et du retard pris dans l'introduction de machines par rapport au bassin lorrain : le fait que les veines de charbon soient étroites et souvent fortement grisouteuses, restreint les possibilité d'abattage à l'aide de haveuses, de rabots ou d'explosifs. À titre d'exemple, en 1948, 37 051 marteaux-piqueurs et 11 haveuses sont en service dans le Nord-Pas-de-Calais, contre respectivement 1 645 et 212 dans le bassin de Lorraine.

8. Cf. *infra* pour une description de ces méthodes de soutènement modernes. Le soutènement consiste en l'étayage des voies d'accès aux veines de charbon, afin d'empêcher leur effondrement. Les techniques traditionnelles consistent en l'installation de poutres en bois afin de constituer un toit retenant la terre au-dessus des mineurs. Ce toit est régulièrement enlevé, afin de provoquer un effondrement de la voie, et de poursuivre l'exploitation de la veine : on parle alors de foudroyage.

9. En 1953, les HBNPC créent l'École supérieure des cadres de Sin-le-Noble, afin de former les agents de maîtrise du fond aux nouvelles techniques d'abattage et d'extraction. Cette même année est promu le développement des enseignements techniques adaptés aux nouvelles méthodes à l'École des mines de Douai.

10. Une version couleur de la carte est disponible dans le Volume II (figure 5.56).

Mines, Béthune) et se concentrant dans celles du Douaisis (Dourges, Hénin-Liétard, Courrières) et du Valenciennois (Vieux-Condé, Anzin, Onaing).

Ce demi-siècle est enfin celui d'une transformation démographique et sociale du groupe des mineurs. L'évolution de la structure des postes et des métiers se conjugue à une réduction drastique (voire un arrêt selon les périodes) de l'embauchage de jeunes mineurs, occasionnant un vieillissement des travailleurs employés au fond comme au jour [11]. Elle se conjugue aussi à une transformation progressive mais radicale de l'origine migratoire des travailleurs. À mesure que ferment les mines et que partent des travaux du fond les travailleurs français, mais aussi italiens et polonais, sont introduites de nouvelles catégories de mineurs, provenant des colonies et territoires français outre-méditerranéens. Alors que les mines ferment émerge la figure du mineur marocain, dont les conditions de recrutement et d'usage sont progressivement formalisées et intégrées comme un des paramètres de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de l'entreprise.

Afin de comprendre les rapports entre politique économique du charbon, politiques de main-d'œuvre et immigration, nous étudierons chronologiquement l'articulation entre transformation des structures productives et transformation des questions de main-d'œuvre. Ces rapports sont rythmés par les grandes ruptures de politique économique qui affectent le secteur minier. Une première phase de l'évolution des HBNPC commence à la nationalisation et se poursuit jusqu'au premier plan de récession charbonnière en 1961 (section 1.1) : cette période de restauration et de développement des forces productives de l'entreprise porte en germe un ensemble de contradictions, qui vont fournir le substrat des décisions politiques visant, à partir du début des années 1960, à faire décroître la production : fortes charges dues à la politique d'investissement et de renouvellement de l'appareil productif, et au poids des obligations sociales liées au Statut du mineur, rigidité des prix de production et absence de compensation et de recapitalisation par l'État.

Une deuxième phase est ouverte avec le Plan Jeanneney [12]. En 1975, la relance

11. Dès 1960, les dirigeants de l'entreprise attirent l'attention sur le caractère « préoccupant [...] pour l'allure de la pyramide des âges » de la mesure d'arrêt de l'embauchage prévue par le premier plan de récession charbonnière dont les grandes lignes sont présentées par le ministre de l'industrie Jean-Marcel Jeanneney en mai 1959.

12. Jean-Marcel Jeanneney (1910–2010), figure du gaullisme de gouvernement, est ministre de l'Industrie du gouvernement Debré du 8 janvier 1959 au 14 avril 1962. Il occupe ensuite le poste ministre des Affaires sociales puis de Garde des Sceaux de janvier 1966 à juin 1969. Jean-Marcel Jeanneney fréquente les milieux politiques et technocratiques dès les années 1930 : à l'École libre des sciences politiques (où il fait la connaissance de Michel Debré, au cabinet de son père Jules

Figure 1.1 – Puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, selon leur date de fermeture, 1945–1990

d'une politique d'embauche de jeunes ouvriers locaux est justifiée par les membres du Conseil d'administration, par « la nécessité de rétablir une pyramide d'âges déséquilibrée » en 1960 et se poursuit jusqu'au second plan de récession (dit Plan Bettencourt [13]) en 1968 (section 1.2) : elle est marquée par un développement différencié et inégal visant à poursuivre le renouvellement de l'appareil productif et l'intensification du travail dans certains puits jugés rentables, et à amplifier la politique de fermeture des puits jugés non rentables, dans le cadre d'un objectif global de diminution de la production et des effectifs. Cette deuxième période est aussi celle de la mise en œuvre d'une politique duale de gestion de la main-d'œuvre, qui procède par dévalorisation de la qualité de la main-d'œuvre marocaine (jugée instable et insuffisamment productive), naturalisation de ses compétences (selon une logique d'assignation au groupe de compétences et de comportements attendus : malléabilité, docilité, rotation entre France et Maroc), et intégration à des modèles de prévision de l'évolution des effectifs.

Une troisième phase de longue récession est initiée en 1968 avec le Plan Bettencourt, et la perspective explicite d'une fermeture prochaine des mines (section 1.3). Cette fin programmée du charbon ne se déroule toutefois pas tout à fait selon les plans initiaux, perturbée par la crise pétrolière et la très fugace tentative de « relance » du charbon par le premier gouvernement Mauroy. La fermeture du dernier puits en décembre 1990 apparaît ainsi à la fois comme le résultat d'une planification de long terme de l'extinction de l'exploitation charbonnière, et de contingences politiques et économiques qui en ont réglé le rythme. Au plan des politiques de main-d'œuvre, la continuation de la politique duale mise en œuvre dans les années 1960 mène à un traitement différencié des travailleurs marocains et français tant du point de vue des objectifs de recrutement que de la gestion de la fin de leurs carrières.

Un renouvellement récent des études d'histoire sociale et politique des mines a eu lieu [14]. Cela étant, du point de vue d'une histoire économique sectorielle, peu de

Jeanneney, ministre d'État du premier gouvernement de Gaulle.

13. Du nom de André Bettencourt (1919–2007) – le mari de Liliane Bettencourt, propriétaire de L'Oréal –, ministre de l'Industrie de juillet 1968 à juin 1969.

14. On pense ici aux travaux de Marion Fontaine, qui analysent – dans une perspective d'histoire sociale et politique du groupe ouvrier – non seulement les pratiques et sociabilités locales (Fontaine, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires »*, *op. cit.*), mais aussi les formes de mobilisation (Fontaine et Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *op. cit.*) et de démobilisation du groupe des mineurs, de la nationalisation jusqu'au cœur des années de récession du charbon (Fontaine, *Fin d'un monde ouvrier*, *op. cit.*). On pense aussi aux travaux de Paul-André Rosental qui articulent histoire politique des populations et histoire sociale du char-

travaux ont, jusqu'à présent, saisi l'ensemble de l'évolution des mines nationalisées sous ses angles sociaux, économiques et politiques. L'histoire économique des mines est en effet marquée, de longue date, par une parcellisation due à son ancrage dans une histoire économique régionale du bassin minier [15] ayant suivi les lignes des découpages territoriaux entre compagnies, créant ainsi des formes d'« hétérogénéité micro-régionale » opposant l'Artois au Douaisis et au Valenciennois [16]. Ces travaux, nombreux sur le XIXe siècle, sont en outre plus rares sur le XXe. Lorsqu'ils existent, ils ne franchissent que rarement, sauf pour n'aborder qu'un aspect très spécifique de cette histoire, la frontière historique de l'entrée en récession du bassin minier à la fin des années 1950, ou celle de la période de fermeture accélérée des années 1980. C'est le cas de Marie-France Conus et Jean-Louis Escudier qui proposent une série d'études d'histoire économique de longue durée relatives aux transformations technologiques de l'exploitation charbonnière nationalisée [17]. La thèse de doctorat de sociologie de Fabienne Giard n'examine, quant à elle, l'histoire des HBNPC de 1960 à 1990 que sous l'angle de la rationalisation du travail, sans pourtant prendre en considération cette composante fondamentale de la main-d'œuvre constituée par les travailleurs marocains. Quant aux travaux de Denis Varaschin, outre qu'ils se désintéressent presque totalement des deux dernières décennies d'existence des mines, ils oscillent entre reprise du discours téléologique et finaliste des acteurs sociaux expliquant le déroulement – la récession – par sa fin – la fermeture – et biais hagiographique récurrent de l'histoire de l'entreprise, chantre de la geste « moderniste » des

bon, en étudiant cette composante essentielle des politique de main-d'œuvre qu'est le traitement et la gestion des maladies professionnelles (Rosental, « La silicose comme maladie professionnelle transnationale », *op. cit.* ; Jean-Claude Devinck et Paul-André Rosental, « "Une maladie sociale avec des aspects médicaux" : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XXe siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 56 [1], 2009, p. 99–126).

15. Celle-ci a été menée notamment sous le magistère de Marcel Gillet, qui seul proposa une synthèse des travaux réalisés sous direction (Marcel Gillet, *Les charbonnages du Nord de la France au XIXe siècle*, 8, Paris - La Haye : Mouton, 1973).

16. Odette Hardy-Hémery, « Historiographie du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 15.

17. Marie-France Conus et Jean-Louis Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 117–136 ; Marie-France Conus et Jean-Louis Escudier, « Analyse économique du cycle de vie de l'industrie houillère française : la phase ultime (1970-2004) », *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 153–182.

élites économiques et politiques françaises[18]. La fin de l'exploitation charbonnière est ainsi analysée, depuis son point d'aboutissement, comme le résultat de tensions techniques liées à la qualité des gisements et d'arbitrages politiques visant à assurer un approvisionnement énergétique moins coûteux que le charbon produit nationalement. Le tableau historique de longue durée est alors le suivant : les HBNPC sont vues comme le type pur d'un interventionnisme étatique permettant, par des investissements massifs, le renouvellement de l'appareil productif, l'augmentation de la productivité et l'amélioration des conditions de travail et de vie des ouvriers. Cet interventionnisme ayant été malmené par l'ouverture internationale de l'économie française à partir des années 1960 d'une part, et véritablement contesté avec la crise économique des années 1980 et 1990 d'autre part.

Le problème de ce schéma général proposé par l'histoire économique académique ne réside pas tant dans l'insistance sur les déterminants géologiques et économiques de la récession charbonnière : le caractère fortement grisouteux, très accidenté et de plus en plus profond du gisement du Nord-Pas-de-Calais est bien documenté[19] ; quant au fait que le charbon soit plus cher que le pétrole, c'est indéniable. Mais l'absence d'étude précise de la façon donc cette récession charbonnière est conçue, représentée, intégrée à des politiques nationales et locales au sein de l'entreprise, traduite en politiques de main-d'œuvre – en bref, l'absence d'analyse historique des modalités pratiques de la récession économique – participe d'une vision finaliste et irénique de l'évolution économique, vue comme inéluctable. Ce qu'il s'agit au contraire de montrer, c'est comment l'inéluctabilité économique se construit sous un ensemble de contraintes, par l'action politique.

Le lien entre histoire économique du charbon et histoire de l'immigration marocaine n'apparaît, au premier abord, pas évident. Du point de vue de l'histoire économique « classique », les aspects sociaux de la politique générale du charbon, et notamment la politique de main-d'œuvre, ne sont traités que de façon parcellaire[20].

18. Les recueils du Comité d'histoire pour l'histoire économique et financière de la France, dirigés par Alain Beltran, en sont l'illustration la plus nette : celui consacré à l'énergie ne consacre ainsi pas une page aux conséquences sociales des destructions d'emploi ni, par exemple, aux conséquences écologiques des politiques dites de réindustrialisation dans le Nord. Pour une critique de cette histoire économique française, voir le chapitre introductif de l'ouvrage dirigé par Christophe Bonneuil, Céline Pessis et Cezin Topçu, (Bonneuil, Pessis et Topçu, *Une autre histoire des « Trente Glorieuses »*, *op. cit.*).

19. On retrouve cette description dès 1947 par l'économiste Jean Romeuf (Jean Romeuf, *Le charbon*, Paris : PUF, 1946).

20. En témoigne le fait qu'un seul chapitre soit consacré aux dimensions sociales de l'histoire des

Le recrutement et l'usage de dizaines de milliers de travailleurs marocains ne sont généralement pas évoqués dans les ouvrages généraux sur l'histoire des mines [21], alors que, du point de vue de l'histoire de l'immigration, les travaux sur les Marocains n'évoquent que comme élément de contexte la fermeture des puits, pour dire que les Marocains ont été utilisés pour « fermer les mines » [22], mais sans expliquer, là encore, comment.

La première explication du lien entre fermeture des mines et recours à une main-d'œuvre marocaine doit alors être recherchée dans les travaux d'histoire sociale et politique de la silicose : l'usage des travailleurs marocains afin de fermer les mines s'inscrit dans le cadre d'un aspect déterminant de la gestion sociale de la récession charbonnière : l'indemnisation et le traitement des mineurs silicosés. Les mineurs marocains sous contrat ont permis à l'entreprise d'externaliser une partie du coût lié à la silicose [23]. Notre étude cherche ainsi à poursuivre cette connexion entre histoire économique et politique du charbon et histoire de l'immigration en étudiant, sur l'ensemble de la durée de vie de l'entreprise, les rapports entre politiques du charbon et politiques de main-d'œuvre [24].

mines dans l'ouvrage dirigé par Denis Varaschin (Denis Varaschin, éd., *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, Arras : Artois Presses Université, 2003), et ne traite, certes en détail, que de la question des salaires (Michel-Pierre Chélini, « Les salaires des mineurs de charbon en France de 1938 à 1965 : étude historique et économique », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 137–184).

21. Ce n'est pas plus le cas dans le dernier en date, issu d'un colloque récent (Sylvie Aprile et al., éds., *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015).

22. Olivier Kourchid, « Les processus de recrutement des mineurs marocains de M. Mora », *Mineurs immigrés, histoire témoignages, 19e-20e siècles*, sous la dir. d'Institut d'histoire sociale minière, Montreuil : Institut d'histoire sociale minière - VO Editions, 2000, p. 201–208 ; Cegarra, « Récession et immigration : les mineurs marocains », *op. cit.*

23. Rosental et Devinck, « Statistique et mort industrielle », *op. cit.*, p. 88.

24. Au plan plus général des rapports entre histoire économique et histoire de l'immigration, notre recherche s'inscrit en outre dans la continuité de l'étude classique de Marie-Claude Henneresse, en déplaçant le regard des organisations patronales vers la gestion concrète d'une grande entreprise (Marie-Claude Henneresse, « Le patronat et la politique française d'immigration, 1945-1975 », thèse de doctorat en sciences politiques, Paris : IEP, 1979). La place des immigrés dans les économies industrielles du second XXe siècle a aussi été étudié par James Hollifield (James Frank Hollifield, *Immigrants, Markets, and States. The Political Economy of Postwar Europe*, Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1992), ou encore par des travaux plus récents portant sur les petites entreprises (Anne-Sophie Bruno et Claire Zalc, *Petites entreprises et petits entrepreneurs étrangers en France, 19e-20e siècles*, Paris : Publibook, 2003 ; Claire Zalc, « Femmes, entreprises et dépendances : les entrepreneuses étrangères à Paris dans l'entre-deux guerres », *Travail, genre et sociétés*, [13], 2005, p. 51–74 ; *idem*, *Melting shops*, *op. cit.*), ou sur certains bassins d'emploi (Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.*).

Un autre ensemble de chercheurs se sont intéressés à l'histoire de l'industrie charbonnière. Vue par les historiens des institutions économiques, celle-ci a été saisie comme un cas de l'histoire générale des industries nationalisées après la Seconde Guerre mondiale. Pour une bonne part, cette histoire économique et sociale des mines sous contrôle étatique s'est concentrée sur le moment des nationalisations [25], ou encore sur les rapports – vus au prisme d'une macro-histoire économique et sociale de longue durée – entre planification économique et gestion des secteurs nationalisés [26]. Très utiles afin de connecter histoire économique et histoire du capitalisme sur le temps long, ces travaux passent toutefois très rapidement sur ce qu'il se passe *entre* les nationalisations et les dénationalisations : le Plan et ses racines historiques, les modalités de l'institution par l'État de types de rapports économiques, ainsi que les configurations d'acteurs portant ces types d'intervention sont ainsi des éléments fondamentaux de l'analyse des rapports entre récession charbonnière et immigration, trop rarement connectés à l'histoire économique des entreprises, et à l'histoire des groupes sociaux.

Ces récits historiens pris séparément ne permettent ainsi pas de connecter les chemins politiques de la récession charbonnière. Ils ne permettent pas mieux de comprendre comment l'État planificateur a pu à la fois organiser le renouvellement de l'appareil de production, et quelques années plus tard une destruction de capital productif d'une ampleur inédite. Ce chapitre est ainsi le premier moment d'une étude (poursuivie dans les chapitres 2 et 3) visant à inscrire l'histoire des mines dans celle des modes de régulation du capitalisme par l'État, perturbant par là la chronologie classique qui voit dans la crise des années 1980 la source des politiques dites de « restructuration industrielle ». Si l'État est le garant du maintient des rapports sociaux de production et des conditions de l'accumulation du capital, le problème se pose alors de savoir comment analyser son rôle historique lorsqu'il organise le dépérissement de ces rapports, et la désaccumulation du capital. Le cas des Houillères

25. Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, éds., *Les Nationalisations de la Libération : de l'utopie au compromis*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987 ; Trempé, « Les Charbonnages, un cas social », *op. cit.*

26. Fernand Braudel et Ernest Labrousse, éds., *Histoire économique et sociale de la France. Tome 4 : 1880 - 1950.* Paris : Presses Universitaires de France, 1993, p. 794808 ; Yves Ullmo, *La planification en France*, Paris : Dalloz, 1974 ; Jean-Paul Thuillier, « Les Charbonnages et le Plan (1946-1962) », *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, sous la dir. d'Henry Rousso, Paris : CNRS Editions, 1986, p. 89–102 ; Richard F. Kuisel, *Le capitalisme et l'État en France : modernisation et dirigisme au XXe siècle*, Paris : Gallimard, 1984, chapitres 5 et 6.

est d'autant plus intéressant qu'il fait figure de précurseur : vingt ans avant la sidérurgie et l'automobile, l'État y intervient afin de fermer des sites de production et de diminuer le nombre de travailleurs. Ce faisant, nous proposons également de faire un pas de côté par rapport aux travaux d'histoire économique qui se sont intéressés aux « dénationalisations ». Ces travaux s'inscrivent dans un agenda de recherche, né en France notamment dans les années 1990, et visent à comprendre les motifs et les modalités des privatisations opérées dès les années 1980, qui semblaient mettre fin à la propriété étatique des moyens de production dans de nombreux secteurs (banques, métallurgie, transports, notamment) [27]. Le cas de l'industrie charbonnière montre, en effet, que la déprise économique de l'État n'a pas pris uniquement la forme des privatisations, *i.e.* du transfert de tout ou partie du capital public au privé : l'État reste, de bout en bout, propriétaire de l'entreprise et se fait le garant et l'organisateur de l'extinction de la production et de la désaccumulation du capital. Configuration qui n'est pas sans rappeler celle de la sidérurgie des années 1980, à ceci près que ce secteur n'a été quasi-nationalisé à la fin des années 1970 que pour mieux être fermé. Le secteur charbonnier est ainsi le seul des secteurs économiques nationalisés après la Seconde Guerre mondiale à impliquer l'État patron de la nationalisation à la liquidation.

Sources et données

Afin de mener cette étude, nous confronterons statistiques de gestion de l'entreprise, et discours – tenus publiquement dans les rapports d'activité de l'entreprise ou plus discrètement dans l'environnement feutré des cabinets ministériels et des bureaux de l'état-major de l'entreprise – des dirigeants de l'entreprise et des responsables politiques et technocratiques du ministère de l'Industrie.

Les sources constituées à cette fin proviennent d'une consultation et exploitation systématique de l'ensemble de la collection des *Rapports annuels de gestion du Conseil d'administration des HBNPC*, conservés au Centre historique minier de Lewarde. Ces rapports sont mobilisés au plan quantitatif par l'analyse d'une base de données construite en saisissant les bilans sociaux, les bilans comptables et les

27. Dominique Barjot, « Nationalisations et dénationalisations : une mise en perspectives historiques », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 9–23 ; Martin Chick et Pierre Lanthier, « The international experience of nationalisation and denationalisation », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 6–8 ; Michel Bon et al., « Nationalisations et dénationalisations en France et en Grande-Bretagne : expériences comparées », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 135–166.

comptes de résultat qui y sont publiés (voir dans le volume II des extraits de cette source). Ils sont aussi mobilisés au plan qualitatif comme une façon d'accéder au discours public des dirigeants de l'entreprise : les rapports d'activité d'une grande entreprise sont à la fois un document administratif et technique délivrant des informations sur l'état social et économique de l'entreprise, et un document de communication externe visant non seulement à faire la promotion de l'entreprise auprès de ses travailleurs, de ses actionnaires et d'un public large, mais aussi, dans le cas des entreprises publiques, à interpeler les tutelles.

Nous mobiliserons également des documents provenant du fond conservé au Centre historique minier de Lewarde : une brochure présentant des modèles de prévision des effectifs, les documents de la cote OP28 C2 100 relatifs à la formation professionnelle des mineurs marocains, un livret à destination des nouveaux embauchés (OP28 137 D5).

Nous mobiliserons aussi le fonds AN 19771408/22/4 (Archives nationales Pierrefitte/Seine) consacré à la révision du plan charbonnier de 1974, et le fonds ANMT 2002 056 1095 (Archives nationales du monde du travail, Roubaix) relatif aux « mesures propres à favoriser à l'embauchage » entre 1974 et 1983.

Nous nous appuierons enfin sur certains articles techniques publiés dans la revue *Annales des mines* qui décrivent les procédures formelles de gestion et de prévision de l'évolution des effectifs dans les mines, ainsi que l'évolution des méthodes d'extraction et de soutènement utilisées au cours de la période.

Les indicateurs statistiques construits pour saisir l'évolution économique et technique de l'entreprise distinguent :

— les *facteurs de production* : effectifs (facteur travail), capital fixe – i.e capital productif – et capital propre – i.e. ensemble des ressources sur lesquelles l'entreprise est assise ;
— la *production de charbon*, mesurée par l'extraction nette de houille (mesurée après triage et lavage du minerai) ;
— le *renouvellement du capital productif* c'est-à-dire l'évolution de l'amortissement (dépenses consacrées au renouvellement futur du capital) et du taux d'investissement (montant des investissements productifs / valeur ajoutée) ;
— les *résultats économiques de l'exploitation* : chiffre d'affaires (montant des ventes réalisées par l'entreprise), recettes d'exploitation (argent encaissé) et résultats d'exploitation (mesure de l'efficacité économique de l'activité cal-

culé comme la différence des produits (chiffre d'affaire, stocks...) et charges d'exploitation (achats, impôts, salaires, cotisations sociales...) hors charges et produits financiers ou exceptionnels) ;

— les *Charges générales et le prix de revient de la houille*, qui mesurent les coûts de production ;

— les *charges salariales*, c'est-à-dire la somme des salaires, des cotisations salariales et des frais de dépense en nature ;

— le *rendement économique de l'entreprise*, qui rapporte soit le chiffre d'affaires au nombre de travailleurs, soit la production de houille au nombre de travailleurs (rendement technique).

L'évolution des indicateurs est synthétisée dans le tableau 1.1. Nous avons calculé, simplement, le taux de croissance annuel moyen selon des périodes correspondant à la chronologie politique de la récession charbonnière qui structure ce chapitre (sauf une rupture supplémentaire en 1955, qui permet de montrer la rupture économique des années 1950).

Des graphiques synthétiques présentant l'évolution d'une série d'indicateurs économiques sont consultables dans le Volume II :

— Valeur du capital productif immobilisé (figure 5.25) ;

— Taux d'investissement et de renouvellement du capital productif (figure 5.26) ;

— Capital propre détenu par l'entreprise (figure 5.28) ;

— Les résultats d'exploitation (figure 5.27) ;

— Rendement (quantité de houille extraite par poste de travail) et coûts de production (prix de revient) (figure 5.29).

	1945–1954	1955–1960	1961–1968	1969–1990	1945–1990
Facteurs de production					
Effectifs	-4,4	-2,4	-4,7	-16,3	-10,7
Capital fixe	23,6	-0,03	2	-5,3	2,1
Capital propre	8,3	4,8	-6,2	-13,1	-5,8
Production de charbon					
Extraction de houille	3,2	-0,1	-3,8	-18,1	-9,3
Renouvellement du capital productif					
Amortissement	6,6	-0,4	-0,2	-9,4	-3,3
Amortissement / Charges	7,7	-1,5	-1,7	-6,6	-2,4
Taux d'investissement	15,3	-1,3	2,3	-18,9	-6,8
Résultats économiques de l'exploitation					
Chiffre d'affaire	-0,9	1,2	-2	-9,4	-5,2
Recettes d'exploitation	-1,6	1,5	-1,4	-6,5	-3,8
Résultats d'exploitation	31,6	-60,4	-2 061	-889,1	-862,4
Charges générales et prix de revient de la houille					
Charges d'exploitation	-1,5	1,2	1,6	-6,6	-3,3
Prix de revient	-1,8	0,8	4,7	3,6	2,73
Charges salariales					
Frais de personnel	-2	1,6	1,8	-10	-4,9
Frais de personnel / Charges	-0,5	0,5	0,3	-3,6	-1,7
Frais de personnel / Prix de revient	-4,5	3,5	5,6	4,2	3,1
Rendement économique de l'exploitation					
Chiffre d'affaire *per capita*	7,8	7,6			
Rendement technique au fond	7,2	1,5	1,7	-0,7	1,6

Source : Rapports d'activité HBNPC et ANMT, 2002 056 1038-1039-1040.

Lecture : Les valeurs pour la ligne « Résultats d'exploitations » sont des moyennes annuelles, en millions de francs constants. Les autres valeurs sont des taux de croissance annuels moyens. Entre 1945 et 1990 l'effectif total de salariés a diminué, en moyenne de 10,75 % par an. Le rythme de décroissance des effectifs est en revanche de 16,3 % par an entre 1969 et 1990.

Tableau 1.1 – Synthèse de l'évolution économique et financière des HBNPC, 1945–1990

1.1 1945–1959 : restauration et développement des forces productives

La première phase de l'exploitation charbonnière est celle d'un fort développement des forces productives. Cette première phase, typique de la période de reconstruction, débute après la Seconde Guerre mondiale et s'achève à la fin des années 1950. Elle s'ouvre avec la nationalisation des houillères, qui s'inscrit dans la vague des nationalisations de l'après-Seconde Guerre mondiale conduisant à la prise de contrôle par l'État de secteurs entiers de l'économie nationale. Elle s'inscrit plus généralement dans la reprise, au cours des années 1950 du processus de développement industriel commencé dans les années 1920 : le Nord est ainsi emblématique de cette « extension des régions industrielles anciennes sur leurs marges » [28] : lors de la reconstruction, ce sont les mêmes espaces économiques que ceux de l'avant-guerre (Nord, Est, régions parisienne, lyonnaise et marseillaise) qui sont privilégiés par le patronat et l'État [29]. C'est ainsi que se constituent, au sortir de la guerre, des « services publics économiques au sein d'un État désigné comme le promoteur principal de la croissance économique et de la diffusion des progrès sociaux. » [30] Le rôle incombe à l'État, garant des conditions de l'accumulation capitaliste en période de pénurie de capital et de monnaie, d'assurer les conditions du redémarrage de l'économie, par la planification et par l'activité économique des entreprises nationalisées.

Cette première phase s'achève avec le premier plan, conçu au sein du ministère de l'Industrie, visant à réduire la production de charbon, et à accélérer la concentration de celle-ci dans un nombre restreint de sièges d'exploitation. Nous entendons montrer ici d'une part que la « modernisation » de l'exploitation charbonnière commence dès la nationalisation et, d'autre part, que les contradictions qui expliquent la mise en récession du bassin sont en germe et sont discutées par les dirigeants de l'entreprise depuis la fin des années 1940. La rupture de 1960, si elle s'objective dans l'évolution des agrégats comptables de l'entreprise (tableau tableau 1.1 et graphiques en annexes), est le produit de décisions de politique économique et de gouvernement de l'entreprise, dont il s'agit ici de faire la genèse.

La première décennie de l'exploitation charbonnière concentre l'essentiel des pro-

28. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*
29. *Ibid.*, p. 200.
30. Michel Margairaz et Olivier Dard, « Le service public, l'économie, la République (1780-1960) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 52 (3), 2005, p. 5–9.

grès réalisés en termes de production, de rendement et d'investissement (1.1.1). Cette « décennie héroïque » débute avec la fameuse « bataille du charbon », qui sonne la mobilisation générale des travailleurs des mines et leur érection au rang de « premiers ouvriers de France », symbole de la contribution de classe ouvrière au redémarrage de l'économie française. Sont alors lancés des programmes de renouvellement intense de l'appareil productif qui débouchent très rapidement sur les premières fermetures de puits (1.1.2). « Modernisation » des houillères et rationalisation de la production ne riment toutefois pas avec attractivité du métier de mineur : l'entreprise peine à recruter localement, et surtout à retenir la main-d'œuvre jeune qui peut assurer les tâches difficiles du fond avant (1.1.3). Cette « pénurie de main-d'œuvre », fréquemment dénoncée et déplorée par les dirigeants de l'entreprise, débouche sur plusieurs tentatives de recrutement de travailleurs étrangers, d'abord en Italie, puis au Maroc. L'immigration est alors vue comme une solution qui pose problème : instabilité non contrôlée des travailleurs, manque de qualification et donc effet négatif sur le rendement, la dévalorisation des travailleurs étrangers devient un topos du discours des dirigeants de l'entreprise. Les dernières années de la période sont marquées par un retournement : la dégradation des résultats économiques et financiers impose l'idée d'une contradiction entre caractère économique et industriel de l'entreprise, et caractère public : les charges sociales imposées par l'État sont vécues comme un frein et une menace à la bonne marche de l'entreprise, légitimant peu à peu l'idée d'une rupture nécessaire dans la politique charbonnière du gouvernement, afin de rétablir la profitabilité de l'entreprise (1.1.4).

1.1.1 Une décennie héroïque ?

Si modernisation il y a, elle débute en effet *ab initio*, au cours de la première décennie d'existence des houillères nationalisées. Celle-ci est marquée par une très forte augmentation de la capitalisation de l'entreprise (le capital fixe, qui correspond aux immobilisations productives, augmente chaque année en moyenne de 23,6 %), portée par un taux d'investissement [31] en très forte augmentation (+ 15,3 % en croissance annuelle moyenne), témoignant d'un processus d'intense renouvellement et de modernisation de l'appareil productif. La dotation aux amortissements, indicateur des capacités de renouvellement à terme de l'appareil productif, augmente en moyenne

31. Immobilisations productives rapportées à la valeur ajoutée. Ce ratio est aussi dénommé « coefficient de capital ».

de 6,6 % par an entre 1945 et 1954 [32].

Le malthusianisme patronal de l'avant-guerre et les destructions de la guerre pèsent lourdement sur l'entreprise, qui pâtit de l'arriération de son appareil productif : jusqu'au début des années 1950, la plupart des travaux du fond ne sont pas électrifiés. Le charbon est extrait au marteau-piqueur et convoyé dans des berlines tirées par des chevaux. L'électrification permet, au cours des années 1950 de remplacer peu à peu les marteaux-piqueurs pneumatiques [33] par des rabots mécaniques ou des haveuses (machines d'abattage), ainsi que d'introduire des modes de convoyages du minerai plus performantes (locomotives électriques). En 1948, la revue *Annales des mines* présente un état de l'appareil productif fort détaillé, ce qui témoigne, dans cette revue animée et rédigée par des ingénieurs des mines, de l'importance de la question modernisatrice. Les Houillères du Nord-Pas-de-Calais y sont comparées aux autres bassins, et notamment au bassin lorrain, dont la production est déjà plus fortement mécanisée. Ainsi, si seulement 11 haveuses sont en service dans le Nord-Pas-de-Calais, c'est le cas de 212 en Lorraine. Les chevaux, poneys, ânes et autres mulets sont plus de 1 700 en activité dans le Nord, alors qu'en Lorraine il n'en reste plus qu'une vingtaine. La situation change toutefois drastiquement au cours de la décennie suivante : l'évolution technologique dans le Nord-Pas-de-Calais est à l'image de celle que connaît l'ensemble de Charbonnages de France (CDF) [34]. Le nombre de marteaux perforateurs ou piqueurs passe de 62 800 à 36 000 entre 1950 et 1958, alors que le nombre de rabots mécaniques passe de 13 000 à 86 000. Le remblayage, c'est-à-dire le comblement des vides consécutifs à l'exploitation d'une veine est lui aussi mécanisé : 18 000 remblayeuses pneumatiques sont utilisées en 1950, elles sont 82 000 en 1958. L'usage de lampes-chapeaux sécurisées, limitant les risques d'explosion de grisou causés par l'usage traditionnel de lampes à flammes,

32. Desrousseaux propose la définition suivante des amortissements : « la somme permettant à tout instant de remettre à neuf le capital physique d'origine – ou, ce qui revient exactement au même sur le plan économique –, la somme correspondant à la perte de valeur physique de l'usine, et qu'il convient de rembourser aux financiers de l'entreprise pour que leur apport continue à représenter la valeur totale de l'usine. » (Jacques Desrousseaux, « Calcul de l'amortissement dans les prix de revient industriels », *Annales des mines*, 147 [251-304], 1958, p. 257)

33. L'installation de compresseurs alimentés à l'électricité – générant l'air comprimé utilisé dans les marteaux-piqueurs – date des années 1920 et 1930 : l'énergie électrique était donc présente dans les mines, mais pas comme source directe d'alimentation des machines d'exploitation (Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*).

34. L. Cahen, « Evolution de la productivité globale aux charbonnages de France », *Annales des mines*, 151 (2), 1962, p. 89–103.

se généralise (70 600 lampes-chapeaux sont en service en 1950, 157 500 en 1958). Quant aux méthodes de transports des personnes, du matériel et du charbon au fond des mines, l'usage de chevaux, ânes et mulets est quasiment supprimé durant la décennie 1950, alors que la puissance cumulée des locomotives passe de 29 000 à 60 000 chevaux-vapeur. Des pelleteuses sont introduites en bowettes [35] et dans les voies menant aux tailles, ce qui rend le creusement plus efficace et rapide. Enfin, les méthodes de soutènement des galeries sont l'objet d'une substitution du métal au bois : les anciens étançons de bois sont peu à peu remplacés par des étançons métalliques, dont la durée de vie est supérieure et qui permettent de réduire les coûts liés à une consommation très importante de bois [36]. La modernisation des travaux du fond est ainsi initialement développée dans trois directions : mécanisation de l'abattage du charbon, mécanisation du chargement et de la remonte du charbon abattu, et modernisation des systèmes de soutènement des galeries.

Mais la politique de modernisation des puits ne se limite pas à ces transformations techniques. Elle procède aussi par approfondissement des fosses, installation de machines d'extraction plus puissantes et concentration des puits dans des sièges d'exploitation de plus grande dimension, équipés des machines d'extraction les plus efficaces. Cette politique est synthétisée dans le *Rapport d'activité pour l'exercice 1954* : premièrement, il s'agit d'augmenter la vitesse à laquelle les chantiers avancent, par l'emploi de méthodes d'abattage plus efficaces ; deuxièmement, il s'agit de concentrer les chantiers dans un nombre réduit de sièges, « afin de réduire le poids des servitudes générales », autrement dit de diminuer les coûts fixes en mutualisant les systèmes d'aérage de voies, de levage pour faire communiquer le fond au jour, et d'entreposage et lavage des charbons au jour ; troisièmement, il s'agit d'augmenter la vitesse des travaux préparatoires, et notamment d'améliorer les méthodes de traçage, *i.e.* de creusement des voies d'accès aux tailles.

De cette politique de modernisation découle à la fois une augmentation du rendement et une augmentation de la production. Ainsi, la quantité de charbon extrait augmente de plus de 3 % par an dans la première décennie et se stabilise dans la seconde moitié des années 1950, alors que le charbon est la première source d'énergie

35. Les bowettes sont les voies principales au fond, qui desservent les différents chantiers d'abattage du charbon à partir du puits.

36. Le poids de ces étançons métallique est néanmoins supérieur à celui des billes de bois, occasionnant une nette dérioration des conditions de travail des « boiseurs » et de « foudroyeurs », postes qui seront fortemetn occuépés par des Marocains.

de l'industrie française, vitale à son redémarrage et à sa croissance. Elle se conjugue à une baisse des effectifs ouvriers : si dans l'immédiat après-guerre, la « bataille du charbon » [37] avait donné ses lettres de noblesse à l'ouvrier mineur, baptisé « premier ouvrier de France », les conditions de la reproduction du groupe social des mineurs ne sont que difficilement remplies. L'effectif total de travailleurs diminue ainsi en moyenne de 4,4 % entre 1945 et 1954 et de 2,4 % entre 1955 et 1960. Cette baisse étant alors compensée par une très forte augmentation du rendement au fond et de la productivité du travail (mesurée par le chiffre d'affaire *per capita* qui augmente de plus de près de 8 % par an entre 1945 et 1960), les coûts liés au personnel diminuent (voir la décomposition du prix de revient dans le tableau 1.3, ci-dessous) [38] : entre 1945 et 1954 les frais de personnel (salaires, primes et avantages en nature) baissent de 2 % par an ; rapportés à l'ensemble des coûts de production (prix de revient), ils diminuent de 4,5 % par an (voir tableau 1.1 en début de chapitre).

L'ensemble de ces facteurs se traduit par une diminution annuelle moyenne des charges d'exploitation [39] de 1,5 % et du prix de revient de 1,8 % (tableau 1.1). Cette production moins onéreuse et plus efficace permet de dégager un bénéfice annuel moyen de 31,6 millions de francs [40] entre 1945 et 1954. Cette croissance est tirée principalement par des fonds propres en augmentation, qui permettent d'auto-financer environ la moitié des investissements (le tiers de ceux-ci étant financés par le recours au Fonds de Modernisation et d'Équipement, bras armé du premier Plan Monnet, abondé notamment par la Plan Marshall).

La première décennie d'existence des houillères nationalisées est donc celle qui

37. Rolande TREMPÉ, *Les trois batailles du charbon, 1936-1947*, Paris : La Découverte, 1989.

38. On peut mesurer le coût du travail de deux façons : soit en calculant la part des frais de personnel dans l'ensemble des charges d'exploitation de l'entreprise, soit en examinant la part du poste « Main-d'œuvre directe » dans la décomposition du prix de revient. Nos calculs sont fondés sur le prix de revient technique, calculé à la tonne nette (sans tenir compte de l'auto-consommation de combustible par l'entreprise, pour la production d'électricité et la fourniture gratuite de charbon aux agents), ce qui a pour effet de minorer un peu le poids du poste main-d'œuvre dans la décomposition du prix de revient (le calcul rapporté à la tonne marchande augmente le ratio de moins d'environ 4 à 5 points de pourcentage).

39. Les charges d'exploitation sont la somme des dépenses engagées pour acheter les matières premières et les marchandises incorporées à la production, des frais généraux (administration, etc.), des impôts et des frais de personnel.

40. Le résultat d'exploitation est calculé comme la différence entre l'ensemble des produits (ventes, subventions, immobilisations, stocks, reprises aux dotations aux amortissements) et l'ensemble des charges (consommations intermédiaires, salaires et cotisations sociales, variation du stock, dotation aux amortissements). Il mesure la performance économique de l'entreprise, c'est-à-dire sa capacité à générer des revenus (ou des pertes) à la fin d'un cycle annuel de production.

concentre le plus important effort d'investissement, de renouvellement de l'appareil productif et de transformation des structures de production. L'entreprise parvient même bon an mal an à dégager des bénéfices. Ce commentaire d'agrégats comptables pourrait laisser à penser que cette « modernisation » a été réalisée sans heurts ni contradictions. Il n'en est rien. D'abord, le modèle de développement de l'entreprise n'est pas sans susciter des interrogations et des critiques, que nous exposerons *infra*. Ensuite, cette décennie est marquée par un mouvement de grève de très grande ampleur dans les mines, notamment dans le Nord-Pas-de-Calais, du 28 septembre au 30 novembre 1948, qui marque la conscience collective des mineurs et l'activité syndicale et politique de la CGT et du PCF dans le bassin minier [41]. Si l'objectif est à l'augmentation de la production et du rendement, il est aussi au retour à l'ordre social dans les mines, comme en témoigne ce compte-rendu d'une conférence donnée par Étienne Audibert [42], président de Charbonnages de France, le 4 février 1949 devant un parterre d'ingénieurs des mines :

> En raison du ralentissement des travaux neufs pendant les sept ou huit années qui ont précédé la guerre, en raison de la suppression à peu près totale au cours des quatre années d'occupation du renouvellement et de l'entretien, les houillères françaises se trouvaient, au moment de la libération, en piètre situation technique. À leur effectif normal de 230 000 à 235 000 unités, cent mille hommes se sont ajoutés qui viennent des quatre coins de l'horizon : prisonniers de guerre, Kabyles, Italiens, Polonais, Espagnols, Baltes. Les événements qui ont amené à ce brassage de personnel ont en même temps disloqué et démoralisé les cadres. Enfin, on a octroyé au personnel un statut qui impose aux mines des charges très lourdes et dont certaines dispositions ont parfois conduit à des situations délicates.
> Malgré ces conditions défavorables, l'inflation massive de personnel à laquelle il a été procédé à partir du second semestre 1945 a permis, au prix d'un affaissement notable, mais inévitable des rendements, de relever la production de 1946 au-dessus du niveau de 1938. Ce résultat n'a toutefois pas été consolidé et, dès l'année suivante, une accentuation de l'agitation politique a eu pour effet de le détériorer.
> À la fin de 1948, les circonstances ont amené un important dégonflement de l'effectif. Mais cette diminution a été compensée, et au delà, par une amélioration du rendement, en sorte que la production a augmenté légèrement. On a en même temps perçu les premiers indices d'une saturation

41. Fontaine et Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *op. cit.*
42. 1988–1954, X-Mines promotion 1911.

> du marché. Il est donc permis de penser que toute nouvelle augmentation de la production entraînerait un allègement durable des importations de charbon.
> M. Audibert estime qu'en restant parfaitement équitable et humain, on a le droit d'attendre cette augmentation d'une relèvement du rendement qui devrait, avec l'équipement actuel, dépasser d'au moins 10 % celui qui était couramment réalisé avant la guerre. Il l'attend, pour sa part, de la poursuite et du développement des améliorations techniques, mais surtout de la consolidation de l'autorité et du rétablissement du calme dans la profession. [43]

Cette déclaration du président de CDF, si elle témoigne bien de l'état d'esprit encore empreinté d'esprit de commandement et de supériorité propre au corps des Ingénieurs des mines sur leurs subordonnés ouvriers, pointe les sujets récurrents de discussion relatifs au développement de l'entreprise : l'adaptation ou l'inadaptation des effectifs, la variabilité du marché, le rendement. Au tournant des années 1950 émergent alors les difficultés et contradictions qui vont constituer la matrice à partir de laquelle la politique de récession charbonnière sera élaborée, légitimée puis mise en œuvre. Première difficulté : il faut fermer des puits afin d'augmenter la productivité des chantiers et de contenir la production, sans déconnecter celle-ci des variations de court terme des débouchés. Deuxième difficulté : il faut ajuster le niveau de main-d'œuvre au volume de production, en limitant le turnover et le recours à la main-d'œuvre étrangère, et en prohibant tout licenciement. Enfin, troisième difficulté : il faut faire face au divorce croissant entre progrès de l'exploitation au plan technique, et détérioration des conditions économiques et financières de l'entreprise. Les rapports de gestion du Conseil d'administration sont la caisse de résonance de ces tensions et contradictions. Se mettent alors en place les sous-bassements économiques d'une politique dont une des modalités est de commencer à fermer des puits.

1.1.2 Aux origines de la politique de fermeture des puits

La seconde moitié des années 1950 est, en effet, moins florissante : le taux d'investissement diminue en moyenne annuelle de 1,3 %, le montant du capital fixe engagé dans la production stagne et des pertes moyennes annuelles de 60 millions de francs

43. Etienne Audibert, « Tribulations et perspectives des charbonnages français », *Annales des mines*, 138 (1), 1949, p. 44.

font leur apparition alors que les frais de personnel augmentent de 1,6 % par an, et que le rendement technique au fond[44] continue sa progression, mais à un rythme nettement moins soutenu (1,5 % contre 7,2 % par an en moyenne entre 1945 et 1954).

L'inflexion du milieu des années 1950 n'est pas un retournement, mais procède du développement de contradictions identifiées par les dirigeants de l'entreprise de longue date : dès les premières années d'existence de l'entreprise, des doutes sont formulés quant à la viabilité du modèle de développement de l'entreprise. La première salve est tirée depuis la chaire d'économie générale de l'École des mines par Maurice Allais, ingénieur en chef au corps des mines. Il produit en 1949 un rapport commandé par Charbonnages de France, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*[45] [46], dans lequel il se livre à une critique en règle de la politique charbonnière des années de « bataille du charbon », accusée d'avoir privilégié des considérations techniques et de volume de production, au détriment de la rentabilité économique : la politique d'investissement aurait ainsi conduit à une allocation absurde des ressources financières, et la politique de tarification visant à fournir un charbon à bas prix aux gros et petits consommateurs obérerait toute politique saine de développement futur de l'entreprise. Il écrit ainsi :

> Les insuffisances de la situation actuelle ne sont que le résultat historique d'une série de mesures qui ont été prises successivement d'une manière très empirique par les différents gouvernements qui se sont succédé pour faire face aux modifications rapides des conditions économiques de ces

44. La mesure utilisée par l'entreprise est le tonnage de houille extraite par poste de travail au fond

45. Maurice Allais, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, Paris : Imprimerie nationale, 1951.

46. Nous discuterons dans le chapitre 2 de l'effet de la théorie de Maurice Allais sur la politique charbonnière. Il suffit ici de mentionner le fait que cette étude sur les houillères n'est pas isolée. En effet, Allais est également sollicité à la fin des années 1940 pour évaluer la politique tarifaire de la SNCF, alors que son disciple Marcel Boiteux produit aussi une analyse économique au formalisme et aux conclusions très similaires relativement à EDF : Maurice Allais, « Le problème de la coordination des transports et la théorie économique », *Revue d'économie politique*, (58), 1948, p. 212–271 ; Marcel Boiteux, « La tarification des demandes en pointe : application de la théorie de la vente au coût marginal », *Revue générale de l'électricité*, (58), 1949, p. 321–340. Voir les articles de Jean Finez et Guillaume Yon pour une discussion des effets de ces analyses économiques sur ces entreprises publiques : Jean Finez, « Les économistes font-ils l'économie ferroviaire ? Maurice Allais, la "théorie du rendement social" et les premières restructurations de la SNCF », *Revue Française de Socio-Économie*, (11), 2013, p. 15–34 ; Guillaume Yon, « L'intérêt général et l'investissement : coût marginal de long terme et tarification à Électricité de France (1948-1949) », *Annales historiques de l'électricité*, (12), 2014, p. 43–63

> dernières années. Il est certainement temps qu'une politique cohérente et conforme aux intérêts de l'économie française soit mise sur pied et appliquée de manière continue. [47]

Au-delà des critiques, son étude vise essentiellement à énoncer les principes d'une gestion économique « optimum » de l'industrie houillère en France, déduits logiquement d'une transposition au secteur charbonnier des enseignements de la théorie du rendement social [48]. Il établit alors une liste de mesures à prendre :

> — Planification de la production et de la vente des combustibles solides suivant des principes concurrentiels ;
> — Séparation des opérations de production et de vente ;
> — Détermination du programme d'exploitation et d'investissement de chaque siège suivant le principe de rentabilité maximum ;
> — Fermeture des sièges dont la rentabilité compte tenu des prix de marché, apparaît comme négative ;
> — Ouverture de nouveaux sièges dans tous les cas où la rentabilité correspondant à ces nouveaux sièges est positive ;
> — Répartition des capitaux disponibles entre les bassins et les sièges suivant les valeurs des taux de rentabilité des différents investissements déjà engagés ;
> — Fixation par une société commerciale des combustibles du prix départ pour chaque siège de chaque qualité à un niveau égal à celui que donnerait une concurrence parfaite [*i.e* au coût maginal] ;
> — Liberté pour les acheteurs d'acheter aux prix fixés les combustibles de leur choix ;
> — Recherche de la minimation des coûts par des dispositions internes à chaque siège indépendamment du mécanisme du marché. [49]

Pour résumer, Allais défend dès 1949 la fermeture des puits dont les revenus ne suffisent pas à couvrir les charges courantes, et la récession de ceux ne générant pas suffisamment de revenus pour espérer rentabiliser les investissements nécessaires à leur exploitation durable. Quant à la question des prix, il préconise, comme pour l'ensemble des services publics, une élévation au niveau du coût marginal [50].

Allais n'est pas seul à envisager une telle politique, et ses critiques visent moins les dirigeants techniques des Charbonnages que les responsables de la tutelle politique

47. Allais, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, *op. cit.*, p. 18.
48. Nous discuterons en détail de cette théorie et de ses applications dans le chapitre 2.
49. Allais, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, *op. cit.*, p. 19.
50. Allais définit ainsi la tarification au coût marginal : il s'agit de fixer « un prix égal au coût de la dernière tonne la plus chère nécessaire pour porter la consommation locale au niveau demandé à ce prix » (*ibid.*, p. 21).

de l'entreprise. Les dirigeants des CDF, et ceux des HBNPC tout particulièrement, envisageaient en effet dès 1947 la possibilité de fermer un petit nombre de puits déficitaires afin de concentrer la production sur des sièges d'exploitation de plus grande taille. La mécanisation ne peut pas tout : il faut également rationaliser la production afin de garantir à celle-ci une rentabilité minimale, et assurer la « modernisation du bassin » :

> Si ces prévisions [d'équilibre financier] ne pouvaient se réaliser, il est certain que dans le cadre de la conjoncture économique actuelle, il deviendrait nécessaire, dans un délai assez bref, de fermer des exploitations qui, par trop décalées au point de vue des résultats, seraient devenues une trop lourde charge pour la collectivité. (Rapport de gestion pour l'exercice 1947)

C'est en 1949, au lendemain de la livraison à CDF de l'étude de Allais que ferment les cinq premières fosses, en application de cette politique de rationalisation des coûts. En 1950, deux sièges d'exploitation sont fermés dans le groupe de Valenciennes, et trois dans le groupe d'Auchel, dont les gisements sont soit épuisés, soit appauvris au point que le déficit d'exploitation ne paraisse plus résorbable. En 1952, deux nouveaux sièges sont fermés : la fosse 23 Nord du groupe d'Hénin-Liétard (regroupée avec le 9 Nord) et la fosse 2 Sud d'Hénin-Liétard (regroupée avec le 4 Sud). C'est le début d'un mouvement continu de diminution du nombre de sièges : alors qu'en fin d'année 1949, 99 étaient en activité, ce n'est plus le cas que de 83 en 1954 et 58 en 1960 [51].

Cette évolution due à l'augmentation de la taille des exploitations, à l'introduction de nouvelles machines et à l'augmentation de la productivité est radicalisée à partir de 1955 [52], en même temps qu'elle change de signification. La fermeture des puits permet non seulement d'augmenter la productivité, mais aussi d'ajuster la production à la baisse : la seconde moitié des années 1950 voit ainsi stagner l'extraction de houille, alors que celle-ci avait fortement cru depuis les nationalisations.

Il est toutefois notable que la réduction de la production ne soit alors pas interprétée en termes structurels. Les retournements de conjoncture économique ne sont en effet pas une nouveauté : au milieu des années 1949, le marché faiblit sous l'effet d'une saturation du marché et d'une concurrence croissante avec d'autres sources

51. Voir dans le Volume II la figure 5.30 présentant l'évolution du nombre de sièges d'exploitation de 1947 à 1990.

52. voir tableau 1.2 : le rythme annuel moyen de fermeture des sièges passe de 2,5 à 4,4 % entre les périodes 1950–1954 et 1955-1960.

Tableau 1.2 – Taux de variation (Δ) du nombre de fosses et emploi, 1944–1990

	Δ période	Δ annuel moyen
1944–1949	-13,2	-2,3
1950–1954	-11,7	-2,5
1955–1960	-23,7	-4,4
1961–1969	-44,9	-6,4
1970–1979	-65	-11
1980–1990	-100	-12
	Nombre de fosses	Ouvriers / Fosse
1944	114	802
1950	94	1 069
1955	76	1 949
1961	49	1 492
1970	23	1 648
1980	7	3 723
1984	7	2 300
1990	2	739

Source : Rapports annuels de gestion HBNPC.

Lecture : entre 1944 et 1949, le nombre de fosses en cours d'exploitation a baissé de 13,2 %, à un rythme annuel moyen de 2,3 %. Au 31 décembre 1950, 94 fosses étaient exploitées, où travaillaient en moyenne 1 069 ouvriers.

d'énergie (hydraulique essentiellement), avant de repartir courant 1950. L'année 1953 est également qualifiée par les membres du conseil d'administration d'« année difficile pour les Houillères françaises », à cause de la récession économique qui touche l'ensemble des secteurs et notamment la sidérurgie, de l'augmentation de la pénétration des produits pétroliers sur le marché énergétique, et de l'ouverture à la concurrence européenne avec la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en février 1953. Même la crise charbonnière de 1958 reste analysée selon le prisme de la crise conjoncturelle par les membres du conseil d'administration : la croissance faiblissant à « seulement » 3 %, et la concurrence de l'énergie hydraulique développée par EDF, ainsi que du fuel domestique, se faisant sentir, le marché charbonnier est jugé « maussade », ce qui occasionne de « sérieuses difficultés commerciales » et un « bilan commercial global négatif » [53]. Cette situation est conçue comme conjoncturelle, et non comme la conséquence d'une crise de structure du marché énergétique. Cet optimisme est alors sans doute nourri par le fait que l'entreprise affiche un bénéfice net de 5,5 milliards de francs, attribué à la

53. Rapport de gestion pour l'exercice 1959.

décision prise par le gouvernement Debré en 1958 d'ajuster les prix de vente aux coûts de production.

1.1.3 Quelle pénurie de main-d'œuvre ?

Aux questions posés par l'introduction de nouvelles techniques de production, et aux débats relatifs à la fermeture des puits jugés non rentables, s'en ajoutent d'autres relatives au volume de main-d'œuvre nécessaire afin d'accomplir les objectifs de production. Le nombre de travailleurs est considéré comme une variable d'ajustement conjoncturelle : en période de forte demande, la « pénurie » est redoutée, alors qu'en période de basse demande c'est le trop plein de travailleurs qui pose problème. Questions de main-d'œuvres et questions de politique générale du charbon sont toujours intimement liées. Le recrutement de travailleurs marocains reprend et s'intensifie à partir de 1955 : comment s'intègre-t-il dans les enjeux généraux de la politique de main-d'œuvre du moment, et comment est-il conçu et justifié ?

Au cours de la première décennie d'existence de l'entreprise, les problèmes de politique de main-d'œuvre de l'entreprise oscillent entre, d'une part, des tentatives vaines – et présentées comme désespérées dans les *Rapports d'activité* – de recrutement local et international pour faire face à ce qui est alors identifié comme une « pénurie » de force de travail et, d'autre part, des mesures conjoncturelles visant à ajuster la production aux variations du marché par l'utilisation plus ou moins intense du facteur travail [54]. La question se pose ainsi de savoir comment interpréter la diminution annuelle moyenne de 4,4 % de l'effectif total entre 1945 et 1954 et de 2,4 % entre 1955 et 1960. Celle-ci est présentée comme « subie » par les administrateurs de l'entreprise, qui déplorent à échéance régulière le fait que les sources traditionnelles de recrutement local se tarissent sous l'effet de la concurrence exercée par d'autres secteurs d'activité, que le turnover soit très intense notamment chez les jeunes mineurs français, et que le recrutement de travailleurs étrangers ne parvienne pas à combler les manques. Il faut toutefois interroger cet argument de la pénurie de main-d'œuvre afin de comprendre la signification du recours de plus en plus intense à une main-d'œuvre immigrée.

54. C'est en effet une caractéristique fondamentale de l'industrie houillère que de ne pouvoir que très faiblement ajuster sa production par l'arrêt ou le démarrage de petites unités de production : l'ampleur des installations nécessaires à la mise en œuvre de l'exploitation empêchent de fractionner la production. La seule variable d'ajustement de court terme est le nombre de travailleurs utilisés aux travaux d'abattage du charbon.

En 1947, alors que l'objectif est à la production intensive de charbon, le premier sujet de préoccupation est le départ des prisonniers de guerre allemands, utilisés depuis la Libération. En 1947, ce sujet constitue « une grave préoccupation pour l'immédiat autant que pour l'avenir » [55] : en juillet 1947, les prisonniers de guerre représentent 15 % de l'effectif total et 44 % de l'effectif étranger des HBNPC. 23 % des prisonniers de guerre sont « transformés »« C'est le terme employé dans les documents des Houillères. » en travailleurs libres au cours de l'année, et 17 % quittent l'entreprise. Leur nombre passe de 32 800 en juillet 1947 à 24 400 en novembre 1947, 14 000 en juillet 1948, 3 300 en octobre 1948, et 0 le mois suivant [56]. Mobilisé très précocement dès 1947, à une période où l'augmentation de la production de charbon est érigée en priorité nationale, il sert à justifier l'appel à une main-d'œuvre de plus en plus lointaine : d'abord locale (des cars sillonnent le bassin minier pour chercher des recrues), ensuite extrarégionale (des recruteurs sont envoyés dans d'autres régions et des contacts sont pris avec les directions territoriales du travail), puis extra-métropolitaine ou étrangère, via l'Office national d'immigration qui recrute pour les HBNPC des travailleurs en Afrique du nord, en Italie et dans les pays occupés [57].

Au cours des années suivantes, la politique de recrutement est erratique, au gré des fluctuations de court terme du marché, et l'argument de la pénurie n'est plus mobilisé. Le Conseil d'administration se borne à préciser en 1949 que l'embauchage de main-d'œuvre étrangère a été réduit puis supprimé au cours de l'année, afin d'adapter les effectifs à une diminution de l'activité : les effectifs d'ouvriers baissent alors de plus de 3 300 unités au fond et 2 200 au jour. Le recrutement ne reprend qu'en septembre 1950, après environ un an d'interruption, et l'argument de la pénurie refait surface, la conjoncture se retournant et la très forte diminution du nombre d'ouvriers du fond étant tout juste compensée par l'augmentation du rendement. Mais cette fois-ci, l'alternative au recrutement local jugé défaillant n'est plus l'immigration mais la mécanisation. Autrement dit : c'est en augmentant la productivité du travail, que l'entreprise cherche à diminuer le poids de ce facteur dans le processus de production, et à limiter ainsi sa dépendance au marché du travail local jugé peu favorable.

55. Rapport de gestion pour l'exercice 1947.

56. Voir dans le Volume II le graphique 5.31 présentant l'évolution du nombre de prisonniers de guerre employés par les HBNPC.

57. Rapport de gestion pour l'exercice 1947. Le coût du recrutement opéré par l'Office national d'immigration (ONI) est estimé à 12,6 millions de francs, soient 12 000 tonnes de charbon (au prix moyen de vente de 1947), ou encore 14 postes de travail (au rendement moyen au fond de 866 tonnes de charbon extrait par poste).

> Il importe cependant que [cette baisse] soit désormais contenue et qu'un développement accéléré de la mécanisation mette le Bassin à l'abri d'une pénurie de main-d'œuvre. (Rapport de gestion pour l'exercice 1950)

En 1952, alors que s'intensifie la fermeture des sièges de la partie occidentale du bassin, l'embauchage est à nouveau supprimé, et les effectifs décroissent par « fusion naturelle ». Mais cela ne permet pas de diminuer suffisamment le nombre d'ouvriers occupés dans les régions d'Auchel et de Bruay, qui ferment à un rythme plus rapide[58]. C'est alors qu'est formulée pour la première fois, dans les *Rapports annuels*, un argument qui deviendra récurrent dans les années suivantes, afin de justifier la délicate adaptation des effectifs à la diminution de la production :

> Nos conceptions et les traditions minières en matière sociale nous interdisent, en effet, les mouvements rapides d'effectifs qui permettraient d'adapter instantanément le niveau de production à la demande du marché. [...]
> Devant les difficultés d'écoulement de sa production, le Bassin a poursuivi la déflation des effectifs en conciliant tous les moyens dont il pouvait user avec les ménagements nécessaires, donc sans procéder à des mesures de licenciement. (Rapport de gestion pour l'exercice 1953)

La mémoire de la grève de 1948[59] est sans doute encore bien présente dans les esprits des dirigeants de l'entreprise et des ouvriers. Tout se passe comme si le rapport de force instauré par les travailleurs de la mine pesait comme une contrainte interdisant en pratique de procéder à des réductions d'effectif brutales, alors que le Statut du mineur de 1947 prévoit une clause explicite autorisant les licenciements pour motif économique. Paré des atours de la « tradition sociale » des mines, l'argument n'est toutefois pas incompatible avec celui, renouvelé, de la pénurie de main-d'œuvre. Les dirigeants de l'entreprise peuvent ainsi, en même temps, déplorer les difficultés de recrutement local de jeunes mineurs, et l'impossible ajustement du nombre de travailleurs pour faire face aux fluctuations économiques. Le discours n'est d'ailleurs

58. Une politique de mutation d'Ouest en Est est alors mise en œuvre. Elle se poursuit pendant plusieurs années et mène au déménagement de plus d'un millier de familles d'ouvriers « volontaires » venant des groupes d'Auchel, Bruay, Béthune et Lens, relogées dans les groupes d'Hénin-Liétard, de Douai et de Valenciennes.

59. Cette grève générale du bassin charbonnier, qui fait fond sur les fortes privations imposées après-guerre aux travailleurs en général, et aux mineurs en particulier, immobilise la production de charbon. Dirigée par la CGT, la grève est l'objet d'une très forte répression policière – le slogan « CRS = SS », repris en mai 1968, a été inventé par les mineurs de 1948, qui font l'analogie entre les patrouilles des CRS et de l'armée dans les corons et l'occupation militaire allemande (Fontaine et Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *op. cit.*).

ni nouveau ni réservé aux administrateurs des HBNPC. Jacques Desrousseaux, ingénieur en chef des mines et directeur des mines et de la sidérurgie au ministère de l'Industrie écrit en 1952 dans la revue *Annales des mines* :

> La production charbonnière, comme on sait, est chez nous extrêmement rigide en raison de l'immense désir de stabilité d'emploi et de salaires de tous les travailleurs.
> Ainsi, si l'on peut dire que, dans la plupart des pays, la consommation de charbon est plus fluctuante que les possibilités de modifier la production, la France par ses données psychologiques, par sa politique financière et sociale, tient la tête des pays pour la rigidité de sa production et la variabilité extrême des consommations apparentes. [60]

La contradiction n'est qu'apparente entre ces deux types de déploration (pénurie ou impossible ajustement au marché ; désir de stabilité ou refus du travail minier) : en effet, la pénurie traduit, pour les immigrés des mines comme pour les travailleurs tunisiens étudiés par Anne-Sophie Bruno « une hiérarchie des préférences chez les nationaux, plus qu'un simple déficit démographique » [61] La pénurie de main-d'œuvre doit ainsi être rapportée non seulement aux variations de l'activité économique, mais aussi aux types de postes pour lesquels l'entreprise cherche du personnel et, partant, à l'évolution de la qualification professionnelle et de la valorisation sociale de ces postes. Chercher à recruter des travailleurs pour les postes les plus durs (l'abattage du charbon, par exemple), en voie de déqualification avancée du fait de la mécanisation du travail au fond, dans une période de stagnation de la production qui génère inquiétudes et anticipations de réductions d'effectifs chez les mineurs et leurs enfants, et alors que d'autres secteurs industriels dynamiques et valorisés proposent des conditions de travail et de rémunération plus avantageuses, c'est s'exposer à être confronté à une « pénurie » sévère, en effet. Enfin, le recours à la main-d'œuvre immigrée n'est qu'une possibilité parmi d'autres mais, comme nous le verrons plus tard, l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail sont tentées pour des catégories bien spécifiques de travailleurs, dont les travailleurs immigrés sont tenus à distance. Ce qui se lit derrière la pénurie de main-d'œuvre c'est ainsi un mode de gestion différenciée de la main-d'œuvre, qui s'articule aux variations de la production, aux modifications du marché du travail local et à la dévalorisation

60. Jacques Desrousseaux, « Tendances du commerce charbonnier de l'Union française », *Annales des mines*, 141 (2), 1952, p. 3–18.

61. Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.*, p. 104.

progressive du métier de mineur. La mobilisation de l'argument de la pénurie de main-d'œuvre, de même que la diminution des effectifs, n'ont donc pas le même sens selon les périodes. Sa mobilisation s'articule aux variations de l'activité économique et à la manière dont est perçue l'évolution du marché du travail local, et notamment l'attitude des jeunes locaux à l'égard de la mine.

L'année 1955 marque un tournant : les commandes sont au plus haut mais les effectifs continuent à décroître. L'embauchage local est alors à nouveau relancé : à très court terme l'entreprise fait face à un problème de manque de main-d'œuvre. En effet, les effectifs décroissent en 1955 sous l'effet combiné de la politique de modernisation, qui résulte en une « amélioration des méthodes d'exploitation », *i.e.* une augmentation de la productivité du travail, mais aussi et peut-être surtout de l'effet d'une concurrence sur le bassin local de l'emploi d'entreprises du bâtiment ou de l'industrie, offrant de meilleures rémunérations. L'aggravation de la situation algérienne, qui provoque le maintien au contingent ou le rappel de jeunes mineurs en nombre important inquiète aussi fortement : le maintien d'un embauchage local est ainsi justifié en 1956 par les dirigeants de l'entreprise comme un moyen de faire face aux effets de l'envoi du contingent, du rappel d'appelés en Algérie et à l'allongement de la durée du service de 18 à 24 puis 30 mois [62]. Il en résulte un niveau d'embauchage total très élevé (6 404 ouvriers recruté en 1956), mais qui ne parvient pas à combler les besoins en effectifs : le recrutement local est plus faible que ce qui est souhaité. La faute, d'après le rapport de gestion du conseil d'administration pour l'exercice 1956, à la démographie lente de la région [63], et à une certaine réticence des jeunes

62. 2 000 jeunes mineurs appelés sont absents des effectifs de mai à octobre. La situation s'améliore, sur ce point, en 1957, car les Houillères obtiennent une dérogation à la conscription pour les jeunes mineurs : la durée du service militaire est réduite à quatre mois pour toute recrue ayant plus de six mois de présence au fond au moment de son appel : 3 429 ouvriers reviennent ainsi précocement de leur service. On peut aussi supposer que l'argument ait été utilisé pour attirer à la mine des jeunes gens ne souhaitant pas partir combattre en Algérie. Un tel arrangement avec les règles de la conscription n'est pas chose nouvelle dans les mines. Michel-Pierre Chélini rappelle ainsi : « Pendant les deux guerres mondiales, les mineurs ne sont pas mobilisés. Traditionnellement un certain nombre d'années d'extraction équivalent au service militaire et les mineurs en sont dispensés. Le travail de la mine est à la fois stratégiquement nécessaire et suffisamment pénible pour pouvoir bénéficier de cette équivalence. Dans le statut du mineur de 1946, les dispenses d'obligations militaires sont prévues à l'article 30 sous la forme d'un report d'incorporation possible jusqu'à 26 ans et d'une dispense définitive à partir de huit ans de travail continu au fond et de 26 ans d'âge. (Michel-Pierre Chélini, "Le charbon français de 1914 à 1946 : une modernisation limitée", *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 119) »

63. Cette explication donnée dans les *Rapports d'activité* peut surprendre. En effet, entre 1954 et 1962 les départements du Nord et du Pas-de-Calais font partie des départements les plus dy-

à entrer dans le métier de mineur, mesuré notamment par un fort taux de turnover chez les jeunes embauchés [64]. Malgré des augmentations salariales régulières [65], la fin des mesures de restriction à l'embauchage local, « contrairement à l'attente », ne produit pas l'effet escompté. La conclusion qui est tirée est claire :

> Il est apparu à l'expérience que la région ne comportait pas pour la mine les ressources de main-d'œuvre que l'on aurait pu supposer (Rapport de gestion pour l'exercice 1955).

L'entreprise peine donc non seulement à recruter localement, mais aussi à retenir la main-d'œuvre jeune, la plus apte aux travaux usants du fond. Ce n'est donc pas un hasard si 1955 est aussi l'année au cours de laquelle Félix Mora est chargé de mettre sur pied des opérations massives de recrutement au Maroc. Mais ce recrutement d'ouvriers étrangers n'est pour autant pas présenté comme une solution au problème. Au plus s'agit-il d'une solution qui fait problème. En effet, dès 1956, il est fait mention, des soucis causés par le recrutement de main-d'œuvre immigrée :

> Tout au long de l'année, on a embauché tous les éléments aptes au fond qui se présentaient et en outre on a fait appel, pour 1 000 unités environ, à la main-d'œuvre extérieure. Malheureusement, le recrutement de

namiques démographiquement : le taux d'accroissement naturel – qui rapporte la différence des naissances et des morts à la population moyenne de la période – est compris entre 6 et 9,9 %, alors que la fécondité y est parmi les plus fortes des départements français (Roland Pressat, « La population française au recensement de 1962. Premiers résultats », *Population*, 17 [4], 1962, p. 627–644 ; Olivier Sautory, « Évolution des disparités géographiques de fécondité de 1954 à 1982 », *Espace, Populations, Sociétés*, 4 [2], 1986, p. 37–46).

64. « le taux de départ est élevé au cours de la première année, ce qui confirme notre conviction que le logement est le meilleur moyen de lutte contre la mobilité du personnel dans la mine. » (Rapport de gestion pour l'exercice 1956) En 1956, 1957 et 1958, 15 800 travailleurs quittent « volontairement » l'entreprise (c'est le terme utilisé pour désigner les départs assimilables au turnover), soit 4,4 % de la main-d'œuvre ouvrière totale. Les jeunes de 15 à 18 ans représentent 7,8 % des départs en 1957 et 5,2 % en 1958, respectivement 10,9 % et 7,7 % pour les jeunes de 18 à 20 ans.

65. Les salaires sont augmentés à deux reprises en sus de l'augmentation automatique liée à l'inflation, au 1er janvier et en avril. En 1956, un train de mesures salariales est pris : revalorisation du salaire horaire de base, mais aussi des primes d'intéressement à la productivité (prime mensuelle à 2 000 francs et prime annuelle à 6 000 francs, en plus de la prime de résultats), augmentation du nombre de congés payés, portés de 12 à 18 mois (avec une durée maximale de 24 mois), auxquels s'ajoutent le fait que 5 jours fériés soient désormais payés, en plus du 1er mai et du 4 décembre (jour de la Sainte-Barbe). Cette politique salariale est explicitement tournée vers la lutte contre le turnover, et pour l'attractivité du métier de mineur : « Néanmoins, la situation du personnel des Mines n'est pas encore ce qu'elle devrait être en comparaison des rémunérations et avantages octroyés dans l'industrie. » (*Rapport de gestion pour l'exercice 1956*). Ce qui n'empêche pas les administrateurs de se plaindre de l'augmentation des charges salariales, qui grèvent le prix de revient. En 1957, les salaires augmentent en moyenne de 22 %. En 1959, ils sont majorés de 4 % et désindexés de l'indice des prix de détail.

main-d'œuvre Nord-Africaine s'est rapidement révélé impossible, et les décisions du Gouvernement italien, à la suite de la catastrophe de Marcinelle, ont mis fin au mois d'août à toute émigration. Il en résulte une très grave crise d'effectifs qui est le trait le plus marquant de cet exercice. (Rapport de gestion pour l'exercice 1956) [66]

Ces travailleurs immigrés, moins qualifiés que les mineurs français quittant l'entreprise, sont aussi moins stables. Le rapport de 1957 déplore ainsi les départs « d'ouvriers formés, difficilement compensés par des embauchages de manœuvres sans qualification qui ont eux-mêmes donné lieu à un déchet important dans les six premiers mois de formation. » Ainsi, si les travailleurs étrangers – Marocains pour l'essentiel – sont une solution à un problème de pénurie et de turnover de la main-d'œuvre locale, ils posent également un problème de rendement et d'instabilité [67]. Le recrutement d'une main-d'œuvre immigrée inexpérimentée et infériorisée ne permet pas de « remplacer » à proprement parler des mineurs « autochtones », expérimentés ou qui peuvent être formés. Cette dévalorisation des travailleurs étrangers est d'ailleurs un topos des *Rapports de gestion*. En 1947 déjà le jugement sur cette main-d'œuvre (et sur les services de l'ONI) est sans appel, témoignant d'une forte déconsidération d'une main-d'œuvre pourtant activement recherchée [68] : Les services de l'Office national d'immigration ont, dans le cadre de leur monopole, opéré un recrutement dont les résultats ont été forts décevants, l'irresponsabilité et les méthodes de cet organisme lui ayant fait sacrifier la sélection à des préoccupations numériques.
Ce recrutement a donné un énorme déchet : moins de la moitié des embauchés sont restés à la mine et les mouvements d'effectifs occasionnés par cette absorption considérable de main-d'œuvre non adaptée ont été très préjudiciables à la production. (Rapport de gestion pour l'exercice 1947)

66. Il se trouve qu'en 1956, Félix Mora fait face à une forte réticence des autorités marocaines, qui refusent un temps de le laisser mener ses opérations de recrutement dans la région d'Agadir : on y reviendra dans le chapitre 4.

67. En 1958, le *Rapport de gestion* comptabilise 2 261 départs d'ouvriers étrangers, soit un taux de turnover de 8 % environ, bien supérieur au taux de 4,4 % pour l'ensemble de l'effectif ouvrier.

68. La déconsidération d'une catégorie de travailleurs étant un préalable à son exploitation, l'immigration ne peut être une solution aux problèmes de main-d'œuvre que si on la nie comme telle. (Nicolas Jounin, « Les immigrés du BTP à l'ombre de la pénurie de main-d'oeuvre », *Agone*, [40], 2008, p. 8). On peut ici trouver des similitudes entre le discours tenu par les dirigeants des houillères et celui tenu au début des années 2000 par les patrons des entreprises de BTP au sein desquelles Nicolas Jounin a enquêté. L'idée de « pénurie de main-d'œuvre », ici comme là, tend à monopoliser les descriptions possibles des problèmes de main-d'œuvre, et vise à dévaloriser les postes et les travailleurs auxquels il s'applique. Ici comme là, le recrutement de main-d'œuvre immigrée est un expédient de deuxième voire troisième choix.

Le recours aux travailleurs marocains au milieu des années 1950 s'inscrit donc dans deux dynamiques différentes : celle du renouvellement de l'appareil productif et de sa concentration dans un nombre légèrement diminué de puits, celle des difficultés de recrutement et du fort turnover des jeunes locaux. Ces deux éléments contribuent à faire de l'immigration à la fois une solution et un problème : une solution temporaire aux besoins de travailleurs robustes et jeunes pour pallier la versatilité des jeunes ouvriers « du coin » dont les pratiques d'évitement de la mine commencent à mettre en crise la reproduction du groupe professionnel ; mais aussi un problème car les procédures et les dispositifs de sélection et de contrôle – qui dépendent encore fortement de l'ONI – ne garantissent pas la stabilité de ces travailleurs étrangers.

Les Marocains sont toutefois, au tournant des années 1960, intégrés à l'équation générale de la politique de main-d'œuvre de l'entreprise. Nous verrons dans la section suivante de ce chapitre comment l'ensemble de ces phénomènes (transformation du système productif, fusion des effectifs, impossibilité des licenciement, recrutement sous contrôle de travailleurs marocains) se combinent pour permettre la mobilisation d'une politique de main-d'œuvre duale, afin d'assurer à la fois la décroissance des effectifs et un apport suffisant en main-d'œuvre apte aux travaux du fond. Mais avant d'en venir à l'étude des rapports entre recours aux travailleurs marocains et véritable mise en récession, à partir de 1960, du bassin charbonnier, il faut comprendre comment la décision politique de la récession est préparée par le constat récurrent et répété des contradictions auxquelles l'entreprise fait face.

1.1.4 Les contradictions d'une entreprise nationalisée

Les années 1950 sont en tension entre croissance des investissements et modernisation de l'exploitation d'une part, et difficultés d'ajustement aux fluctuations du marché d'autre part. Mais cette tension n'est pas toute entière contenue dans un simple problème d'arbitrage entre court terme et long terme. Elle dénote en réalité une contradiction entre caractère public de l'entreprise et vocation économique de son activité : qu'il s'agisse des questions de main-d'œuvre ou d'équilibre financier, les contraintes qui pèsent sur la gestion sociale et économique quotidienne de l'entreprise sont identifiées par ses dirigeants comme autant d'obstacles à sa bonne marche. Les administrateurs donnent alors aussi bien dans le registre patriotique de la sauvegarde de l'industrie houillère nationalisée, et dans celui de la déploration de l'incurie économique de la tutelle.

Jusqu'à l'exercice 1950, la conclusion de chaque rapport de gestion sonne la mobilisation générale de tous les salariés de l'entreprise pour améliorer le rendement [69] et fournir à la nation le charbon qui lui fait cruellement défaut afin d'assurer son redressement. La tonalité du discours des dirigeants de l'entreprise change en 1952. Le Conseil d'administration interpelle alors sa tutelle quant aux effets jugés délétères sur la santé économique et financière de l'entreprise, de décisions de politique économique prises en cours d'année. C'est la première fois qu'est formulé le discours, qui va devenir récurrent, du décalage entre d'une part les résultats financiers, qui se détériorent sous l'effet d'une politique tarifaire inadaptée et d'une augmentation des charges non liées à l'exploitation du charbon qui « grèvent le prix de revient » [70], et d'autre part les résultats techniques qui s'améliorent sous l'effet de la mécanisation et de la rationalisation de la production. Le raisonnement est le suivant : le Bassin est soumis à des impératifs politiques de maintien des avantages sociaux consentis aux mineurs dans le Statut, de soutien au pouvoir d'achat des mineurs [71], et de stabilisation générale des prix, qui l'obligent à vendre à moindre coût et qui augmentent ses charges sociales. De plus, le Bassin mène une politique de modernisation des exploitations du fond qui, en augmentant le rendement, permet d'augmenter la production globale et de réduire d'autant la dépendance à l'égard des importations de charbon. Mais les investissements de modernisation se traduisent, avant qu'ils ne prennent leur pleine rentabilité, par des charges supplémentaires et une augmentation de l'endettement du bassin. Les divers efforts consentis en termes de prix de

69. Cet objectif se traduit aussi dans les pratiques salariales, avec l'instauration d'une prime de rendement au 1er juillet 1947, qui est attribuée par bassin, et d'une « prime de programme », qui remplace la prime de rendement au 1er décembre 1947 et dont le but est d'inciter à une augmentation du rendement au niveau de celui d'avant-guerre.

70. Ces « charges non liées » sont de quatre types. En premier lieu il s'agit des dépenses de retraite ou d'avantages en nature excédant la charge normale de l'entreprise, du fait notamment de l'augmentation du ratio inactifs/actifs au fil de la régression de l'activité et des effectifs d'agents actifs. En deuxième lieu, il s'agit des frais liés à l'arrêt des fosses (gardiennage, surveillance des galeries, etc.) et des amortissements résiduels liés à la récession. En troisième lieu, il s'agit des frais d'entretien des voiries, trottoirs, canalisations, assainissement et éclairage public des cités minières. Enfin il s'agit des dépenses de conversion et de retraite anticipée.

71. La part des salaires dans le prix de revient diminue au cours des années 1950, alors que la part des charges salariales augmente. Ce phénomène est la conséquence du fait que, d'après Michel-Pierre Chélini : « La généralisation des assurances sociales en 1945–1946 a affecté la masse salariale des houillères. D'environ 10 % de l'ensemble des salaires versés avant guerre, les cotisations sociales ont bondi à 20 % après le conflit. » (Chélini, « Les salaires des mineurs de charbon en France de 1938 à 1965 : étude historique et économique », *op. cit.*, p. 167). Elles représentent même dans le cas des HBNPC plus de 40 % des coûts de main-d'œuvre tels que mesurés dans le prix de revient de la houille (tableau 1.3).

vente et de conditions de rémunération ne sont pas compensés par une diminution des charges et impôts dus par l'entreprise à l'État. Enfin, l'État, sauf un versement de 2,3 milliards, n'a depuis la nationalisation versé aucune dotation en capital aux HBNPC. L'entreprise a en effet reçu, lors de la nationalisation, l'ensemble des biens, droits et obligations des anciennes exploitations, pour un montant de vingt milliards de francs environ, mais a aussi eu à indemniser les anciens exploitants, ce remboursement étant entièrement à sa charge [72]. Les administrateurs demandent donc une dotation en capital qui permette d'alléger l'endettement de l'entreprise et de la positionner au mieux dans le cadre de la concurrence européenne engendrée par l'institution de la CECA et l'ouverture du marché commun. La conclusion du rapport synthétise bien l'esprit général de l'argument :

> On conçoit certes qu'une industrie-clé nationalisée soit plus fréquemment affectée que le secteur privé par des décisions que peuvent motiver des raisons d'État, en matière d'économie intérieure, de politique de l'énergie ou d'accords internationaux. Mais il paraît indispensable que le trouble apporté à son fonctionnement par des décisions qui ne sont pas de son fait soit réparé par des possibilités d'action et par des allègements de charge qui lui permettent d'y faire face, sans qu'il soit porté atteinte à son caractère industriel et commercial et sans que risquent d'être affaiblie en son sein le sens de la responsabilité et l'esprit d'entreprise, qu'entretiennent seules les possibilités de l'équilibre et la recherche de la rentabilité. (Rapport de gestion pour l'exercice 1952)

Sont donc pointés du doigt la rigidité de prix de vente du charbon trop faibles [73], le manque de capitaux propres et l'alourdissement des charges sociales. La décomposition du prix de revient est présentée dans le tableau 1.3 : alors que la part consacrée à la rémunération du travail dans les coûts de production passe de 57,3 à 52,9 % entre 1949 et 1955, et que l'amortissement (i.e. les dépenses consacrées au renouvellement des installations et des machines) augmente de 3 à 5,4 %, la tendance se renverse dans la seconde moitié de la décennie : le coût du travail pèse plus lourd du fait notamment de l'augmentation du poids des charges salariales [74]. Ce renchérissement

72. Les anciens propriétaires ont été indemnisés jusqu'en 1984, pour un montant total de 39,6 milliards de francs constants prélevés sur le bilan comptable de l'entreprise. Par comparaison, le montant total des pertes d'exploitation de 1945 à 1990 est de 35,2 milliards.

73. Rappelons que Maurice Allais préconisait en 1949 une augmentation des prix au niveau du coût marginal : si la préconisation est reprise par les membres du conseil d'administration, elle n'est pas suivie d'effets. L'évolution est analogue si l'on considère le rapport entre produit et charges d'exploitations (tableau 1.4).

74. Les charges salariales incluent les versements réalisés par l'entreprise au titre des accidents

Tableau 1.3 – Décomposition du prix de revient de la houille par poste de dépense, 1949-1980

	1949	1955	1960	1968	1980
Prix de revient total	3 304	4 955	69,99	115,1	592,9
Décomposition (%) :					
Salaires	33	30,7	28,2	29,9	27,8
Charges salariales	24,3	21,9	26,8	27,2	30,7
Coût main-d'œuvre total	*57,3*	*52,6*	*55*	*57,1*	*58,5*
Fournitures	22,5	17,5	17,6	10,1	11
Frais généraux et financiers	6,2	9,7	10	10,5	3,3
Amortissement	3	5,4	5	3,2	1,9
Autres dépenses	11	14,8	12,4	19,1	25,3
Taux de couverture (%)	101,4	96	93,5	59,5	73,5
Part charges dans salaires	42,4	41,6	48,8	47,6	52,5

Source : Rapports annuels de gestion.

Note : Le prix de revient total est présenté en francs constants, et en nouveaux francs à partir de 1960. Les salaires concernent toutes les catégories de personnel (ouvriers, ETAM, ingénieurs) et incluent les primes de résultat, la prime annuelle de rendement, les jours de chômage pour mévente, les jours de repos payés. Les charges salariales sont essentiellement les cotisations sociales (sécurité sociale minière, accidents du travail, congés payés, indemnités de transport et de logement, retraites complémentaires). Le taux de couverture est le ratio entre la valorisation moyenne du charbon et le prix de revient total. La dernière ligne correspond au ratio entre charges salariales et coût total de main-d'œuvre.

des coûts de production n'est semble-t-il pas compensé par les recettes comme en témoigne la détérioration du taux de couverture du prix de revient jusqu'au début des années 1980 (tableau 1.3) : alors que les ventes permettaient, en moyenne, de couvrir 101 % des coûts en 1949, ce n'est plus cas que de 96 % en 1955 et 93 % en 1960.

Le clou est à nouveau enfoncé en 1954 :

> Soumises, en pratique, par leur caractère d'entreprise nationalisée, aux exigences des Services publics qu'elles doivent approvisionner au fur et à mesure de leurs besoins sans posséder comme eux des monopoles de distribution, concurrencées dans le secteur public comme dans le secteur privé par les produits pétroliers qui ne supportent pas les charges sociales

du travail et des maladies professionnelles : le coût de la silicose et des pneumoconioses est donc intégré au calcul du prix de revient de la houille. Ces charges incluent également les cotisations versées à la sécurité sociale minière. Il est ainsi possible, à partir de l'étude des rapports d'activité de l'entreprise, d'intégrer à l'estimation de la rentabilité de l'entreprise, la question des maladies professionnelles en général – et des pneumoconioses en particulier. Néanmoins, ces deux dimensions ne suffisent sans doute pas à estimer le coût total des maladies professionnelles dans le monde de la mine : il faudrait, afin d'enquêter sur ce sujet, consulter les archives spécifiques des caisses de sécurité sociale minière.

> grevant les entreprises à forte proportion de main-d'œuvre, les Houillères cumulent le désavantage de l'inégalité des charges sociales vis-à-vis de leurs concurrents (charbons importés et pétrole) et celui de leur servitude commerciale à l'égard des grands services publics. (Rapport de gestion pour l'exercice 1954)

Alors que les déficits d'exploitation se creusent (− 185 millions de francs en 1955, − 567 en 1961), les dirigeants insistent sur la nécessité de rétablir des conditions de concurrence équitable, sur le plan des charges financières et des charges salariales : « l'équilibre financier des entreprises publiques doit revêtir, comme nous le pensons, le même intérêt que celui des établissements privés. »

Se met ainsi en place un discours de déploration, qui insiste sur le divorce croissant entre progrès de l'exploitation au plan technique, et détérioration des conditions économiques et financières de l'entreprise (objectivable au plan comptable : voir tableau 1.4). Là encore, le milieu des années 1950 marque un approfondissement ou une radicalisation : les administrateurs s'inquiètent, dans le *Rapport de gestion pour l'exercice 1955* de voir s'installer une situation de « déficit permanent » qui, en plus de « porter atteinte au crédit et au prestige de la profession, des Houillères, des Charbonnages et même des nationalisations », risquerait de démotiver les travailleurs par la « constatation par le personnel de la stérilité de l'effort » :

> Le Bassin demande instamment à ceux qui exercent sur sa gestion la tutelle prévue par la loi, de trouver [...] les moyens permettant à l'entreprise d'assurer son équilibre financier, qui donne leur plein sens aux réussites techniques et aux efforts du personnel.

C'est alors que s'installe également un discours sur l'effet de ciseau entre progrès techniques et commerciaux permettant une forte augmentation du rendement, et augmentation incontrôlée des charges, que la rigidité de l'ajustement par les prix ne permet jamais de compenser. La conclusion du rapport de 1956 reprend ainsi les principales idées formulées en 1949 par Maurice Allais : la politique sociale de l'entreprise, si elle est souhaitable, ne devrait pas peser sur les comptes et donc devrait être compensée par l'État ; la fixation autoritaire de prix de vente à un niveau inférieur au prix du marché revient à accorder une subvention aux secteurs utilisateurs de charbon, et à dégrader inexorablement les résultats financiers de l'entreprise ; les Houillères sont gérées par la tutelle non pas comme un établissement industriel et commercial, mais comme un service public, ce qui risque, à court terme de ternir l'image de l'entreprise dans l'opinion, de démotiver les travailleurs, et de décourager

les candidats potentiels aux postes de mineurs vacants ; d'où un plaidoyer en faveur de la poursuite de la politique de concentration, et l'équilibre financier, seul à même de garantir à la pérennité des activités charbonnières. En dépit d'un ajustement des prix à la hausse décidé en 1958 par le gouvernement Debré, la tonalité dramatique des discours s'installe : l'écart entre résultats financiers et résultats techniques conduit, d'après les administrateurs « la profession à un désastre financier rapide et inéluctable. » [75]

TABLEAU 1.4 – Charges, produits et résultats d'exploitation 1949–1986

	1949	1955	1961	1968	1975	1986
Produit	1 409	2 162	3 068	2 721	4 069	9 004
Charges	1 390	2 190	3 181	3 571	4 743	8 434
Produit / Charges	101,4	98,7	96,5	76,2	85,8	106,7
Résultat d'exploitation	211	-185	-567	-4 286	-2 168	614
Rendement moyen	1 011	1 426	1 610	1 842	1 823	1 710

Source : Comptes d'exploitation HBNPC,

Note : Produit, charges et résultats d'exploitation sont présentés en millions de nouveaux francs constants. Le rendement moyen désigne le nombre de tonnes de houille extraites par poste d'ouvrier du fond,

Les HBNPC de 1959 n'ont plus grand chose à voir avec celles de la nationalisation. Les conditions techniques de l'exploitation ont été profondément modifiées. La composition de la main-d'œuvre a elle aussi été transformée, par l'introduction de travailleurs étrangers et la montée en qualification des emplois. Le recrutement de travailleurs marocains, qui reprend et s'accentue à partir de 1955, s'inscrit donc d'abord dans ce contexte de rétablissement des forces productives minières et de difficulté pour l'entreprise à recruter et retenir une main-d'œuvre locale et jeune. Mais la situation de crise chronique dans laquelle se trouve l'entreprise porte en elle nombre de facteurs dont les développements servent, peu à peu, à faire émerger un discours légitimant une rupture dans la politique charbonnière du pays. La signification du recours au travail immigré va alors peu à peu changer, à mesure que sont mises en œuvre les politiques de récession.

75. L'augmentation des prix permet toutefois à l'entreprise de générer un bénéfice net de 5,5 milliards de francs en 1959.

1.2 1960–1968 : les amorces de la récession

Les années 1960 sont celles de la fin de la suprématie du charbon comme combustible de l'économie française : en 1965, la consommation de pétrole dépasse celle de houille dans la consommation des ménages et des entreprises. Elles sont aussi celles d'une inflexion majeure de la politique charbonnière, fondée non plus sur la logique des années 1940 et 1950 visant à produire le plus possible pour approvisionner une économie de pénurie, mais à restaurer l'équilibre financier de l'entreprise en fermant les puits les moins profitables. Ces changements ont évidemment des conséquences sur les politiques de main-d'œuvre : la décroissance numérique du groupe professionnel des mineurs nécessite un apport extérieur nombreux et fiable. Les années 1960 sont ainsi celles de l'explosion de la présence marocaine dans le Nord-Pas-de-Calais et de la formalisation des conditions de leur recrutement et de leur usage au sein de l'entreprise.

Ce deuxième moment de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais débute en 1960 avec la mise en place du plan Jeanneney (1.2.1), et se conclut en 1968 avec le plan Bettencourt. Entre deux plans de récession, cette période est celle des premiers accrocs aux institutions créées à la Libération : la Sécurité sociale, le Commissariat général au plan, le Plan lui-même, les grandes entreprises publiques et le système public de crédit et de contrôle de la monnaie [76]. Dans le bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais, cette mise en cause se traduit par la diminution de la production et des effectifs : le volume de houille extrait passe de 26,9 millions de tonnes en 1961 à 19,7 en 1968 (soit une baisse annuelle moyenne de 3,8 %), alors que le nombre d'ouvriers de la mine chute de 4,7 % en moyenne pour passer de 122 200 à 83 000. Chute de la production et diminution drastique des effectifs se combinent à une forte désaccumulation du capital : le capital propre chute de 6,2 % en moyenne annuelle, érodé par des pertes d'exploitation de plus en plus importantes (2 milliards de francs en moyenne chaque année). Le charbon semble alors devoir laisser la place à d'autres

76. Michel Margairaz, « La faute à 68 ? Le Plan et les institutions de la régulation économique et financière : une libéralisation contrariée ou différée ? », *1968, entre libération et libéralisation : la grande bifurcation*, sous la dir. de Michel Margairaz et Danielle Tartakowsky, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 42–61.

énergies jugées plus efficaces [77] et moins coûteuses en salaires [78].

Cette entrée dans la civilisation du pétrole, favorisée par le modernisme gaullien passe donc par la liquidation du charbon. Cela étant, il ne faudrait pas en conclure que l'histoire était écrite d'avance : en 1960 comme en 1968 il n'est pas (encore) question de fermer définitivement les mines de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, mais bien d'adapter ses structures productives à des choix de politique énergétique qui visent à favoriser l'approvisionnement de l'économie nationale en énergie meilleure marché essentiellement issue des hydrocarbures. Cette deuxième période est ainsi celle d'un développement inégal des forces productives (1.2.2) car, alors que certains puits ferment, dans d'autres se poursuit le processus de renouvellement des machines et d'expansion des capacités productives. Au cours des années 1960, on assiste alors à la mise en œuvre d'une politique duale de gestion de la main-d'œuvre permettant de faire correspondre sa composition (notamment en termes de qualifications professionnelles) à l'hétérogénéité des conditions de production entre des tailles fortement mécanisées et d'autres où l'abattage se fait encore essentiellement au marteau-piqueur (1.2.3). Cette gestion duale repose sur l'introduction massive de travailleurs marocains appelés à occuper les postes et les secteurs les moins mécanisés. Elle repose sur des dispositifs formels de prévision de l'évolution des effectifs selon des catégories dont on attend certains types de comportements. Aux Français stables et qualifiés s'opposent les Marocains instables, non qualifiés et malléables. Dualisation de la main-d'œuvre et naturalisation des attributs de certaines catégories de travailleurs selon leurs origines renforcent la dévalorisation des travailleurs marocains. Ces éléments s'intègrent, enfin, dans une tension en permanence dénoncée par les dirigeants de l'entreprise, qui fait fond sur le passé, entre objectif d'équilibre budgétaire et déficits chroniques de l'exploitation, et qui contribue à installer durablement l'entreprise dans la récession économique (1.2.4). L'inéluctabilité de la récession est ainsi bien une construction historique résultant de la représentation des difficultés économiques de l'entreprise par ses dirigeants, et de dispositifs concrets et efficients sur le moyen terme : un « plan » et des mécanismes de gestion et de division de la force de travail.

77. Le coût relatif de la thermie de charbon joue en sa défaveur : « Le meilleur coefficient énergétique du pétrole contribue à élever le coût relatif du charbon : une tonne de pétrole dégage l'équivalent énergétique d'1,5 tonnes de charbon. » (Chélini, « Les salaires des mineurs de charbon en France de 1938 à 1965 : étude historique et économique », *op. cit.*, p. 172).

78. Si la part de la main-œuvre dans les coûts de production dépasse les 50 % dans l'industrie charbonnière, elle est en revanche de l'ordre de 20 % dans le cas de l'industrie pétrolière.

1.2.1 Le plan Jeanneney

Avant d'entrer plus avant dans la discussion des effets des premières mesures de récession sur l'investissement et le mode de gestion de la main-d'œuvre, il convient de s'arrêter sur le plan présenté par le ministre de l'Industrie Jean-Marcel Jeanneney.[79] aux deux chambres du Parlement en décembre 1959.

L'annonce d'une révision de la politique énergétique intervient rapidement après la prise de fonction du premier gouvernement de la Ve République, en février 1959. La politique énergétique est alors considérée comme un sujet d'importance première, « un des points essentiels de la politique économique de tous les pays »[80]. Une consultation est lancée par Jeanneney dans la seconde moitié de l'année 1959. Sont sollicités Pierre Massé (1898–1987, X-Ponts 1916), commissaire général au Plan, les présidents des sociétés nationales du secteur énergétique ainsi que la section énergie du Conseil économique et social. Sont également entendus Maurice Allais (1911–2010, X-Mines 1931) et Marcel Boiteux (Né en 1922, ENS, IEP), dont les expertises avaient été, nous l'avons dit, déjà sollicitées à la fin des années 1940 concernant CDF et EDF[81]. L'avis rendu par le Conseil est le suivant : il faut établir comme critères directeurs la rentabilité et la vérité des prix, et envisager la fermeture des puits dans le cadre d'une politique de diversification des sources d'approvisionnement en énergie. Lors des discours prononcés par Jeanneney en décembre 1959 à l'Assemblée nationale et au Sénat[82], le ministre argumente sur la base de raisonnements économiques : l'énergie doit être consommée au moindre coût ce qui, dans un contexte de concurrence accrue entre sources d'énergie, signifierait de jouer soit sur les conditions de

79. Nous nous appuyons ici notamment sur le compte-rendu proposé par Éric Kocher-Marboeuf de la genèse du plan dans un ouvrage qui, en dépit de son caractère fréquemment hagiographique, comporte des éléments intéressants permettant de restituer les conditions politiques de l'élaboration du plan. Voir (Eric Kocher-Marboeuf, *Le patricien et le général : Jean-Marcel Jeanneney et Charles de Gaulle, 1958-1969 [en ligne]*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2003, Chap. 5).

80. Jeanneney en juin 1959, cité par É. Kocher-Marboeuf, (*ibid.*, chap. 5, § 38).

81. Cette consultation est typique, nous le verrons dans le prochain chapitre, des « lieux neutres » où s'élaborent la politique économique de l'époque : le Commissariat général au Plan est central, tout comme son Commissaire général, Pierre Massé, des avis d'experts ingénieurs-économistes orientent et justifient économiquement les décisions.

82. Jeudi 10 décembre 1959 à l'Assemblée nationale : voir le compte-rendu des débats parlementaires de la séance sur le site `http://archives.assemblee-nationale.fr/1/cri/1959-1960-ordinaire1/067.pdf` [consulté le 15 juillet 2016]. Vendredi 18 décembre 1959 au Sénat : voir le compte-rendu des débats parlementaires de la séance sur le site `www.senat.fr/comptes-rendus-seances/5eme/pdf/1959/12/s19591218_1897_1915.pdf`.

production, soit sur les prix relatifs ; le secteur charbonnier part avec un handicap puisque, conjoncturellement, ses résultats ont été dégradés par la crise charbonnière de 1957 et 1958 et, structurellement, l'adaptation de ses capacités de production est plus lente que l'industrie pétrolière ou gazière [83]. Du point de vue des prix relatifs, Jeanneney reconnaît que ceux-ci sont peu flexibles du fait de contrats de long terme entre les grands consommateurs et l'entreprise. De plus, le fait que le prix de revient soit composé pour plus de la moitié par des coûts de main-d'œuvre rend la compétition par les prix entre le pétrole et le charbon perdue d'avance pour ce dernier. Enfin, il serait dommageable pour le secteur pétrolier en expansion comme pour les consommateurs de pétrole de taxer celui-ci afin d'augmenter son prix jusqu'au niveau de celui du charbon. Puisque aucune politique d'ajustement par les prix n'est, d'après le ministre, possible, la conclusion tirée est qu'il est inévitable d'opérer un ajustement par les quantités, en fermant les puits les moins rentables. Le critère de rentabilité retenu est le suivant : ne sont pas rentables les puits « où les coûts généraux d'exploitation dépassent la valeur marchande du charbon produit » [84]. Le calcul doit être fait à petite échelle, puisque Jeanneney déclare dans son discours à l'Assemblée nationale :

> C'est puits par puits, quartier par quartier qu'il faut entreprendre l'analyse des coûts, c'est partout qu'il faut pourchasser l'exploitation absurde afin de maintenir et même de développer l'exploitation rentable.

Enfin, Jeanneney préconise de fonder les prévisions quant au volume de production et aux puits laissés ouverts ou fermés à cinq ans, s'ajustant ici à la pratique de planification quinquennale du Commissariat général au Plan.

Les détails du plan sont arrêtés en juin 1960 : l'ensemble des sites du bassin du

83. Pour le dire simplement, il est plus facile de fermer une vanne d'un gazoduc ou d'un oléoduc que d'arrêter la production d'une mine. Plus précisément, un article de 1960 de la revue *Annales des mines* évalue à environ sept ans la durée nécessaire à la création d'un siège neuf, deux ans pour le creusement d'un puits de 700 mètres de profondeur, deux à trois ans pour le creusement d'un nouvel étage et enfin trois à six mois de travaux préparatoires pour l'ouverture d'un nouveau quartier d'exploitation. (M. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *Annales des mines*, 149 [12], 1960, p. 117–136).

84. Eric Kocher-Marboeuf, *Le patricien et le général : Jean-Marcel Jeanneney et Charles de Gaulle, 1958-1969 [en ligne]*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2003, chap. 5, § 38. Cette définition de la rentabilité relative d'un puits par comparaison entre coût de production et valorisation marchande est plus souple que si les coûts de production avaient été comparés aux coûts de production d'une thermie-fuel. Celle-ci étant nettement plus basse, cela aurait signifié devoir déclarer non rentables un nombre de puits bien plus important.

Centre-Midi, à l'exception de Blanzy, et des mines du Dauphiné seront fermés avant 1965, les autres bassins devant procéder à la fermeture des puits dits « marginaux », c'est-à-dire dont le coût de revient unitaire est le plus élevé. La production nationale doit passer de 60 à 53 millions de tonnes, le bassin du Nord-Pas-de-Calais devant atteindre 28 millions de tonnes en 1965. En plus des fermetures, le plan prévoit une forte réduction des crédits de travaux neufs afin de limiter, sinon d'empêcher, toute possibilité de nouvelle augmentation de la production. Il s'agit donc d'engager une diminution de l'activité, en concentrant les travaux sur les puits les plus rentables, afin de baisser les coûts de productions. Cinq ans plus tard, les résultats sont pour le moins contrastés : la régression de la production est plus forte qu'anticipée puisque la quantité de houille extraite passe de 28,9 Mt en 1960 à 25,4 Mt en 1965. Quant à l'objectif de réduction des coûts de production, il n'est pas atteint : alors que dans la période précédente le prix de revient technique de la houille avait décru, il s'accroît entre 1961 et 1968 de 4,7 % par an (tableau 1.1), tiré notamment par des coûts salariaux en hausse de près de 6 % par an en moyenne.

1.2.2 Un développement inégal des forces productives

La récession charbonnière est donc bien le résultat d'une décision politique visant à favoriser les secteurs économiques plus productifs et rentables. Elle ne signifie toutefois pas l'abandon de la politique de mécanisation et de renouvellement des installations : l'investissement est concentré de sur un petit nombre de fosses jugées rentables. Les charges d'amortissements (-0,2 % en moyenne sur la période), qui dénotent une absence globale de capacités de renouvellement de l'appareil productif, stagnent, alors que le taux d'investissement poursuit son augmentation, certes bien plus faible qu'entre 1945 et 1954, à un rythme de 2,3 % par an, ce qui témoigne d'une politique d'investissement réelle et ciblée[85]. La valeur du capital productif, qui avait grimpé de près de 24 % par an entre 1945 et 1954, n'augmente plus que de 2 %.

Le premier grand chantier consiste en la poursuite de l'électrification du fond de la mine. En effet, si l'électricité apparaît bien comme une « innovation structu-

85. *Le rapport de gestion pour l'exercice 1962* indique que depuis 1961 les dépenses d'investissement relatives à la production de houilles sont limitées, sur ordonnance ministérielle, au niveau des amortissements correspondants. Ce qui a pour effet de diminuer fortement le niveau des investissements.

rante du système productif » minier [86], sa diffusion n'est pas encore généralisée. Des freins importants existent contre l'introduction de l'énergie électrique dans toutes les mines, notamment les risques d'électrocution et les risques d'explosion dans les mines grisouteuses [87], particulièrement importants dans les mines du Nord-Pas-de-Calais. Ainsi, en 1964, le Nord-Pas-de-Calais n'est électrifié qu'aux deux tiers, alors que la Lorraine l'est aux trois quarts, quand les mines des Cévennes, très fortement grisouteuses, ne le sont qu'au tiers [88]. Il n'en demeure pas moins qu'en 1958 est introduit le 1 000 Volts dans les tailles, qui permet d'exploiter des longues tailles [89] avec des rabots mécaniques et des haveuses de grande puissance, comme au siège Ledoux dans le département du Nord. L'énergie électrique est aussi utilisée pour le remblayage des voies, le chargement et le convoyage des charbons.

Cette politique d'investissement ciblée se traduit aussi par la poursuite de la concentration des fosses dans de grands sièges d'exploitation. Ainsi, alors que le rythme de fermeture des fosses s'accélère, passant de 2,5 % par an entre 1955 et 1960 à 6,4 % par an entre 1961 et 1969 (tableau 1.2), les années 1960, sont marquées par l'amélioration de l'équipement de 23 puits déjà existants et la construction ou la remise à neuf de quatre sièges d'exploitation. Le siège 10 d'Oignies, situé entre les communes d'Oignies, Courrières et Ostricourt à la lisière septentrionale du département du Pas-de-Calais, en est l'exemple le plus fort, lors de sa mise en service en 1961, après cinq années de travaux [90]. Il remplace les anciennes fosses 6, 7, 4, 8 et 9 du Groupe d'exploitation d'Oignies, dont l'équipement était obsolète, et/ou

86. Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*, p. 122.

87. Électricité signifie production d'étincelles, et donc risque d'explosion du grisou et d'inflammation des poussières.

88. De nouveaux progrès dans le développement des équipements électriques seront faits dans les années 1970 avec l'introduction de systèmes dits de « sécurité intrinsèque » (permettant d'éviter tout risque d'explosion), puis surveillance à distance des installation électrique par l'installation de grisoumètres reliés à un PC de sécurité au jour (Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*, p. 125).

89. Marie-France Conus et Jean-Louis Escudier définissent ainsi la « longue taille » : « ..... d'une longueur de l'ordre de 100 à 250 m, le front de taille progresse parallèlement à la veine ; il est relié à deux autres galeries ou "voies" perpendiculaires servant à toutes les communications entre la taille et l'ensemble de l'exploitation : circulation du personnel et arrivée d'air, d'électricité et de matériel par la voie de tête, évacuation du charbon abattu par la voie basse au moyen d'un convoyeur à raclettes. » (*idem*, « Analyse économique du cycle de vie de l'industrie houillère française : la phase ultime (1970-2004) », *op. cit.*, p. 157-158)

90. Collectif, « Le grand ensemble du siège 10 d'Oignies », *Annales des mines*, 151 (9), 1962, p. 585–598.

dont le fonçage[91] ne permettait plus d'extraire une quantité suffisante de charbon. Ce nouveau siège d'exploitation est doté des équipements les plus récents, pour un investissement total d'un montant de 111 millions de (nouveaux) francs : puits de grande taille, deux machines d'extraction à poulie, lavoir et usine d'anthracite de haut rendement, berlines de grande capacité pour le convoyage du charbon dans les galeries. La photographie aérienne du puits reproduite dans la figure 1.2 provient du *Rapport de gestion* de 1965 : ce puits est un modèle de l'exploitation minière moderne du Nord-Pas-de-Calais. C'est d'ailleurs au 10 d'Oignies que sont extraites les dernières gaillettes de charbon en décembre 1990.

Alors qu'en 1960, 70 % du charbon du Nord-Pas-de-Calais est encore abattu au marteau-piqueur, le reste étant abattu au rabot[92], le deuxième grand chantier est le développement de l'abattage en « longue tailles » qui permet la substitution des machines aux marteaux-piqueurs. Une étude est réalisée en 1959 dans le groupe de Bruay afin d'introduire dans la décennie suivante ces techniques d'abattage. Cette étude discute des possibilités d'introduction de nouvelles techniques mécanisées d'abattage et de chargement du charbon. Il s'agit plus précisément de généraliser l'usage de haveuses et de rabots en longues tailles, afin d'augmenter la production ainsi que le rendement de la taille. L'augmentation de la production est présentée comme au moins aussi importante que le rendement dans la mesure où elle permet de réaliser des économies d'échelle à bien d'autres endroits de la chaîne de production : plus il y a de charbon abattu et moins les systèmes de desserte et d'aérage du fond sont relativement coûteux ; plus il y a de charbon abattu et plus il est possible de libérer des journées afin d'assurer les tâches importantes d'entretien et de dépannage, sans gêner la production. Un compte-rendu de l'étude dans *Annales des mines* fournit la description suivante :

> La machine abat et charge le charbon sur 0,50 mètres en direction en une heure : 35 minutes pour l'abatage et chargement partiel en montant, 22 minutes pour le chargement en descendant. Puis on ripe le convoyeur, on foudroie et on boise une fois sur deux (allonges métalliques de 1 mètre). Un avancement de 1,50 mètre par poste correspond à trois montées-descentes de l'abatteuse, soit environ trois heures de travail ; les trois autres heures du poste sont prises par le ripage du convoyeur et surtout par le foudroyage et le boisage. La machine a une vitesse de pointe de 6

91. Le fonçage est la profondeur de creusement d'un puits.
92. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *op. cit.*

Figure 1.2 – Vue aérienne du 10 d'Oignies en 1965

mètres par minute.[93]

Un tel système nécessite toutefois un mécanisme de soutènement qui permette d'avancer plus rapidement que lorsque l'abattage est réalisé au marteau-piqueur. Afin de soutenir le toit des longues tailles, sont introduits au tournant des années 1960 les soutènement hydrauliques marchants, qui peuvent être manœuvré par un nombre moindre de travailleurs que les boisages traditionnels[94], et qui nécessitent moins de force physique : les piliers avancent de façon mécanisée sans qu'il soit besoin de les porter et de les repositionner après chaque foudroyage. Ces systèmes métalliques sont coulissants et s'adaptent donc à la hauteur du toit et à la marche de la haveuse. Ils nécessitent aussi un système de convoyage rapide du charbon du front de taille à l'arrière afin d'évacuer rapidement le minerai[95].

L'ensemble de ces transformations techniques engendre une augmentation de la productivité physique des houillères par la diminution de la quantité de travail direct nécessaire pour l'extraction d'une tonne de charbon, mais aussi par la diminution des consommations intermédiaires, et notamment de la consommation d'énergie (grâce à des machines de plus en plus efficaces et moins gourmandes en énergie)[96]. Le rendement au fond, s'il continue à progresser à un rythme annuel moyen de 1,7 % n'est toutefois plus aussi dynamique qu'après guerre : l'exploitation se heurte à des rendements décroissants dans certains secteurs difficiles. Mais ils engendrent aussi une modification des besoins en main-d'œuvre. Le mineur armé de son marteau-piqueur pneumatique, le boiseur manœuvrant les lourds étançons, le herscheur poussant les

93. J. Tézenas du Montcel, « Quelques possibilités de progrès dans l'abattage et le chargement du charbon en longue tailles », *Annales des mines*, 148 (4), 1959, p. 113.

94. Marie-France Conus et Jean-Louis Escudier décrivent ainsi le système de soutènement marchant : « Son principe réside dans une série d'étançons métalliques solidaires deux à deux. Ce soutènement mobile protège l'espace ouvert contre les éboulements. À l'arrière de la taille, le vide est comblé, soit par foudroyage, en laissant s'écrouler les terrains après l'avancement du soutènement soit par remblayage pneumatique ou hydraulique, en remplissant ce vide par des terres, du sables ou des schistes de lavoir acheminés par conduite depuis la surface. » (Conus et Escudier, « Analyse économique du cycle de vie de l'industrie houillère française : la phase ultime (1970-2004) », *op. cit.*, p. 158)

95. Ces systèmes font l'objet d'une série de publications et de discussions techniques dans la revue *Annales des mines* (J. Tézenas du Montcel, « Le Schwarz Hydrofant : un soutènement nouveau pour la mécanisation partielle du soutènement en taille », *Annales des mines*, 148 [4], 1959, p. 313–319 ; J. Tézenas du Montcel, « Le soutènement dans les mines et plus particulièrement dans les tailles des mines de charbon en plateures », *Annales des mines*, 148 [9], 1959, p. 592–611 ; R. Coeillet, « Les essais de soutènement marchant en France », *Annales des mines*, 149 [9], 1960, p. 11–30 ; J. Tézenas du Montcel, « Suggestions sur la concentration des tailleurs en plateurs », *Annales des mines*, 153 [4], 1964, p. 193–212).

96. Cahen, « Evolution de la productivité globale aux charbonnages de France », *op. cit.*

balles de 500 kg de charbon du front vers le puits : tous ces métiers « traditionnels » de la mine, qui requièrent un haut niveau de force physique, sont en perte de vitesse et paraissent par contraste plus pénibles que les métiers d'ouvriers manœuvrant les lourdes machines d'extraction [97]. Ces transformations techniques favorisées par la politique de récession ont donc des conséquences sociales : une dualisation de la force de travail, qui recoupe une hiérarchisation professionnelle et une division entre Français et Marocains.

1.2.3 Mettre en œuvre une politique duale de gestion de la main-d'œuvre : comptages, prévisions et formation professionnelle

Les perspectives de diminution de la production présentées par le plan Jeanneney incitent les dirigeants de l'entreprise à formaliser certains des outils pratiques de gestion du personnel qui avaient été expérimentés au cours de la décennie précédente, afin de prévoir l'évolution des effectifs selon les plans de production. Cette formalisation passe d'abord par le comptage précis et régulier des flux d'entrée et de sortie par nationalité et par catégorie de main-d'œuvre. Elle passe ensuite par le calcul de « coefficients de fusion » visant à prévoir l'évolution future de l'effectif au fond. Elle se traduit enfin par l'élaboration d'une politique de formation professionnelle afin de fournir à l'entreprise les qualifications nécessaires à la bonne marche des nouvelles exploitations. Chacun de ces aspects comporte, nous le verrons, une distinction structurante entre Français et Marocains, qui nous autorise à parler ici de gestion duale de la main-d'œuvre. Cette gestion duale est une modalité de mise au travail des travailleurs marocains, et manifeste – du point de vue des politiques de main-d'œuvre, le rapport entre politique de récession et immigration marocaine [98].

97. Il n'est pas certain que les conditions de travail se soient améliorées pour autant : avec les machines les cadences et le rythme de travail au fond augmente aussi fortement, ainsi que le bruit.

98. La dualisation de la force de travail dans les mines n'est pas chose nouvelle. Elle est attestée dans de nombreux travaux, qui montrent comment se superposent qualifications, maîtrise technique, genre, âge et origines migratoires (Rolande TREMPÉ, *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris : Éditions ouvrières, 1971 ; Roger CORNUS, *Mineurs cévenols et provençaux face à la crise des charbonnages*, Aix-en-Provence : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, 1975 ; Janine PONTY, *Les Polonais du Nord ou la mémoire des corons*, Paris : Autrement, 1995). Si la gestion duale de la main-d'œuvre reste au principe des politiques de main-d'œuvre dans les mines, il n'en reste pas moins que ce sont des dispositifs particuliers qui ont été inventés et mis en œuvre pour les travailleurs marocains.

1.2.3.1 La mise en place de comptages par nationalité

C'est en 1961 qu'apparaît pour la première fois un comptage séparé des effectifs de « Marocains sous contrats » dans les *Rapports annuels de gestion*, ainsi qu'un décompte précis des motifs d'entrée et de sortie des effectifs du fond (tableau 1.5). Le décompte de l'absentéisme est une pratique récurrente, que l'on retrouve à diverses échelles du siège d'exploitation jusqu'à l'ensemble de Charbonnages de France (dans les statistiques annuelles présentées dans la revue *Annales des mines*). La distinction des flux de main-d'œuvre par nationalité, par âge et par motif de sortie est, en revanche, une nouveauté pour les HBNPC, et manifeste un besoin de prévision et de surveillance. Les catégories de la nomenclature dépendent, sans grande surprise, des impératifs du moment : les départs et rentrées du service militaire qui, on l'a vu, en période de conscription obligatoire et de guerre d'Algérie, sont un problème de premier ordre ; les différentes nationalités qui font l'objet de politiques spécifiques d'embauchage, et les départs dits « volontaires » correspondant au turnover récurrent de la main-d'œuvre.

On peut alors objectiver l'importance relative prise par le recrutement de travailleurs marocains au cours de la décennie (tableau 1.6). Ils représentent à peine 14 % du recrutement total en 1959, contre près de 21 % en 1967, en passant par une part proche ou supérieure à 40 % entre 1962 et 1964, même si le recrutement d'adultes et de jeunes locaux demeure prépondérant. Rapporté à l'ensemble du recrutement de travailleurs étrangers, le recrutement marocain devient hégémonique au cours de la période.

Les travailleurs marocains sont ainsi l'objet d'un comptage séparé, aux côté des autres catégories de main-d'œuvre que l'entreprise cherche à recruter et/ou à retenir. La dualisation de la politique de main-d'œuvre se matérialise ainsi dans des nomenclatures, et s'adosse à des comptages. Nous allons le voir dans les paragraphes suivants : ces nomenclatures permettent non seulement un comptage de stocks et de flux, mais aussi une mesure indirecte du degré de malléabilité de diverses catégories de la main-d'œuvre. La gestion duale du personnel est ainsi une gestion séparée des travailleurs selon des critères ethnicisants ou racialisants : les origines nationales dénotent des aptitudes et des comportements considérés comme intrinsèques et utilisés afin d'élaborer des modèles d'évolution de la structure de la main-d'œuvre.

Tableau 1.5 – Nomenclature des effectifs, embauches et départs au fond, 1961–1980

Effectifs fond au 31–12
Moyenne de l'année *Prévision* *Réalisation*
Absentéisme maladie (%) Absentéisme blessure (%)
Adultes embauchés Recrutement local (Français)
Recrutement d'étrangers (local et à l'étranger) *dont Marocains avec contrat* *dont Italiens avec contrat* *dont Portugais avec contrat* *dont Yougoslaves avec contrat*
Jeunes embauchés Départs au Service militaire Rentrées du Service militaire
Départs volontaires *dont Français* *dont Étrangers*
Départs en retraite à l'âge normal

Note : À partir de 1967 la quasi-totalité du recrutement étranger étant marocain, la distinction par nationalités disparaît.

1.2.3.2 Modéliser et prévoir l'évolution des effectifs

Elle se matérialise également dans des artefacts statistiques, en l'occurrence un coefficient dit « de fusion ». En effet, face à l'approfondissement de la crise charbonnière qui sévit en Europe depuis 1958, et afin d'ajuster la production au plan de récession, les dirigeants de l'entreprise décident de stopper tout embauchage à la fin avril 1960. Cette décision produit un effet massif et quasi immédiat : sans procéder à aucun licenciement, les effectifs totaux de l'entreprise passent de 80 000 à 74 600 entre avril et octobre, et à 74 000 en 1961. Une telle décrue de 7,5 % en huit mois illustre l'effet du processus de fusion dite « naturelle » des effectifs du fait des départs en retraite et des départs spontanés. Fusion dont le *Rapport de gestion*

Tableau 1.6 – Effectifs et embauchages, 1959–1967

	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967
Effectif fond	80 705	74 845	73 118	73 060	70 928	69 425	67 486	63 152	55 568
Effectif Marocains	3 518	n.c.	5 408	7 386	9 361	11 330	10 872	10 529	7 300
Recrutements Marocains	1 220	70	3 032	5 365	4 191	5 043	2 794	1 529	275
Recrutement total	8 829	2 969	7 969	9 537	9 355	11 800	9 294	5 321	1 331
Marocains (%)	13,8	2,4	38,0	56,3	44,8	42,7	30,1	28,7	20,7
Adultes locaux (%)	29,0	41,8	26,3	22,2	15,0	11,9	16,4	18,5	24,3
Jeunes locaux (%)	18,1	35,6	15,8	14,2	11,7	11,6	17,1	21,9	50,9
Recrutement étrangers	4 671	671	4 613	6 067	6 857	9 026	6 181	3 173	330
Marocains (%)	26,1	10,4	65,7	88,4	61,1	55,9	45,2	48,2	83,3

Lecture du tableau : Le recrutement total additionne le recrutement local d'adultes et de jeunes, et le recrutement d'étrangers. Les recrutements s'entendent en cours d'année, et les effectifs en fin d'année. En 1959, 1 220 Marocains ont été recrutés, soit 13,8 % du recrutement total, et 26,1 % de l'ensemble des étrangers recrutés.

Note : en 1964, 1965 et 1966 l'entreprise procède au recrutement de 1 200 travailleurs portugais.

pour l'exercice 1960 précise qu'elle est trop brutale, incontrôlée et rapide. C'est afin de contrôler les effets de l'arrêt ou de la reprise de l'embauchage, et donc de régler la pente de la décroissance des effectifs, que sont alors calculés des « coefficients de fusion », dont les principes sont énoncés dans un article des *Annales des mines* en 1960, par analogie à l'analyse démographique de la mortalité : on calcule le pourcentage d'individus « encore vivants » à un moment t du temps, en fonction d'un taux de mortalité différentiel appliqué à des sous-populations prédéfinies.

> On caractérise les départs spontanés par un coefficient que l'on appelle coefficient de fusion. On conçoit que celui-ci ait un grand intérêt pour les dirigeants des houillères, puisqu'il leur permet d'établir une politique d'embauche conforme au plan de production. La situation actuelle de certains bassins a justifié des études plus poussées de ce coefficient de fusion. Elles ont été conduites suivant une méthode analogue à celle qui est utilisée pour l'établissement des coefficients démographiques. Le coefficient de fusion est analogue à un coefficient de mortalité, aussi a-t-il été calculé par tranche d'âge et, si possible, en tenant compte de l'ancienneté des ouvriers.
> Si on part de jeunes ouvriers pour aller vers les plus anciens, on trouve d'abord un coefficient décroissant avec un minimum vers 30 ans et puis une remontée jusqu'à la disparition totale vers l'âge de la retraite. L'expression logarithmique de ce coefficient a une allure très voisine de celle du taux de mortalité de la population. Partant de la pyramide des âges des ouvriers d'une mine à un instant donné, et faisant intervenir les coef-

> ficients de fusion, on arrive à prévoir ce que seront les effectifs dans cinq ou dix ans. Le nombre de travailleurs ne suffisant pas, bien entendu, il faut également chercher ce que deviendra l'âge moyen, et le pourcentage d'ouvriers de moins de tel âge. On en déduit la politique d'embauche à suivre. [99]

Le coefficient de fusion moyen étant estimé à 5 %, l'auteur en déduit alors qu'il faudrait compter 15 à 20 ans pour fermer une mine isolée pour laquelle des transferts de personnels ne sont pas possibles. Cela signifierait aussi que toute politique d'embauchage mettrait une quinzaine d'année à effacer ses traces dans la structure de la population des salariés de l'entreprise. La formalisation de l'expérience de la décroissance dite « naturelle » des effectifs est réalisée, en juin 1965, pour les HBNPC, dans une étude dont l'objectif est d'évaluer, à l'horizon 1985, l'effet de différents scénarios de recrutement sur la structure par âge et ancienneté, en fonction de taux de fusion estimés [100]. Quatre scénarios sont envisagés pour la main-d'œuvre du fond [101] :

I scénario sans aucun embauchage pour lequel la population active décroîtrait sous l'effet des seuls taux de fusion ;

II scénario avec embauchage uniquement de 1 500 jeunes de moins de 18 ans, dont l'objectif est d'en stabiliser quelques centaines afin de renouveler le noyau des ouvriers stables recrutés à la Libération ;

III scénario qui ajoute au II l'embauchage de 1 550 adultes français, de 1 400 Algériens et 200 autres nationalités ;

IV scénario qui ajoute au III l'embauchage de 6 000 Marocains.

Le point de départ est le suivant : l'entreprise dispose schématiquement d'une population de travailleurs scindée en deux part : un « noyau d'ouvriers définitivement fixés, constitué il y a vingt ans, et qui est actuellement prépondérant », et une « masse d'ouvriers instables, constamment renouvelée, qui sert d'appoint. » Cette « masse » est constituée essentiellement de travailleurs marocains (et plus marginalement d'Algériens, comptabilisés à part) dont il est estimé que 75 % sont susceptibles de quitter l'entreprise (en congé longue durée ou de manière « volontaire ») au cours d'une année. Le volume du noyau dur décroît rapidement sous l'effet des départs en

99. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *op. cit.*, p. 123.

100. CHM, *Étude sur l'évolution des effectifs des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais*, Brochure éditée par les HBNPC, Direction des services économiques et financiers, Service des études générales.

101. Deux scénarios complémentaires sont envisagés pour la main-d'œuvre du jour, pour lesquels le recours à la main-d'œuvre marocaine n'est tout bonnement pas envisagé.

retraite (à 50 ans au bout de 30 ans de service, dont 25 au fond, à 55 ans sinon). Cette main-d'œuvre vieillissante est de moins en moins apte à occuper des postes au fond de la mine. Par conséquent, sans apport extérieur, la pyramide des âges se déformerait drastiquement vers « une zone où l'aptitude physique est insatisfaisante » [102]. Tout l'enjeu est donc pour les concepteurs de l'étude de comprendre à quelles conditions il serait possible de renouveler et reconstituer ce noyau de mineurs stables, par l'embauchage local de jeunes gens « sans lesquels le Bassin serait incapable de développer la mécanisation de ses chantiers et de réaliser de sensibles progrès de productivité, sans lesquels aussi il serait incapable de trouver, dans un proche avenir, les bases de sa future maîtrise. » [103]. Un autre enjeu est de savoir s'il serait possible de se passer de l'appoint de la main-d'œuvre marocaine, et de la « souplesse » que ce « lot des instables » procure à la gestion de la main-d'œuvre, afin de satisfaire aux objectifs du plan de production en maintenant un pourcentage suffisant de main-d'œuvre apte aux travaux du fond.

Les taux de fusion sont estimés à partir des données réelles des entrées et départs de l'année 1963 [104]. Ils sont calculés selon quatre facteurs distinguant la population en catégories : l'ancienneté, la nationalité, l'âge et le Groupe d'exploitation. En ce qui concerne la nationalité, les Polonais sont regroupés avec les Français, les Algériens distingués des Marocains, et les autres nationalités regroupées dans une catégorie résiduelle. Les coefficients sont également distingués selon 14 motifs d'entrée et de sortie : retraite, départs et retours en service militaire, départs et retours de congés de longue durée, invalidité, article 89 (invalidité spéciale pour les mineurs silicosés), mutations du fond au jour, décès, promotion, départs volontaires, licenciements, embauchages et divers. Chacun de ces motifs fait l'objet d'une étude distincte permettant de déterminer quelles catégories de travailleurs sont susceptibles d'être concernées, et quel est leur comportement moyen. Ainsi, les départs et retours du service militaire ne concernent que les Français âgés de 19 à 21 ans. Les départs et retours de congé longue durée (3 ou 4 mois) ne concernent que les Algériens et les Marocains entre deux contrats de 18 mois, mais les taux de fusion sont distincts. L'invalidité pour silicose ne concerne que les Français puisqu'elle ne touche quasi

102. Les passages entre guillemets proviennent de la brochure pré-citée.
103. *Rapport de gestion pour l'exercice 1965*
104. Il ne s'agit pas d'une estimation au sens probabiliste du terme. Les coefficients de fusion sont calculés à partir de l'observation des taux de survie en 1963 des différentes catégories de travailleurs à différents moments du temps. Puis ils sont « corrigés » selon des principes peu explicites visant à mieux faire correspondre les prédictions du modèle aux données observées en 1964.

exclusivement que des mineurs ayant au moins 15 ans d'ancienneté (le taux de départs pour ce motif est de 3 % passé le seuil de 25 ans d'ancienneté) [105]. Quant aux départs volontaires, les concepteurs de l'enquête distinguent par nationalité et par âge. En deçà de 20 ans, seuls des travailleurs français sont concernés (les Marocains sont recrutés plus âgés) : les départs volontaires sont très rares avant l'âge de 18 ans, mais dépassent 30 % à 19 ans : en effet, c'est généralement à 18 ans que les mineurs, recrutés aux âges de 15, 16 ou 17 ans, sont envoyés au fond, « en taille », et nombreux sont alors ceux qui fuient [106]. Au delà de 20 ans, le taux de départ volontaire décroît avec l'ancienneté. Les départs volontaires des Marocains sont, quant à eux, estimés entre 30 à 40 %.

Ce qui est particulièrement frappant est que le recours aux trois variables d'âge, d'ancienneté et de nationalité permet de faire l'économie de tout un ensemble d'autres informations propres au travail (qualification professionnelle, pente ascendante ou non de la trajectoire), ou propres aux individus hors du travail (vie de famille, logement, etc.) qui produisent évidemment des effets sur la propension plus ou moins grande de rester au sein de l'entreprise : « marocain » désigne ainsi nécessairement un homme seul, sans famille, recruté autour de 25 ans, instable et n'ayant pas vocation à s'installer, et sans qualification professionnelle. La catégorie nationale dit ainsi plus que le seul statut juridique, pour dénoter, selon une logique de racialisation, des caractéristiques, comportements et aptitudes considérées comme intrinsèques [107].

Pour chacune des hypothèses de recrutement, les opérations détaillées dans la figure 1.3 sont répétées, autant de fois que nécessaire jusqu'à l'année 1985. Le « traitement de la population de base » et le « traitement des entrées de l'année » consistent en l'application des taux de fusion correspondant aux divers types de travailleur, afin de déterminer la structure et le volume de la population en fin de phase... *ad libitum*.

La conclusion de l'étude, dont les résultats principaux sont synthétisés dans le

105. Cela ne signifie évidemment pas que les mineurs marocains ou algériens, n'aient pas été contaminés par inhalation de poussières silicogènes, mais plutôt qu'ils ont quitté l'entreprise avant de pouvoir bénéficier d'une quelconque prise en charge ou indemnisation. C'est ce que montrent Paul-André Rosental et Jean-Claude Devinck dans leur article consacré à la construction du chiffre de la silicose en France (Rosental et Devinck, « Statistique et mort industrielle », *op. cit.*).

106. Nous reviendrons dans le chapitre 5 sur ce modèle d'entrée traditionnel dans la carrière de mineur – le modèle du « galibot » – qui passe par une période de formation sur le tas aux postes non qualifiés du jour (tri et lavage des charbons, convoyage des berlines remontées du fond) avant l'affectation aux travaux du fond. Ce modèle entre en crise dans les années 1950, témoignant de la précocité de la « crise de reproduction » du groupe professionnel des mineurs.

107. Nous expliquerons dans le chapitre 4 comment cette racialisation de la main-d'œuvre marocaine s'inscrit dans des modes coloniaux de gestion des populations.

Figure 1.3 – Procédure de modélisation des transformations de la population, Juin 1965

graphique reproduit dans la figure 1.4, et dans laquelle on lit un espoir – démenti par les faits, comme on le verra – de reconstitution du « noyau dur », est la suivante :

> À partir de 1975–1980, on assiste à une diminution de la chute des effectifs, surtout dans les hypothèses II, III et IV. On verra qu'il y a là un

> moment critique où le Bassin, ayant éliminé la grande masse des embauchés d'après la Libération, pourrait prétendre à un autre rythme, avec une structure des effectifs très différentes.
> Enfin, on constate que les besoins prévisibles pour 1970 nécessitent la poursuite de l'embauchage des Marocains jusqu'à cette date alors que, à long terme, les besoins correspondraient plutôt à l'hypothèse III (embauchage local seulement). Mais ce n'est vrai que globalement pour le Bassin en admettant comme possibles toutes les compensations internes.
> [...]
> On peut donc dire que si les taux de fusion pouvaient être diminués sensiblement, il serait possible de se passer beaucoup plus tôt de la main-d'œuvre marocaine, l'effectif 1985 pouvant être à coup sûr assuré à partir des jeunes et d'un complément assez important (mais non maximum) d'adultes locaux. (*Étude sur l'évolution des effectifs des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais*, p. 31)

Ces procédures d'évaluation des coefficients de fusion et d'élaboration de scénarios manifeste la technicité des méthodes mises en œuvre afin de prévoir l'évolution des effectifs. La gestion du personnel s'appuie sur un formalisme mathématique permettant le traitement de données produites par les services de gestion du personnel. Mais l'intérêt, pour notre propos, de cette procédure ne réside pas tant dans l'invention d'outils de gestion prévisionnelle de la force de travail, que dans l'application de ces outils d'ingénierie sociale à une population segmentée selon l'origine migratoire. La représentation des travailleurs marocains comme une « masse » indifférenciée, rotative et instable par nature témoigne du fait que les dirigeants de l'entreprise les considèrent comme une main-d'œuvre d'appoint que l'on pourrait recruter et dont l'on pourrait se séparer sans difficulté afin de mettre en adéquation objectifs de production définis par le plan de récession, qualification de la force de travail requise par la technicité de l'exploitation, et volume de main-d'œuvre.

En 1965 l'enjeu est donc d'envisager les futurs possibles de l'exploitation charbonnière, sans horizon temporel borné, puisque aucune date de fermeture définitive des mines n'est évoquée. L'intérêt relatif des travailleurs marocains doit être compris dans ce cadre : puisque l'exploitation est censée durer, l'enjeu est de restabiliser une main-d'œuvre locale en assurant, entre-temps, un afflux de main-d'œuvre maintenue dans l'instabilité. Ce raisonnement d'ingénierie sociale fonctionne à l'homothétie : étant donnée une productivité supérieure et un niveau de production inférieur à celui de 1944, comment reproduire les conditions d'existence d'un groupe de travailleurs exploitables localement ? Les Marocains constituent clairement alors l'un des para-

FIGURE 1.4 – Procédure de modélisation des transformations de la population, Juin 1965

mètres du système d'équation déterminant le volume et le rythme des recrutements et, partant, de la diminution du nombre de travailleurs des mines. Mais il serait pour autant réducteur de considérer, comme c'est le cas dans les rares études sociologiques consacrées aux Marocains dans les mines, que ceux-ci n'ont été employés que comme main-d'œuvre d'appoint d'une production déclinante. Ce serait rejeter

dans l'ombre les effets de qualification et de déqualification du travail minier induit par la mécanisation de l'exploitation charbonnière et la rationalisation du travail.

1.2.3.3 Former les Français et les Marocains au travail minier

En effet, « la rationalisation du travail modifie en profondeur les modalités de la transmission du savoir professionnel [dans les mines]. Elle fait disparaître la formation sur le tas des jeunes recrues par les mineurs les plus anciens et donc les plus expérimentés au profit d'un enseignement technique élémentaire hors de la mine. Parallèlement, les deux dimensions de la taylorisation des houillères — division et mécanisation du travail — engendrent un double processus de qualification–déqualification. » [108] Le mineur traditionnel était un ouvrier qualifié, polyvalent, capable d'effectuer une palette large de tâches au fond de la mine : abattage du charbon au marteau-piqueur, boisage pour le soutènement des galeries, entretien des outils, chargement des berlines de charbon, etc. Le travail en équipe était relativement peu spécialisé et divisé. L'introduction de machines transforme à la fois les compétences nécessaires, mais aussi l'organisation du travail, qui se parcellise et s'individualise. L'ouvrier mineur au sens « classique » du terme est alors le moins qualifié des ouvriers qui interviennent au fond de la mine : la tâche fondamentale d'abattage du charbon au marteau-piqueur s'assimile ainsi à un travail d'ouvrier spécialisé, voire de manœuvre. Il en va de même des tâches de chargement et transport du matériel : les « herscheurs » [109] et les « bouteurs » [110] sont remplacés par des machines de chargement et de convoyage du minerais. Quant aux « boiseurs », ouvriers chargé de cette tâche fondamentale pour la sécurité de l'exploitation consistant à tailler et à poser les bois de soutien des galeries, ils sont aussi remplacés par les systèmes de soutènement marchant, et des manœuvre non qualifiés chargés de la manutention des lourds étançons métalliques. Des besoins nouveaux en main-d'œuvre qualifiée émergent, qu'il s'agisse de mécaniciens ou d'ajusteurs pour s'occuper des machines, d'électriciens et d'électro-mécaniciens pour assurer l'installation et la maintenance des équipements électriques du fond, d'hydrauliciens capables d'assurer le bon fonctionnement des nouveaux systèmes de soutènement.

Afin de former les agents de maîtrise aux nouvelles fonctions d'encadrement des

108. Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*, p. 127.
109. Ouvrier chargé de la circulation des berlines dans les voies.
110. Ouvrier chargé de ramasser et faire circuler le charbon abattu le long du front de taille.

équipes, de sécurité et d'organisation du travail productif résultant des transformations du processus du production, et afin d'assurer la formation technique des ouvriers, des écoles sont créées par les Houillères, comme celle de Sin-le-Noble en 1946. Les jeunes ouvriers embauchés à 14 ou 15 ans ne sont plus envoyés directement au fond pour se former « sur le tas » : ils doivent désormais passer le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de mineur. Ce CAP marque l'entrée dans la carrière de mineur, et conditionne les évolutions possibles vers des postes d'ouvrier qualifié. Le processus de formation est détaillé par Conus et Escudier :

> Le certificat d'aptitude professionnelle [...] prolonge la durée de l'apprentissage de deux ans. Une première année dite de préapprentissage est ouverte pour les jeunes de 14 et 15 ans au cours de laquelle ils sont affectés au criblage ou à différentes tâches sur le carreau tout en suivant en alternance leurs premiers cours au centre d'apprentissage, soit deux mois au total répartis entre l'enseignement général et les séances dans les ateliers. L'apprentissage proprement dit dure quatre ans. La première année, les jeunes séjournent trois mois au centre en alternance avec leur travail au siège. La mise en pratique se réalise sur une mine image. La deuxième année, les apprentis poursuivent leur formation théorique au centre et commencent à travailler au fond dnas les « quartiers-écoles ». À l'issue de la troisième année, durant laquelle alternent stages au fond et formation au centre, les apprentis passent la partie théorique du CAP de mineur. La dernière année se déroule au fond et dans la mine-image. Elle est sanctionnée par les épreuves pratiques du CAP.[111]

Le travail au marteau-piqueur, qui se maintient sur les petits chantiers, et afin de préparer l'avancée des haveuses sur les grandes tailles ne nécessite, quant à lui, qu'une formation très minimale : d'après une méthode d'apprentissage de 1943[112], le temps requis pour former un ouvrier au maniement d'un marteau-piqueur est 5h45. C'est ce travail, qui nécessite la plus forte dépense physique et qui implique les conditions de travail les plus pénibles : trépidations, postures couchées et courbées, fortes chaleurs, environnement très humide – les marteaux-piqueurs projetant de l'eau afin de limiter la projection de poussières silicogènes. C'est lui qui sera progressivement réservé aux Marocains, dont la formation professionnelle n'a rien ou presque de commun avec celles des jeunes embauchés « autochtones ». Celle-ci se met en place en 1961 :

> L'arrivée de main-d'œuvre marocaine au cours du deuxième semestre

111. Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*, p. 131.
112. *Ibid.*, citée, p. 113.

> a entraîné un important développement de la formation accélérée des adultes pour le fond : 4 591 ouvriers ont fait l'objet d'une initiation de 6 à 12 jours à la surface, suivie d'un stage de 75 jours minimum en chantier école. (*Rapport de gestion pour l'exercice 1961*)

Un état des lieux des formations reçues par les agents marocains, réalisé en janvier 1962 montre que si l'initiation au jour a bien lieu, le stage en chantier-école n'est pas systématique. La formation varie selon les groupes d'exploitation quant à la durée, mais peu quant au contenu. Le groupe de Valenciennes, principal utilisateur de main-d'œuvre marocaine (1 575 en poste dont 350 arrivés depuis moins de deux mois) y consacre douze jours de « formation préalable » consistant en une « initiation aux gestes élémentaires et au soutènement ». Dans les autres groupes d'exploitation, la formation est soit de douze soit de six jours, avant que les recrues marocaines ne soient affectées à une équipe d'abattage. Une initiation au français est aussi dispensée, mais sans coordination : les mineurs marocains du groupe d'Oignies peuvent s'inscrire à des cours du soir dispensés par une école de Libercourt « sur l'initiative locale de l'Éducation nationale », alors qu'à Valenciennes des « rudiments de vocabulaire » sont enseignés lors du stage de formation. À Valenciennes toujours, « les éléments anciens, comprenant et parlant le français, jugés susceptibles de devenir moniteurs ou chefs de taille, suivent des cours de français : lecture et écriture (4 cours d'une heure par semaine.) »[113] De même, au groupe d'Hénin-Liétard, 80 marocains reçoivent en 1961 une formation de moniteur et 8 une formation de chef de taille[114].

La mise en œuvre d'une politique duale de gestion de la main-d'œuvre répond donc à une double nécessité : assurer un afflux suffisant de main-d'œuvre étrangère jeune et valide afin d'assurer une décroissance des effectifs paisible socialement, et permettre le recrutement et la formation professionnelle d'une main-d'œuvre locale constituant la base sociale sur laquelle asseoir la transformation du mode de production de charbon. Ces travailleurs locaux sont recherchés et désirés au point d'être les cibles de livrets publicitaires vantant les mérites de la carrière de mineur[115].

113. CHM, OP28 C2 100, « Compte rendu de la réunion sur l'enseignement du 12 juillet 1962 sur l'enseignement du français aux Marocains ». Un moniteur est un ouvrier chargé de la formation des recrues. Un chef de taille est un ouvrier assurant une fonction de chef d'une petite équipe d'abatteurs, et assurant la liaison entre le contremaître porion et les ouvriers.

114. Nous reviendrons sur ces diverses voies de promotion professionnelle pour une minorité de travailleurs marocains dans le chapitre 5.

115. CHM OP28 137 D5, s.d., « Livret à destination des nouveaux embauchés ». Ce livret de présentation du métier de mineur à destination des jeunes de la région est édité par le Groupe de

Cette politique de main-d'œuvre duale passe donc par des comptages, des prévisions et des mécanismes de formation. Ces trois types de dispositifs sont pensés afin de faire correspondre la force de travail, en quantité et en qualité, aux nécessités de la récession charbonnière : décroissance maîtrisée des effectifs, et augmentation du niveau de technicité de l'exploitation.

L'usage des travailleurs Marocains peut ainsi prendre deux significations différentes. D'une part, à rebours du schéma classique de l'immigré utilisé dans les périodes de forte croissance comme instrument de création de la classe ouvrière [116], les Marocains ont été l'instrument de la non reproduction du groupe social des mineurs : c'est bien pour assurer la décroissance régulière des effectifs qu'ils sont recrutés. Mais d'autre part ces travailleurs ont également été utilisés comme les agents subsidiaires du progrès technique et d'une montée en qualification des travailleurs locaux, en occupant un segment « secondaire » du marché du travail interne [117]. En ce sens, ils entrent dans le schéma classique, puisqu'ils ont permis aux travailleurs locaux une certaine mobilité sociale et professionnelle ascendante. Le développement inégal des forces productives rend nécessaires ces deux usages de la main-d'œuvre, qui loin de s'opposer se complètent afin de définir les conditions matérielles de la mise au travail des mineurs marocains.

1.2.4 Installer l'entreprise dans la récession

Prévoir la décroissance des effectifs, affecter les Marocains aux postes d'abattage et assurer leur gestion au quotidien au fond de la mine : ces impératifs naissent de l'afflux massif de travailleurs marocains dans les années 1960, et de la mise en œuvre de la récession.

Mais installer l'entreprise dans la récession n'a rien d'automatique ni d'évident, au premier chef pour les travailleurs des mines, dont la grève de mars–avril 1963, centrée sur des questions de salaire, manifeste aussi une forte inquiétude face à la

Béthune (date indéterminée, mais sans doute vers le milieu des années 1960 si l'on se réfère à la manière dont l'organisation de l'entreprise est décrite). L'un des arguments-force est la progression de carrière qui est promise rapide ; on insiste ainsi sur le fait que la mine regorge de métiers d'avenir hautement qualifiés. Les mineurs immigrés ne sont ni mentionnés ni représentés dans ce livret.

116. Cross, *Immigrant Workers in Industrial France*, *op. cit.* ; Gérard Noiriel, « La reconstruction de la France », *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988, p. 296–356.

117. Peter B. Doeringer et Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : Heath Lexington Books, 1971.

fermeture des puits, et une mise en cause du grand dessein modernisateur du pouvoir gaulliste [118]. Mais cela suppose aussi, de la part des dirigeants et de l'encadrement, une conversion de leurs habitudes de pensée afin d'accepter le fait que la décroissance de la production ruine tout espoir d'équilibre financier et de développement à long terme des forces productives. Il leur faut intérioriser l'idée de l'inéluctabilité de la récession charbonnière afin de justifier la mise en œuvre d'une autre politique : la reconversion industrielle.

Au début de la décennie 1960, le discours n'est pas à la justification des déficits. Dès le *Rapport de gestion pour l'année 1960*, les administrateurs répondent aux injonctions ministérielles en posant les coordonnées du problème : au plan social, le recrutement sera difficile et il faudra recourir à une main-d'œuvre immigrée ; au plan technique, le gisement s'appauvrit et l'effort de modernisation ne permettra plus de compenser les baisses d'effectif et le renchérissement des coûts de production ; au plan commercial, les prix de vente sont rigides et ne peuvent, dans un contexte de concurrence forte avec d'autres sources d'énergies, être alignés sur le coût de production ; reste alors le prix de revient sur lequel il conviendrait d'agir afin d'assurer l'équilibre financier de l'entreprise. Les mesures préconisées visent ainsi à baisser le coût du travail, en transférant le coût de la gestion sociale du régime minier vers la collectivité. Le problème est donc dans le Statut, et dans le fait que ses régimes spéciaux de retraite et d'avantages en nature coûtent cher à l'entreprise. En effet, le plan Jeanneney inaugure une période de dégradation très nette du résultat d'exploitation, qui atteint un minima en 1968 avec près de quatre milliards de francs de pertes [119]. La politique de régression de la production entraîne une stagnation des recettes (malgré un chiffre d'affaire qui continue à croître jusqu'en 1964, grâce à l'écoulement des stocks), alors que les charges augmentent. La part des coûts de main-d'œuvre dans le prix de revient passe de 55 % en 1960 à 57,1 % en 1968,

118. Pour un témoignage « à chaud » sur cette grève, on se référera à Achille Blondeau, *1963, quand toute la mine se lève*, Paris : Messidor, 1991. Blondeau, membre du Parti communiste, secrétaire général de la Fédération des travailleurs du sous-sol CGT de 1960 à 1980, et membre de la commission exécutive de la CGT de 1969 à 1977, y expose la vision caractéristique de la CGT, centrée sur la revendication salariale, et la promotion d'une politique de redémarrage de l'activité charbonnière. Un récit historique, à partir d'une analyse critique de sources primaires, de la grève est proposé par Michèle Zancarini-Fournel dans son « histoire populaire de la France » (Michelle Zancarini-Fournel, *Les luttes et les rêves : une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours*, Paris : Zones, 2016, p. 773-777).

119. Le taux de couverture du prix de revient par la valorisation moyenne du charbon chute de 93,5 à 59,5 %.

hausse due à l'effet combiné de l'augmentation des charges (de 26,8 à 27,2%) et des salaires (de 28,2 à 29,9 %). Concernant les charges salariales, les administrateurs rejettent en bonne part la faute aux augmentations des charges dites « non liées », c'est-à-dire relatives à la politique sociale en faveur des mineurs et de leur famille, notamment la sécurité sociale gratuite et la fourniture de logement et de charbon gratuits pour les actifs, les retraités et leurs ayant-droits. Ils en appellent, sans succès, à une compensation de la part de l'État [120].

Les dirigeants de l'entreprise procèdent par montée en généralité patriote ou nationaliste, et dramatisation de l'enjeu, comme dans les années 1950 : ils en appellent aussi à leur tutelle afin quelle mette en œuvre une « politique de l'énergie » et de « sécurité de l'approvisionnement », par la mise en place de quotas sur l'importation de produits pétroliers [121]. Ils insistent aussi sur les « aspects humains » du problème : le désinvestissement dans le Nord mènerait au dépeuplement et à d'inévitables problèmes sociaux alors que les houillères font vivre directement ou indirectement près d'un million de personnes. Plus généralement, ils évoquent la « vocation industrielle » du Nord, « liée pour une large part à l'extraction de la houille ».

La réduction de la production n'apparaît pas non plus tant que cela comme un objectif cardinal. D'une part, l'entreprise réduit plus que de nécessaire sa production, et ne s'en félicite pas. D'autre part, certaines déclarations laissent à penser que le plan de récession ne fait pas forcément l'unanimité. En témoigne la déclaration, en janvier 1963, de Maurice Bokanowski (qui succède au ministère de l'Industrie à Maurice Jeanneney en avril 1962, et y demeure jusqu'en janvier 1966), devant les membres du Conseil d'administration des CDF, dans laquelle le ministre évoque la nécessaire « politique patriotique du charbon » qui, en limitant au minimum la réduction de l'activité charbonnière permettrait d'affermir « la confiance que tous les travailleurs du charbon doivent avoir dans l'avenir de leur profession ».

Ce n'est qu'en fin de période que s'installe un discours légitimant l'inéluctabilité de la récession et de la reconversion industrielle du bassin minier. Ce discours puise à de puissantes sources de naturalisation des choix politiques : la nature et l'économie. La géologie serait ainsi en premier lieu responsable de l'appauvrissement des veines, de leur caractère accidenté et irrégulier, et des difficultés d'accès à de grandes

120. Ce n'est qu'en 1977 que l'État accepte de les compenser, sous la forme d'une subvention.
121. Rapport de gestion pour l'exercice 1961

profondeurs [122]. Les lois générales de l'économie seraient ensuite responsables : impossible de poursuivre durablement une exploitation dont les coûts de production sont structurellement supérieurs aux prix de vente. De nouveaux mots apparaissent alors dans les Rapports de gestion : renouveau économique, reconversion, « rénovation industrielle » et « adaptation des structures » [123].

> Une des grandes tâches du Bassin est de poursuivre dans l'ordre la régression inévitable de sa production charbonnière, tout en sauvegardant, aux conditions les plus économiques, la partie la plus valable de son potentiel minier, aussi longtemps qu'il le faudra dans l'intérêt du pays et de sa sécurité énergétique. Mais le Bassin doit poursuivre parallèlement ses efforts pour participer, dans son propre cadre comme sur le plan régional, au renouveau économique et social attendu et pour assurer l'emploi optimum du vaste complexe humain et technique qu'il représente. (Rapport de gestion pour l'exercice 1967)

Une nouvelle rubrique apparaît dans le *Rapport de gestion pour l'exercice 1968*, « Conversion », qui propose un bilan succinct des opérations menées par l'entreprise afin de favoriser l'implantation de nouvelles activités économiques sur le Bassin [124]. L'installation de l'entreprise et de ses acteurs dans la récession n'est ainsi pas chose évidente : dans les années 1960, les options sont encore assez largement ouvertes quant au futur de l'exploitation charbonnière. Elles le restent encore assez longtemps, malgré un second plan de récession qui accentue, à la toute fin de la décennie, la politique de liquidation du secteur du charbon.

Au cours des années 1960, les tensions et contradictions qui émergent à la fin des années 1940 s'expriment avec plus de force encore. Face aux déficits chroniques, l'investissement est concentré sur les puits jugés les plus rentables, et des efforts sont déployés afin de prévoir et d'ajuster la main-d'œuvre aux besoins de l'exploitation. La force de travail, divisée en deux part inégales et inégalement traitées, apparaît

122. Le problème n'est pas tant de savoir ici si l'argument géologique est vrai ou faux. Le caractère grisouteux et accidenté des mines du Nord-Pas-de-Calais ne fait guère débat. Ce qui importe ici est de prendre du recul par rapport aux justifications géologiques de la récession charbonnières qui tendent à masquer sa dimension politique en donnant une impression d'inéluctabilité : ce que l'on souhaite plutôt montrer est que cette politique est une construction historique et que ses modalités ont été discutées et contestées à divers moments.

123. Rapport de gestion pour l'exercice 1966

124. C'est dans ce cadre, notamment, que les usines Renault de Douai, et Simca de Hordain (aujourd'hui PSA SEVEL Nord) sont implantées. Nous n'aborderons pas cet aspect de la politique économique et industrielle de l'entreprise, qui nécessiterait une étude à part entière.

comme la variable d'ajustement de la récession charbonnière : il faut réduire les effectifs sans risquer l'explosion sociale, alors que les mineurs ont à nouveau montré en 1963 qu'ils disposaient d'une capacité forte de mobilisation collective. Cette gestion duale de la main-d'œuvre s'appuie sur une division stricte des procédures et des dispositifs de comptage et de traitement entre travailleurs français et travailleurs marocains. Les Marocains prennent ainsi, dans les années 1960, toute leur place dans le processus de récession : la politique de gestion duale est une des modalités de leur mise au travail, qui définit leurs conditions d'emploi (postes d'abatteurs, de herscheurs et de boiseurs occupés les plus durs et déqualifiés au fond) et de séjour (rotations entre la France et le Maroc organisées selon un système de contrats de travail [125]). La « retraite du charbon » annoncée par Jean-Marcel Jeanneney en décembre 1959 ne peut ainsi être interprétée que de façon rétrospective comme « la fin d'un cycle énergétique » : elle n'était pas évidente aux acteurs de l'époque au sein de l'entreprise [126], et elle est passée par la mise en œuvre de dispositifs dont les effets étaient plus ou moins incertains.

1.3 1968–1990 : quelle liquidation du charbon ?

Les années 1970 et 1980 sont celles de la liquidation définitive du charbon. Ce processus, qui met là encore en jeu les relations entre transformation des structures productives, transformation de la force de travail et immigration, n'est pas aussi linéaire que pourraient le laisser penser les graphiques représentant la chute de la production et des effectifs. La politique de récession charbonnière doit être redéfinie à plusieurs moments, en fonction des conjonctures économiques et politiques, et être transcrite en une politique de main-d'œuvre dont le caractère dual se confirme.

Le troisième et dernier moment de cette histoire économique et sociale du charbon dans le Nord-Pas-de-Calais démarre à la toute fin de la décennie 1960 par l'annonce

125. Nous y reviendrons dans le chapitre 3.

126. Denis Varaschin, dans sa synthèse de l'évolution des Charbonnages nationalisés, se laisse ainsi prendre à un raisonnement finaliste, en considérant dans une seule et même période les années 1960, 1970 et 1980, et en les qualifiant de « fin d'un cycle énergétique ». Alors que la Libération fait l'objet d'une analyse à part, on peut s'étonner d'un tel traitement englobant trois décennies au cours desquelles de nombreux futurs étaient possibles (Denis Varaschin, « Pas de veine pour le charbon français (1944-1960) », *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 129–152). La dépendance quasi exclusive de l'histoire de l'entreprise proposée par Varaschin aux discours de ses dirigeants en est sans doute une explication.

d'un nouveau plan de récession charbonnière et s'achève avec la fermeture du dernier puits en décembre 1990, donnant ainsi l'impression d'un long et inexorable processus de liquidation du charbon, encore renforcée par la lecture des graphiques et le commentaire des statistiques agrégées : production et effectifs chutent de manière quasi-linéaire à un rythme accéléré (respectivement − 18 % et − 16,3 % en moyenne annuelle). Quant à la fermeture définitive, elle est évoquée pour la première fois par les administrateurs en 1970 : l'extraction « devrait cesser dans les premières années de la prochaine décennie »[127]. De ce tableau général de la désaccumulation du capital minier (1.3.1) et de l'observation de courbes qui marquent toutes les mêmes points d'inflexion et dont la pente régulière semble manifester l'existence d'un grand plan pensé *ab initio* et exécuté sans perturbation, il ne faudrait pas conclure que la politique de récession a été menée de manière identique, selon les mêmes objectifs politiques et sociaux tout au long de la période.

Deux moments particuliers, non anticipés, viennent perturber et modifier les perspectives ouvertes par le plan Bettencourt de 1968 : il s'agit des deux crises pétrolières de 1973 et 1979, et du retour de la gauche au pouvoir en 1981. La question de savoir quand et comment doivent fermer les mines du Nord est ainsi un sujet de discussions et l'enjeu de frictions tout au long de la période entre la direction des HBNPC (et des Charbonnages de France) et la tutelle du ministère de l'Industrie, mais aussi entre les travailleurs de la mine (et leurs syndicats) et la direction de l'entreprise. Les termes de ces débats sont modifiés d'abord par les deux chocs pétroliers de 1973 et 1979, qui transforment les conditions d'évaluation du coût relatif du charbon, et contribuent fortement à prolonger la durée de vie de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais ; ensuite par la politique menée par le gouvernement Mauroy en 1981, qui se traduit par une fugace tentative de relance du charbon (1.3.2). L'ensemble de ces plans et transformations produit des effets contrastés sur la politique de main-d'œuvre : les prévisions réalisées en juin 1965 s'avèrent erronées, mais la dualisation de la main-d'œuvre est poursuivie et amplifiée par une série de mesures visant à favoriser le recrutement de jeunes mineurs de 1974 à 1976 et dont sont exclus les travailleurs marocains (1.3.3).

127. *Rapport de gestion pour l'exercice 1970.*

1.3.1 Désaccumuler le capital minier

Aux phases précédentes de développement, même inégal, des forces productives, succède ainsi une phase de désaccumulation rapide du capital minier. Sur l'ensemble de la période, le taux d'investissement s'effondre (-19 % en moyenne annuelle, contre +2,3 % dans la période précédente), ainsi que la valeur du capital immobilisé (-5,3 %, contre +2 % dans la période précédente), marquant le fait que le rythme des fermetures de puits excède largement celui du renouvellement de l'appareil productif dans les mines restant ouvertes. Cet effondrement généralisé témoigne d'une radicalisation de l'objectif : il faut fermer les mines, quitte à liquider des installations dont l'amortissement n'est pas terminé. Il ne s'agit donc pas uniquement d'une fermeture progressive d'installations amorties devenues obsolètes [128].

La situation financière de l'entreprise, quant à elle, se redresse, les pertes annuelles moyennes passant de plus de 2 milliards entre 1961 et 1968 à 889 millions de francs entre 1969 et 1990. Le résultat net augmente fréquemment plus rapidement que le résultat brut, signe du fait que l'entreprise réduit fortement ses dotations aux amortissements (de 3,2 % à 1,9 % du prix de revient, tableau 1.3 *supra*) [129]. Le redressement de la situation économique et financière de l'entreprise n'est toutefois pas le marqueur d'une plus grande vitalité, mais au contraire d'une contraction des forces productives. En effet, depuis 1960, les pertes d'exploitation étaient dues à l'augmentation rapide des charges par rapport aux recettes, qui demeuraient globalement stables. Mais le début de la décennie 1970 marque une rupture : charges et produits se rapprochent, contribuant ainsi à la réduction des pertes, et même à la création d'un bénéfice à la fin des années 1970 et au début des années 1980 (tableau 1.4 *supra*). Mais ce rapprochement est réalisé alors que les deux indicateurs chutent : la fermeture des puits les moins rentables, combinée à une forte diminution de la

128. Un indice de la non prise en considération du renouvellement de l'appareil productif : les études réalisées à la demande du ministère de l'Industrie, par CDF en début d'année 1974, afin d'évaluer les conditions d'une révision de la politique de récession du charbon, évaluent la rentabilité des investissements hors amortissements (AN 19771408/22, art. 4.).

129. Le résultat d'exploitation est calculé comme la différence entre l'ensemble des produits (ventes, subventions, immobilisations, stocks, reprises aux dotations aux amortissements) et l'ensemble des charges (consommations intermédiaires, salaires et cotisations sociales, variation du stock, dotation aux amortissements). Il mesure la performance économique de l'entreprise, c'est-à-dire sa capacité à générer des revenus (ou des pertes) à la fin d'un cycle annuel de production. La distinction entre résultats bruts et nets, outre les impôts et taxes, réside dans la prise en compte des dotations aux amortissements. Le résultat brut est calculé avant amortissements, alors que ceux-ci sont déduits du résultat net.

production et des effectifs, produisent un effet puissant de réduction des charges et de chute des recettes.

À partir du début des années 1970, le rendement tend à décroître (-0,7 % en croissance annuelle moyenne), mais surtout connaît une évolution très erratique, attribuée comme de coutume à l'épuisement relatif de certains filons, à des veines de plus en plus hachées, grisouteuses et profondes, mais que l'on pourrait aussi mettre en rapport avec l'absence de renouvellement, et donc le vieillissement, des machines. Les investissement en nouveau matériel se réduisent en effet, pour l'essentiel, à l'achat de nouveaux systèmes de soutènement, qui sont la source principale des gains de productivité de la période : en 1974, 46 % de l'exploitation est réalisé avec soutènement marchant, plus de 65 % en 1980 [130]. Les pages des rapports de gestion se remplissent alors de descriptions d'investissements d'une toute autre nature. À la liste des machines achetées et à l'exposition de leurs avantages respectifs succède la description de la rénovation des cités minières : la politique de rénovation de l'habitat, socle foncier sur lequel est assis l'endettement de l'entreprise, prend le dessus sur la politique de renouvellement de l'appareil productif. La rubrique consacré aux « investissements » disparaît définitivement des rapports de gestion en 1986.

1.3.2 Une énergie du passé... qui a de l'avenir ?

Cette désaccumulation du capital minier ne prend toutefois pas la même signification tout au long de la période. L'atmosphère liquidatrice du début des années 1970 connaît ainsi des modifications. À l'instar du plan Jeanneney de 1960, le plan Bettencourt de 1968 fixe des objectifs en termes de volume de production : charge est laissée à l'entreprise d'adapter ses structures productives et d'ajuster à la baisse ou à la hausse le nombre de travailleurs nécessaires. Les objectifs de production fixés à Charbonnages de France par le ministre de l'Industrie André Bettencourt, en fin d'année 1968, ont comme horizon temporel 1975 et visent à diminuer de moitié la quantité de charbon extraite à l'échelle nationale, ce qui se traduit par un objectif de production de 10 à 11 millions de tonnes pour les HBNPC (contre 19,7 millions

130. Les systèmes se perfectionnent : « Si le principe d'origine est maintenu, la qualité du matériel et sa manutention connaissent une évolution considérable dans les années 1980. Les étançons primitifs font place à des piles boucliers à lemniscates autorisant des portances élevées (1500 à 3000 kilo-Newton par mètre de front), et des variations d'ouverture importantes. » (Conus et Escudier, « Analyse économique du cycle de vie de l'industrie houillère française : la phase ultime (1970-2004) », *op. cit.*, p. 158)

en 1968). Cet objectif n'a rien de très extraordinaire puisqu'il est similaire à celui retenu par les dirigeants des Houillères à la fin des années 1960, et qu'il correspond à une perspective de fermeture au début des années 1980 [131]. L'objectif est atteint et dépassé puisqu'en 1975, 7,8 millions de tonnes sont extraites des sous-sols du Nord-Pas-de-Calais.

Il semble ainsi bien que l'exploitation charbonnière soit entrée dans sa dernière période, et que l'essentiel de la politique menée dans le bassin du Nord-Pas-de-Calais ait visé à préparer sa fin programmée. Toutefois, le choc pétrolier de 1973 modifie les conditions d'évaluation des coûts relatifs entre sources d'énergie, et donc les perspectives du charbon. La crise pétrolière est ainsi l'occasion d'une réévaluation générale de la politique de récession charbonnière. Le premier signe d'une modification des perspectives économiques de l'entreprise peut être objectivé dans l'évolution de son chiffre d'affaires : il s'effondre en 1973 à cause de la récession économique avant de remonter à un niveau élevé sous l'effet de la substitution du charbon au pétrole consécutive au renchérissement des prix de ce dernier. L'effet est moindre après le choc de 1979, même si l'on peut voir une légère augmentation du chiffre d'affaire en 1980 et 1981. C'est sous l'effet de cette progression de la consommation de charbon qu'est adopté, dès 1974, un nouveau « plan charbonnier », qui prévoit de ralentir le rythme des fermetures de sièges, et qui procède à une évaluation des possibilités d'augmentation des capacités de production dans les bassin de Lorraine, d'Aumance et dans les gisements profonds du Nord-Pas-de-Calais. Maurice Legrand, directeur du Gaz, de l'Électricité et du Charbon au ministère de l'Industrie de 1974 à 1984 exprime ainsi les perspectives ouvertes par la crise pétrolière, dans un numéro spéciale de la revue *Annales des Mines* consacré en 1976 aux « ressources et débouchés » du charbon [132] :

Il est clair que le quadruplement des prix mondiaux du pétrole offre des

131. *Rapport de gestion pour l'exercice 1970.*

132. Ce numéro spécial témoigne, dans la revue des ingénieurs des mines, de l'importance de l'enjeu. Il s'ouvre sur un court texte de Michel d'Ornano, ministre de l'Industrie du 14 juin 1974 au 29 mars 1977, qui synthétise les données du problèmes, du point de vue du gouvernement : « Dans la plupart des pays industrialisés, le charbon a dû progressivement céder la place aux produits pétroliers moins chers et souvent d'un usage plus facile. En France, l'évolution a été analogue et de 1958 à 1973, la part du charbon dans notre bilan énergétique a fortement régressé, passant de 61 % à 17%. La crise pétrolière de la fin de l'année 1973 a conduit à un réexamen des rôles respectifs qu'il convenait de réserver à chaque forme d'énergie et c'est dans ce contexte que s'est trouvé posé le problème de la réappréciation du rôle du charbon. La France s'est engagée très tôt dans cette réflexion puisque dès le début de la crise des études étaient demandées aux Charbonnages de France qui devaient conduire en octobre 1974 à l'adoption d'un nouveau plan charbonnier. »

> perspectives nouvelles à la consommation charbonnière, que ce soit à partir de la production des houillères nationales ou à partir de l'importation. [133]

La crise pétrolière de 1973 ne produit que peu d'effet sur le volume de production du Nord-Pas-de-Calais, mais elle contribue à rallonger de quelques années la durée de vie des HBNPC : un rapide essai de raisonnement contre-factuel montre ainsi que le rythme de diminution de la production correspondait, dès la mise en œuvre du plan Bettencourt, à l'objectif d'une fermeture au début de la décennie 1980 [134]. Une étude réalisée en 1974 à la demande du ministère de l'Industrie par Charbonnages de France, en vue de préparer la révision du plan charbonnier, distingue en outre pour le Nord-Pas-de-Calais deux « hypothèses de régression » : l'une qui « prolonge la tendance actuelle et aboutit à la fermeture en 1982–1983, après production de 47 Mt, ce qui n'épuise pas toutes les réserves actuellement planifiées », l'autre qui « ralentit le rythme de la régression, ce qui décale l'arrêt de deux ans et permet la production de 10 Mt supplémentaires » [135]. C'est la seconde option qui sera suivie, comme en témoigne une discussion lors du séminaire annuel des ingénieurs des HBNPC de 1978, relative au « point zéro » marquant la fin de l'exploitation. À une question d'un ingénieur demandant si ce point zéro était toujours fixé au 1er janvier 1986, et s'il pouvait changer, le directeur général adjoint des HBNPC, Ragot, répond :

> Le déplacement du point zéro c'est plus un an ou moins un an. Cette année supplémentaire il faut la gagner par des résultats techniques et financiers. (Rapport de gestion pour l'exercice 1978)

De manière générale, le ministère de l'Industrie donne pour directive à Charbonnages de France d'augmenter la production tout en maintenant un prix de revient du charbon compétitif avec le pétrole, objectif qui devient réaliste dans un contexte de maintien de prix élevés des produits pétroliers. Selon Legrand, l'objectif du plan charbonnier de 1974 est d'« accroître notre ressource en combustible et ce essentiellement pendant les dix prochaines années » [136], en produisant 46 millions de tonnes (Mt) de charbon en plus, soit un « pas déterminant » au regard des besoins évalués

133. Maurice Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *Annales des mines*, 165 (1), 1976, p. 22.

134. En effet, si l'on prolonge la courbe de l'exploitation en conservant sa pente à partir de 1974, celle-ci parvient à 0 en 1981–1982.

135. AN 19771408/22, art. 4, Note du délégué général à l'Énergie au ministre de l'Industrie et de la Recherche, s.d.

136. Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *op. cit.*, p. 32.

à 2500 Mtec (Mt équivalent charbon) sur la période 1974–1983, mais un « pas pour autant négligeable notamment dans le domaine des charbons à coke pour lesquels notre industrie sidérurgique reste très tributaire des importations. » [137] Legrand ne parle ainsi pas d'un arrêt de la politique de récession, mais d'un « infléchissement très sensible du rythme » [138] de celle-ci. Mais les objectifs chiffrés ne sont pas rigides et consigne est données à CDF de « tirer le meilleur parti de nos ressources charbonnières dont l'exploitation peut être envisagée à un prix de revient compétitif par rapport à un prix de référence de la thermie fuel lourd de 3 centimes » [139] [140]. L'évaluation est menée bassin par bassin, et puits par puits, et détermine le nouveau rythme des fermetures, comme le montre la figure 1.5. Le débat se concentre alors sur la question de savoir si la référence doit être à 3, à 2,5 ou à 2 centimes par thermie-fuel. Si la première référence était choisie, alors tous les sièges en activité en 1974 pourraient le rester durant la décennie suivante, à l'exception de fosses de charbon gras du Nord-Pas-de-Calais, qui fournissent un charbon à coke, qualité pour laquelle la France est fortement dépendante des importations. Une référence à 2,5 centimes par thermie limiterait les marges de manœuvre, alors qu'une référence à 2 centimes « imposerait une accélération du rythme de régression antérieur, ce qui serait évidemment paradoxal dans la situation énergétique actuelle » [141]. Parmi ceux qui atteignent le plafond des 3 centimes, trois sièges sont le lieux de travaux importants à partir de 1975 : le puits de la fosse 9 de l'Escarpelle est modernisé et accroché en 1977 à un nouvel étage au niveau − 460 ; la cote 578 d'Arenberg est mise en service en 1977, et l'étage 740 de Ledoux est mis en service à la fin de la décennie. Le charbon semble ainsi reprendre pied dans le mix énergétique français post-chocs pétroliers. Dans le Nord-Pas-de-Calais, les houillères réalisent des investissements productifs pour la première fois depuis une quinzaine d'années. Cette « relance » n'est toutefois que de courte durée et est très vite abandonnée par Mauroy et Mitterrand.

137. *Ibid.*, p. 32.
138. *Ibid.*, p. 32.
139. *Ibid.*, p. 33.
140. La référence est le fuel lourd, car il s'agit de la qualité de fuel la plus utilisée dans l'industrie comme carburant des chaudières, et notamment par EDF dans ses centrales thermiques. La référence de 3 centimes par thermie est fixée à la suite de divers calculs montrant que le pétrole ne saurait descendre sous ce prix avant 1982 ou 1983 (AN 19771408/22, art. 4).
141. AN 19771408/22, art. 4, Note du Paul Gardent, directeur général de Charbonnages de France, au Délégué général à l'Énergie, 24 juillet 1974

PRIX DE REVIENT DES UNITES DE PRODUCTION (francs 1973)
en centimes par thermie

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
BRUAY	2,6	2,9	3,3								
LENS 18	2,5	2,65	2,8	3,0							
LENS 19 - 7	2,35	2,55	2,70	2,90	3,05	3,25	3,45	3,65			
COURRIERES	2,05	2,15	2,30	2,45	2,60	2,75	2,95	3,10	3,30		
OSTRICOURT	1,80	1,95	2,05	2,15	2,25	2,35	2,50	2,65	2,80	2,95	3,10
BARROIS	1,95	2,05	2,20	2,40	2,55	2,75	2,95	3,10	3,30		
GAYANT gras	2,35	2,50	2,70	2,90	3,10						
GAYANT maigres	1,85	1,95	2,05	2,20	2,35	2,50	2,70	2,90	3,10		
L'ESCARPELLE	1,80	1,95	2,15	2,30	2,50	2,70	2,90	3,10	3,30		
AGACHE	1,80	1,95	2,10	2,25							
d'ARENBERG	2,25	2,35	2,40	2,50	2,55	2,65	2,80	3,00	3,15		
SABATIER	2,30	2,50	2,70	2,90	3,10						
LEDOUX	2,15	2,25	2,40	2,50	2,60	2,70	2,85	3,00	3,15		
ENSEMBLE	2,10	2,25	2,40	2,50	2,60	2,75	2,90	3,05			

Franchissement du seuil des 2,5 centimes/thermie

Franchissement du seuil des 3 centimes/thermie

ANNEXE

FIGURE 1.5 – Prix de revient par unité de production, 1974

La relance ne va d'abord pas sans critiques de la part de hauts fonctionnaires du ministère de l'Industrie, à l'encontre des Charbonnages de France. En effet, au discours lisse de Legrand dans la revue *Annales des mines*, répond en miroir l'évaluation plus rugueuse de l'attitude de CDF réalisée par le délégué général à l'Énergie au ministère de l'Industrie [142] dans une note adressée au ministre, qui sert de base à l'élaboration du plan charbonnier de 1974. L'étude réalisée pour le bassin du Nord-Pas-de-Calais est qualifiée de « concise sinon sommaire », le haut fonctionnaire ajoutant qu'il « paraît indispensable de mieux reconnaître le "gisement profond" et de vérifier qu'il est bien rationnel de ne pas l'exploiter, comme cela est prévu actuellement. » Plus généralement, c'est l'inertie des Charbonnages de France qui est critiquée :

> Mon impression générale est que les Charbonnages de France, profondément marqués par la politique de régression menée depuis 10 ans, n'ont pas montré, en réponse à ma demande, toute l'imagination qui aurait été souhaitable. Leur dossier me paraît en effet traduire souvent davantage les préoccupations antérieures que la prise en compte des données nouvelles de l'économie de l'énergie [143].

La révision du plan charbonnier est ainsi l'objet de discussions précises entre l'entreprise et sa tutelle, qui montrent à quel point la signification de la récession est à la fois contingente à l'évolution du contexte économique, et aux modalités d'évaluation des coûts de production, comme nous le verrons dans le chapitre suivant. Cette révision est également sujette à des critiques fortes de la part des syndicats, notamment la CFDT et la CGT, qui font de la commission de l'article XI, créée à la suite du conflit social de 1968, le lieu d'expression de critiques relatives aux perspectives de prix, de coût et de débouchés afin de montrer qu'il serait possible et même souhaitable d'ouvrir de nouvelles prospections de gisements profonds, et d'augmenter la production, dans une perspective qui ne se limite pas à 10 ans. La CGT, notamment, réclame « la préparation immédiate de l'exploitation des étages dits profonds et une politique hardie d'embauchage » [144].

Si les vues syndicales ne sont pas suivies, il n'en demeure pas moins que la fermeture du bassin du Nord-Pas-de-Calais, prévue en 1982–1983 d'après le plan

142. Jean Blancard (1928–2008, X–Mines 1933), délégué général à l'Énergie au ministère de l'Industrie en 1974 et 1975, avant de prendre la direction de GDF.
143. AN 19771408/22, art. 4, Note du délégué général à l'Énergie au ministre de l'Industrie et de la Recherche, s.d.
144. AN 19771408/22, art. 4, réunions de la commission de l'article XI.

Bettencourt, repoussée à 1986–1987 après le choc pétrolier de 1974, n'intervient finalement qu'en décembre 1990. Ultime répit qui est la conséquence d'une nouvelle évaluation de la politique charbonnière, ayant eu lieu après l'arrivée de François Mitterrand et du gouvernement Mauroy aux affaires. Cette remise sur le métier du plan charbonnier est sans doute moins due à l'installation du nouveau gouvernement socialiste qu'à la nouvelle augmentation des prix du pétrole en 1979, qui bouleverse à nouveau l'équilibre des coûts relatifs entre sources d'énergie : une « relance » du charbon avait en effet été envisagée dès 1980 par le dernier gouvernement Barre. Il n'en reste pas moins que la campagne présidentielle et les premiers mois du nouveau pouvoir ont été marqués par cet enjeu, comme en témoigne la déclaration de Pierre Mauroy [145] à Lille en septembre 1981 : « Le charbon dans le Nord, ce n'est pas fini ! » [146].

Un vent d'optimisme inédit depuis l'immédiat après-guerre souffle sur les chevalements et les carreaux de mine. Et c'est à nouveau la revue *Annales des mines*, qui en est la caisse de résonance. La Rédaction de la revue publie en mai-juin 1981 un numéro spécial entièrement consacré au « renouveau du charbon », puis en janvier–février 1982 un autre numéro spécial consacré aux « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie » [147], en introduction duquel elle écrit :

> Avec des technologies existantes, le charbon pourrait théoriquement à lui seul satisfaire l'ensemble des besoins en énergie finale de l'humanité. Il partage ce privilège avec les hydrocarbures, mais présente sur ceux-ci l'avantage de réserves plus importantes en valeur absolue et mieux réparties. Cela suffit à expliquer l'universel regain d'intérêt qu'il suscite depuis que le monde a pris conscience des limites et des réserves d'hydrocarbures et des obstacles à leur disponibilité. [148]

« Retour du charbon », « relance de l'activité charbonnière », « développement

145. Maire de Lille depuis janvier 1973, Pierre Mauroy (1928–2013) avait construit sa carrière politique dans le Nord, mais pas directement dans le bassin minier.

146. Cité par Laurent Warlouzet, « Les Charbonnages de France et la reconversion au temps de l'ultime relance charbonnière (1981-1984) », *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, sous la dir. de Sylvie Aprile et al., Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 189–200.

147. Le numéro est ouvert par un texte de Hervé Edmond, le nouveau ministre délégué à l'Énergie auprès du ministre de l'Industrie, qui se réfère aux discours de Mitterrand lors de la campagne présidentielle, afin de reconsidérer la politique énergétique nationale, de réduire la dépendance au pétrole importé, « de créer des emplois, et de soutenir des régions qui souffrent cruellement de la crise économique » (Edmond Hervé, « Avant-propos », *Annales des mines*, 171 [5-6], 1981, p. 17).

148. Annales des Mines, « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie, numéro spécial », *Annales des mines*, t. 171, 1-2, 1982, p. 1957.

du charbon », les termes utilisés pour qualifier la nouvelle période ouverte par l'annonce gouvernementale d'un réexamen des perspectives du charbon témoignent de la tonalité particulièrement optimiste et enthousiaste qui traverse l'ensemble des articles. Ainsi, Vivien Lévy-Garboua [149] dans un article consacré à la question du financement du « retour du charbon » considère que « la crise pétrolière de 1979-1980 a fait prendre conscience en France et dans le monde, de la nécessité du "retour du charbon" » [150], et souhaite qu'entreprises, État et banques coopèrent afin de « transformer le "retour du charbon" d'un espoir en une réalité. » [151]

Ce qu'il est convenu d'appeler la « relance du charbon » fait pourtant long feu, et ne produit que des résultats très mitigés : la production nationale ne progresse que de 2 % en un an passant de 21 à 21,5 millions de tonnes, puis poursuit sa décrue, la production des HBNPC diminue de 500 000 tonnes, la Lorraine et les fosses de Gardanne en Provence bénéficient le plus de l'effort d'investissement [152], mais au prix d'une augmentation de 50 % des aides de l'État à CDF. Dans le Nord et le Pas-de-Calais, la politique de relance se transforme dès 1983 en un retour à la politique de conversion, avec la création en 1984 de la FINORPA (société financière devant apporter des aides en capital aux entreprises), de la FIBM (en charge de l'aménagement des friches industrielles), et de la SOGINORPA (pour gérer l'immense patrimoine immobilier des HBNPC). C'est François Mitterrand lui-même qui sonne le glas de la « relance du charbon », en avril 1983, lors d'une déclaration à Lille :

> L'État ne pourra à la fois couvrir le déficit de l'extraction charbonnière dès lors qu'elle serait prolongée artificiellement et dans le même temps participer massivement à la renaissance industrielle du bassin minier. Chacun le comprend. Les crédits ne pourront être utilisés deux fois. [153]

L'explication la plus courante de ce revirement est la même que celle apportée à la mise en œuvre d'une politique dite de « rigueur » à partir de mars 1983 : le

149. X-Mines promotion 1967, Directeur des Grandes Entreprises et du Développement à la Banque Nationale de Paris (BNP), ancien rapporteur de la commission Giraudet sur la rémunération des travailleurs manuels.

150. Vivien Lévy-Garboua, « Financer le retour au charbon », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 81.

151. *Ibid.*, p. 88.

152. La Lorraine assure, pour la première fois en 1982, plus de la moitié de la production nationale.

153. Cité par Laurent Warlouzet, « Les Charbonnages de France et la reconversion au temps de l'ultime relance charbonnière (1981-1984) », *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, sous la dir. de Sylvie Aprile et al., Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 189–200.

gouvernement se serait heurté à la contrainte extérieure, et au risque d'une demande d'aide financière au FMI [154]. L'analyse des débats entre le ministère de l'Industrie et la direction de CDF permet toutefois de relativiser l'importance du « tournant » ainsi que cette explication macro-économique. En effet, la direction des Charbonnages de France est scindée entre une présidence politique assurée par le communiste Georges Valbon, qui soutient les objectifs gouvernementaux, et l'état-major technocratique à la tête duquel se trouve le directeur-général Jacques Petitmengin (remplacé par Michel Hug en 1982).

> La relance des embauches est jugée irresponsable en raison de la prévalence des maladies professionnelles, exceptionnellement forte dans les mines de charbon, et du fait de l'absence de perspective de carrière durable. Hug encourage en revanche la politique de relance de la consommation de charbon en France, notamment pour le chauffage collectif, mais il s'oppose à la relance de la production de charbon français. La direction générale souhaite reconvertir CDF en entreprise charbonnière internationale, non liée exclusivement aux ressources charbonnières nationales, mais tournée vers l'exploitation des mines à l'étranger et gérant une partie des importations françaises. [155]

L'attitude des ingénieurs des mines dirigeant l'entreprise est donc prudente et vise surtout à limiter tant que faire se peut le recrutement de nouveaux mineurs [156]. Cet état d'esprit se retrouve dans le numéro de janvier–février 1982 des *Annales des mines*. Le numéro s'ouvre avec un long rapport consacré au « développement du charbon » [157], qui doit être réalisé selon un arbitrage tenant compte de trois variables l'état des réserves nationales (impossible à mesurer de façon absolue car dépend du coût de production consenti pour les exploiter), leur coût de production, le prix du charbon importé (et la prime éventuelle que la collectivité consent à accorder au charbon national par rapport à un charbon importé meilleur marché). L'ensemble des bassins charbonniers est alors évalué, en comparant les réserves estimées, la production en 1980, le prix de revient, la valorisation du charbon et l'écart (bénéfice ou perte) entre ces deux mesures. Le Nord-Pas-de-Calais est caractérisé par des réserves faibles (18 Mt) et une perte maximale de 157 francs par tonne, alors que la

154. *Ibid.*
155. *Ibid.*, p. 193-194.
156. On se souvient que des estimations menées dans les années 1960 mettaient en garde contre les effets de long terme de décision d'ouverture de puits ou d'embauchage.
157. Le débat parlementaire porte aussi sur la production électrique, la filière pétrole, la filière gaz, la géothermie, les filières biomasse et les microcentrales.

Lorraine est créditée de réserves de 340 millions de tonnes, et d'une perte réduite de 10 francs par tonne, et que les mines de lignite de Provence disposent de 56 millions de tonne de réserves qu'elles exploitent avec un bénéfice de 19 francs par tonne. Les exploitations en découverte du Centre-Midi [158] ne disposent pas de très fortes réserves (entre 14 et 29 millions de tonnes), mais le rythme de leur exploitation est lent (1,5 millions de tonnes extraites en 1980) et leur résultat est bénéficiaire (+ 7,3 francs par tonne). Le rapport préconise alors d'une part le développement des bassins bénéficiaire, incluant le versement d'une prime visant à garantir la continuité de la production nationale, et d'autre part une aide aux exploitations en difficulté afin d'atténuer les conséquences sociales de la régression de la production. La rentabilité à court terme des exploitation est donc estimée en intégrant dans le calcul la valeur monétaire d'une préférence nationale pour le charbon français.

Trois scenarios sont distingués, selon trois niveaux de production à atteindre en 1990 : avec 15 millions de tonnes, les bassins du Centre-Midi, de Provence et de Lorraine suffiraient, les autres exploitations fermant avant 1990 ; avec 18 millions de tonnes, il faudrait augmenter la production de ces bassins, et prolonger la durée de vie des sièges d'Oignies et Ledoux dans le Nord ; avec 21 millions de tonnes, il faudrait rouvrir une fosse en Lorraine, ouvrir une nouvelle mine dans le Jura et maintenir l'activité de la fosse Arenberg dans le Nord. L'objectif fixé par Edmond Hervé correspond à ce troisième scenario : entre 22 et 30 millions de tonnes en 1990 pour une consommation nationale de 60 Mt. Pour le bassin du Nord-Pas-de-Calais, le plan gouvernemental prévoit l'embauchage de 1 000 agents (sur les 3 500 prévus à l'échelle de CDF), soit une augmentation de l'effectif de 5 %, et une augmentation de sa production de 13 % (de 3,13 à 3,63 Mt). Petitmengin considère, quant à lui que la nouvelle politique de « mise en valeur des ressources nationales » devrait se limiter à un développement de la production en Lorraine, en Provence (Gardanne) et dans les exploitation en découverte du Centre-midi (Decazeville), mais éviter toute augmentation et même tout maintien de la production dans le Nord-Pas-de-Calais [159].

Pour chacun de ces trois scenarios, des déficits d'exploitation sont estimées, en fonction de deux hypothèses d'évolution des prix, et d'un montant donné de la

158. Il s'agit des mines à ciel ouvert de Decazeville, dans le département de l'Aveyron. Le puits Sainte-Marie de Carmaux est transformé en découverte en 1985.

159. Jacques Petitmengin, « Les Charbonnages de France et la politique charbonnière de la France », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 89–94.

prime de production nationale. La conséquence politique de ce raisonnement est importante : les auteurs du rapport préconisent de réorienter la logique selon laquelle avait été conçue la récession charbonnière depuis le début des années 1960, en réévaluant les méthodes de calcul des puits rentables ou non rentables. Ce qui est premier n'est alors plus le plan de production à long terme (régulation selon les quantités), les subventions de l'État s'ajustant pour combler les déficits, mais bien le montant de la prime consentie par l'État, en fonction de laquelle les exploitations charbonnières décident de leur plan de production et équilibrent leurs comptes d'exploitation (régulation par les coûts). Il faut donc « séparer nettement deux questions : la régression de la production des bassins qui, compte tenu de la prime, ne sont pas rentables et n'ont en fait pas leur place dans une industrie charbonnière moderne ; le développement des exploitations qui se justifient » [160]. Il s'agit ainsi d'un « développement » et non d'une « relance » du charbon, les auteurs insistant sur les termes. Dans le cas des bassins en régression, au-delà de la prime se pose le problème du montant de l'aide accordée pour « adoucir » les conséquences sociales des fermetures. Dans le cas des bassins en développement, il faut mettre en place un plan pluri-annuel liant l'État et CDF et assurant un développement sur le long terme, afin d'éviter la situation qualifiée d'« absurde » consistant à recruter des mineurs pour devoir les reclasser dix ans plus tard. Une telle manière de poser le problème consiste en un pilotage de l'action économique de l'État et de ses agences par les coûts et non par les quantité [161]. Si « tournant » il y a en 1983, c'est dans la revendication explicite d'un pilotage par les coûts, et non dans l'abandon d'une « relance du charbon » qui n'avait pas même commencé à exister.

Ainsi, la politique charbonnière se heurte sans doute moins à la contrainte extérieure qu'à l'évaluation du coût financier de la fermeture des mines, et des conséquences sociales du maintien ou de l'arrêt d'exploitations nécessitant une main-d'œuvre jeune et qualifiée. L'accentuation de la récession se traduit par une radicalisation de la division entre Français et Marocains, notamment dès que la gestion des fins de carrière est évoquée.

160. Mines, « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie, numéro spécial », *op. cit.*, p. 63.

161. Nous le verrons dans le chapitre suivant, cette conception s'inscrit dans la continuité d'instrumentations économiques et politiques d'un pilotage économique par les coûts développées dans les années 1960.

1.3.3 Recruter en période de récession

Le plan Bettencourt de 1968 s'accompagne d'objectifs de diminution des effectifs, dont le ministre semble déplorer qu'ils ne s'ajustent pas suffisamment rapidement à la baisse. C'est du moins ce que laisse entre André Bettencourt devant l'Assemblée nationale le 5 novembre 1968 :

> [...] la régression de la production nationale est limitée essentiellement par les possibilités de diminution des effectifs et par les contraintes imposées par les équilibres régionaux. [162]

Il s'agit là d'un discours récurrent, qui consiste à faire passer la politique de main-d'œuvre de l'entreprise pour une politique sociale d'accompagnement des effets délétères d'une inévitable réduction de la production de charbon. Le renchérissement du pétrole remet toutefois au premier plan des arbitrages plus anciens relatifs à la composition souhaitable de la main-d'œuvre minière. En effet, si la réévaluation en 1974 du plan charbonnier est fondée sur les capacités de production existantes et ne nécessite pas d'investissements importants, sa réussite repose « sur une politique du personnel appropriée » qui vise en même temps à fournir aux houillères un personnel en nombre suffisant et en qualité telle que la pyramide des âges rajeunisse [163], et à prévoir « l'organisation de carrières courtes, avec les garanties appropriées à l'issue d'une période suffisante de travail dans les Houillères, pour le personnel qui ne pourrait y accomplir une carrière complète. » [164] Le rajeunissement de la population minière doit être mené par les deux bouts : en recrutant des jeunes et en incitant les plus âgés au départ [165].

Cette politique reprend et radicalise le processus de dualisation à l'œuvre depuis le début des années 1960. Ainsi, dès 1974, des projections sont réalisées quant au volume nécessaire d'embauches afin de réaliser les objectifs de production du nou-

162. *Journal officiel*, Débats parlementaires, Compte-rendu intégrale de la première séance du mardi 5 novembre 1968, p. 3908), consulté en ligne le 18 juillet 2017 : http ://archives.assemblee-nationale.fr/4/cri/1968-1969-ordinaire1/036.pdf.

163. Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *op. cit.*, p. 34.

164. AN 19771408/22, art. 4, « Résolution de la Commission de l'article XI ». Legrand insiste aussi sur la nécessité de procéder au recrutement, de revaloriser les carrières, et de travailler aux dispositifs de conversion des mineurs plus âgés.

165. Legrand y insiste : « Cette double action d'embauchage et de conversion simultanées n'est pas aisée à mettre en pratique ; elle est pourtant indispensable si l'on veut obtenir une bonne adéquation des personnels aux nouvelles tâches qui s'imposent aux Houillères. » (Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *op. cit.*, p. 31)

veau plan charbonnier. Ces projections sont réalisées sur la base d'une analyse des effets démographiques de la politique de gestion de la main-d'œuvre menée antérieurement, ainsi que sur les perspectives de recrutement de travailleurs « autochtones » et « marocains » :

> On sait que par suite de l'interdiction de tout embauchage dans les houillères (hormis le cas des houillères du Bassin de Lorraine), la population minière a considérablement vieilli [...]. Pour réaliser le programme de production, il faut disposer d'agents suffisamment jeunes capables d'être employés en taille, aux chantiers, qui nécessitent un effort physique particulièrement important. C'est pourquoi il est prévu de recruter en 10 ans : environ 6 000 ouvriers autochtones.
> Disons tout de suite que la réalisation d'un tel objectif, si elle n'apparaît pas hors de portée, est aléatoire en raison du peu d'intérêt marqué par les jeunes français pour la profession minière. Nous reviendrons plus loin sur cette question [166].
> En ce qui concerne les ouvriers étrangers, le Nord-Pas-de-Calais fait appel depuis longtemps à la main-d'œuvre marocaine : le bassin prévoit de porter le pourcentage d'ouvriers du fond étrangers de 16 à 19 %, ce dernier chiffre étant considéré comme représentant la limite de tolérance à ne pas dépasser. Mais, compte tenu de la diminution des effectifs du fond, le nombre d'ouvriers marocains inscrits régresserait d'environ 1 200 unités, les recrutements correspondant seulement au remplacement partiel des agents qui seront parvenus en fin de contrat. [...] Au total, ces effectifs d'ouvriers marocains seraient de l'ordre de 3 500 agents en 1980, soit du même ordre que les effectifs actuels (3 300 employés au fond dans le NPC) [167].

Les Marocains sont là encore la variable d'ajustement d'une politique de main-d'œuvre qui cherche prioritairement à recruter de jeunes travailleurs locaux. La limite à l'introduction de travailleurs marocains est alors un « seuil de tolérance » fixé, sans que l'on sache bien pourquoi à 19 % : l'immigration marocaine est donc toujours une solution qui pose problème. On peut ici remarquer qu'à aucun moment n'est envisagé le fait que certains de ces Marocains se sont installés dans le Nord, ou vont s'y installer : main-d'œuvre d'appoint représentée comme temporaire, les Marocains ne sont pas intégrés aux dispositifs mis en œuvre par les houillères pour attirer de jeunes « autochtones ».

166. Tout ce paragraphe est marqué d'un trait et d'une mention « oui » manuscrite en marge ; le mot « aléatoire » est souligné à la main.
167. AN 19771408/22, art. 4, « Révision du plan charbonnier : évolution des effectifs ».

Cette dichotomie entre travailleurs « autochtones », que l'entreprise souhaite attirer, et travailleurs « marocains » dont il faut contenir le pourcentage dans les effectifs du fond, se traduit ainsi en pratique, par la négociation avec les syndicats d'un protocole d'accord au cours de l'année 1975, afin de « favoriser l'embauchage de jeunes mineurs » [168]. Cette attention portée aux carrières des mineurs passe par des revalorisations salariales, dont les dirigeants de l'entreprise évoquaient déjà en 1970 la nécessité :

> Les mineurs devant bénéficier, comme l'ensemble des Français, de l'amélioration du niveau de vie que permet l'accroissement du revenu national, l'augmentation des charges salariales est inévitable. Elle ne pourra être compensée que difficilement par une amélioration de la productivité de l'entreprise ; aussi ne serait-il pas raisonnable d'espérer que d'ici la cessation de l'extraction, les Houillères puissent atteindre leur équilibre financier. (*Rapport d'activité*, 1970)

Cela ne signifie toutefois pas, contrairement à ce qu'écrit Denis Varaschin, que les Charbonnages, « prisonniers d'exigences contradictoires, [...] étaient réduits à accompagner le déclin en tentant de limiter le malaise social grandissant qui l'accompagnait » [169]. En effet, c'est une politique positive qui est mise en œuvre, qui ne vise pas seulement à accompagner le déclin, mais bien à continuer de fournir à l'entreprise le main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisante pour exploiter le charbon [170]. L'objectif est d'ailleurs partagé entre direction et syndicats qui, s'ils jugent insuffisantes les perspectives ouvertes par le plan de 1974 en termes de production, portent eux aussi la revendication d'une revalorisation des carrières et des salaires [171], et plaident pour une « revalorisation non seulement matérielle mais mo-

168. Le seuil de tolérance des travailleurs marocains, fixé ici à moins de 20 % des effectifs du fond devient un lieu commun des documents mentionnant cette catégorie de mineurs. Legrand écrit ainsi : « Pour servir d'appoint à la main-d'œuvre locale, de nouveaux courants d'embauche d'ouvriers étrangers ont été mis en place, en Lorraine notamment. Il s'agissait en l'occurrence d'étendre à ce bassin les méthodes adoptées par les HBNPC qui font appel depuis longtemps déjà au concours d'ouvriers marocains. Mais dans ce domaine, l'expérience acquise montre que, essentiellement pour des raisons de communication au travail, il est souhaitable de ne pas dépasser certains seuils. » (Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *op. cit.*, p. 32-33).

169. Varaschin, « Pas de veine pour le charbon français (1944-1960) », *op. cit.*, p. 150.

170. « La nécessité d'embaucher du personnel autochtone, pour réaliser l'une ou l'autre hypothèse, entraîne celle d'offrir des conditions plus attractives qu'actuellement », AN 19771408/22 art. 4, « Note de synthèse présentée lors de la séance du 19 juillet 1974 du conseil d'administration de CDF », 17 juin 1974.

171. En témoignent les lettres de revendication envoyées par les syndicats en amont de la négociation du protocole d'accord en 1974 : ANMT, 2002 056 1095.

rale de la profession, et plus spécialement du métier de mineur de fond, capable de créer une orientation des jeunes vers la mine » [172].

Des mesures visant à augmenter l'embauchage de jeunes sont ainsi discutées à partir du 10 décembre 1974, et explicitées dans un « protocole d'accord visant à favoriser l'embauchage », signé le 15 juillet 1975 par la direction et les syndicats (CGT, FO, CFTC, CFDT, CGC) [173]. Ce protocole comporte quatre volets s'adressant directement aux jeunes « autochtones » que l'entreprise cherche à attirer. L'accord prévoit premièrement l'extension des garanties de rémunération en cas d'accident du travail ou de maladie à tous les mineurs ayant au moins six mois d'ancienneté (contre trois ans et une condition d'âge minimal de 22 ans avant l'accord). Deuxièmement, concernant les congés payés, il étend jusqu'à 20 ans (au lieu de 18) le bénéfice d'un cumul avantageux des congés payés de deux jours ouvrables et demi par mois de travail accompli. Troisièmement, concernant les rémunérations, un salaire minimum est garanti aux nouveaux embauchés affectés aux travaux du fond aux postes d'abattage ou de creusement : cette garantie existait déjà de manière informelle et visait à réduire les effets potentiellement néfastes du paiement à la tâche pour les travailleurs inexpérimentés. Elle est désormais rendue contractuelle. Quatrièmement, les conditions pour bénéficier des avantages en nature sont également modifiées. Avant la signature de l'accord, un agent célibataire logé chez ses parents eux-mêmes allocataires (*i.e.* dont l'un au moins des deux parents, le père le plus souvent, est agent actif ou retraité des mines), ne pouvait prétendre qu'à une majoration de 10 % de l'indemnité accordée au « chef de famille ». Cette restriction est désormais levée et « tout agent des Houillères en activité bénéficie, au minimum, des prestations de logement et de chauffage prévues pour l'agent célibataire en activité, c'est-à-dire : 60 % de l'indemnité de logement du chef de famille en activité [...] ; 60 % de l'allocation de combustible (ou de l'indemnité) du chef de famille en activité » [174]. Cette dernière mesure, en plus de favoriser le recrutement d'enfants de mineurs célibataires, sanctionne le fait que les allocations de logement et de charbon constituent, plus qu'un complément de ressources, une véritable composante de la rémunération globale.

172. AN 19771408/22, art. 4, « Résolution de la commission de l'article XI ».
173. ANMT, 2002 056 1095, « Protocole d'accord visant à favoriser l'embauchage », 15 juillet 1975, CDF, Services techniques et sociaux ; ANMT, 2002 056 1095, « Lettre de Paul Gardent, directeur général de CDF au ministre de l'Industrie », 31 décembre 1975.
174. ANMT, 2002 056 1095, « Protocole d'accord visant à favoriser l'embauchage », 15 juillet 1975, CDF, Services techniques et sociaux.

Un cinquième volet de mesures concerne les modalités d'ouverture des droits à pension de retraite, et les avantages de logement et de chauffage garantis aux retraités. L'enjeu est ici d'attirer des recrues qui ne pourraient, étant donné le rythme de fermeture des puits, réaliser une carrière complète de 30 ans de service. L'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse au régime minier restant fixé à 55 ans (contre 60 au régime général), la durée minimale de service nécessaire est réduite de 15 ans à 5 ans[175]. De plus, les périodes travaillées au fond permettent d'avancer l'âge permettant de liquider une retraite à taux plein au régime général, à raison d'un an par période de quatre ans. Ainsi, un mineur ayant 20 ans de fond, reconverti dans un autre secteur d'activité, pourrait liquider ses droits à la retraite à 55 ans au lieu de 60 ans. Enfin, concernant les avantages de logement et de chauffage, les anciens agents dont la durée de service est au moins égale à 5 ans peuvent, à partir de 55 ans, recevoir des indemnités de logement et de chauffage calculées au prorata de la durée de leurs services miniers[176].

Ces avantages nouveaux s'appliquent formellement à toutes les catégories de travailleurs, à l'exception de l'allocation de 60 % pour les travailleurs célibataires, dont il est écrit dans l'accord qu'elle ne s'applique pas « aux célibataires et assimilés logés (ou logés et chauffés) gratuitement par les Houillères », c'est-à-dire aux Marocains logés en camps de travailleurs étrangers[177]. Mais en pratique, les autres mesures ne leur sont, en 1975, pas plus destinées, illustrant un phénomène clair de discrimination pratique : la garantie de rémunération au bout de six mois de services n'est que de peu d'effet pour des travailleurs ne demeurant aux effectifs que pour des périodes de 12 ou 18 mois ; le cumul de congés payés ne les concerne pas puisqu'ils doivent prendre un « congé longue durée » de quatre mois entre deux contrats ; quant aux problèmes liés à l'ouverture des droits à la retraite, et à la proratisation des avantages en nature, nul n'envisage alors qu'ils puissent concerner des travailleurs marocains, dont on n'imagine pas qu'ils puissent faire valoir des droits à la retraite, ni a fortiori

175. Cette mesure est en réalité une manière d'aligner le régime minier sur le régime général : depuis le 1er janvier 1975, les salariés au régime général de sécurité sociale peuvent ouvrir des droits à la retraite dès le premier trimestre cotisé.

176. Cette « proratisation » des avantages en nature était déjà garantie pour les agents ayant bénéficié d'une mesure de conversion professionnelle dans une autre entreprise.

177. Voir aussi ANMT, 2002 056 1095, « Mesures propres à faciliter l'embauchage : lettre de J. Marseille, chef du Service travail et relations sociales, à M. Legrand, directeur du gaz, de l'électricité et du charbon au ministère de l'Industrie et de la Recherche », 23 juillet 1975, CDF, Service travail et relations sociales.

demander une proratisation au-delà de 15 ans d'ancienneté [178].

Tableau 1.7 – Effectifs et embauchages, 1970–1980

	1970	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Effectif fond	41 605	27 908	25 795	24 183	21 654	18 754	16 548	14 143	12 483
dont Marocains	4 506	3 641	3 899	4 457	4 179	4 088	3 927	3 624	3 637
%	10,8	13,0	15,1	18,4	19,3	21,8	23,7	25,6	29,1
Recrutement total	1 983	939	2 336	2 290	752	381	218	114	60
dont Autochtones	95	81	910	1 202	320	137	191	113	60
dont Marocains	1 888	858	1 426	1 088	432	244	27	1	0
%	95,2	91,4	61,0	47,5	57,4	64,0	12,4	0,9	0

Lecture du tableau : en 1970, 41 605 mineurs travaillaient au fond, dont 4 506 Marocains, soit 10,8 % de la main-d'œuvre du fond. 95,2 % des agents recrutés en 1970 sont des Marocains.

Note : Les catégories sont celles utilisées dans les rapports d'activité. A partir de 1972, la distinction n'est plus faite entre étrangers et marocains : ces derniers représentent l'intégralité de l'effectif étranger recruté chaque année.

Cette politique de main-d'œuvre mettant l'accent sur le recrutement de jeunes locaux se traduit par trois années de recrutement « autochtone » intense en 1974, 1975 et 1976 (tableau 1.7), qui passe de 81 en 1973 à plus de 1 200 en 1975 avant de redescendre à moins de 200 puis moins de 100 en fin de décennie. Cette politique très conjoncturelle, si elle diminue sensiblement la part des travailleurs marocains dans les recrutements, ne suffit toutefois pas, loin s'en faut, à limiter leur présence parmi les effectifs du fond : le « seuil » de tolérance fixé à 19 % lors de la discussion du plan charbonnier de 1974 est dépassé en 1976, et atteint même près de 30 % en 1980, alors que le recrutement de travailleurs marocains cesse totalement et que ne subsiste qu'un faible flux de quelques dizaines de travailleurs locaux. L'objectif de stabilisation d'un noyau dur de travailleurs locaux aptes au fond et susceptibles d'occuper les postes vacants de techniciens et de petit encadrement demeure, comme dans les années 1960. Mais comme alors, il se heurte à un turnover très intense, comme le montre une étude économétrique réalisée mi-1976 par le service du Travail et des

178. Les membres de la Commission de l'article XI demandent pourtant que des mesures soient prises en faveur des travailleurs marocains : « Pour compléter ce recrutement, la Commission constate la nécessité de recourir à des ouvriers étrangers. Les conditions d'accueil et de formation de ceux-ci doivent être particulièrement étudiées afin de leur assurer les moyens convenable d'existence tant matériels que moraux. » Achille Blondeau, secrétaire général de la Fédération CGT des travailleurs du sous-sol, réclame lui aussi des mesures relatives aux conditions de logement, de formation et de prestations sociales des travailleurs marocains, mais le point n'est pas même abordé lors des réunions de négociations (Courriers du 25 février et du 26 mars 1975 au directeur général de CDF, ANMT 2002 056 1095). L'accord ne comporte rien sur ces aspects, ce qui n'empêche pas la CGT de le signer.

Relations sociales de CDF, afin de prévoir les variations de l'effectif des nouveaux embauchés [179]. Cette étude se fonde sur le calcul de pourcentages de « survie » à 3, 6, 9, 12, 15 et 18 mois des agents embauchés entre avril 1974 et fin mars 1976. Ainsi, sur 1 890 nouveaux embauchés aux HBNPC, 80 % sont encore présents 3 mois, 59 % six mois, 45 % douze mois et 41 % quinze et dix-huit mois après leur embauchage. Ce taux de survie est le plus faible de tous les bassins (il est de 42 % en Lorraine à dix-huit mois, de 84 % à Decazeville, et de 98 % à Gardanne).

À la différence de la révision du plan charbonnier de 1974, la très fugace « relance » de 1981 n'est pas l'occasion d'un nouvel acte de revalorisation des carrières et de recrutement. Le temps a passé et est désormais aux reconversions professionnelles pour les travailleurs « autochtones » et aux dispositifs de retour au pays pour les travailleurs marocains. La dualisation de la politique de main-d'œuvre ne prend donc pas fin avec l'arrêt du recrutement au Maroc en 1980 : elle change de forme, comme nous le verrons en étudiant les trajectoires de travailleurs marocains dans le chapitre 5.

La « longue récession » initiée par le plan Bettencourt de 1968 est ainsi une période plus complexe qu'il n'y paraît de prime abord. La régularité de la baisse de la production et des effectifs sur l'ensemble de la période, si elle témoigne d'un processus concerté de désaccumulation du capital, ne signifie pas pour autant l'existence d'un grand dessein intangible. Au contraire, des impulsions et inflexions importantes sont données en 1974 et en 1981 au rythme de la récession, ainsi qu'à sa signification sociale et économique dans le bassin du Nord-Pas-de-Calais.

Conclusion

Les chemins de la récession charbonnière sont multiples et empruntent des voies en apparence contradictoires : extension des forces productives et renouvellement de l'appareil productif menés presque jusqu'à la toute fin de l'exploitation, poursuite tout au long de la période d'une politique segmentée et différenciée de recrutement et de gestion des carrières des travailleurs, évaluation à échéance régulière du rythme

179. Nous passons sur les détails du travail de modélisation, même s'il est intéressant de noter que l'auteur de l'étude considère que la fusion des effectifs de nouveaux embauchés suit une loi de Pareto d'expression $p(t) = \frac{a}{t}$, où p(t) est la probabilité qu'un individu soit présent aux effectifs à $t + 1$ sachant qu'il l'est encore à t, et a une constante calculée pour chaque bassin.

et des modalités de la diminution de la production et des effectifs, que l'on cherche, selon les impératifs du moment, soit à accélérer soit à ralentir. Ce n'est ainsi qu'au prisme déformant d'une analyse rétrospective vue depuis le point d'aboutissement – la fermeture définitive – que l'histoire économique du charbon peut être écrite comme une longue et lente décadence causée uniquement par un déterminisme géologique et technologique inéluctable. L'histoire de la récession charbonnière est scandée par plusieurs moments politiques inscrits dans des contextes économiques, qui doivent être lus comme des réponses circonstancielles à des problèmes déterminés. Ce premier chapitre a mené l'analyse de ces moments, en confrontant les discours officiels des dirigeants de l'entreprise (source trop souvent unique de l'histoire de l'entreprise), la mise en série et le retraitement d'agrégats comptables et de main-d'œuvre, et des documents administratifs explicitant les alternatives possibles et les conflits d'appréciation entre acteurs.

Au plan social, les préoccupations des dirigeants de l'entreprise changent à mesure qu'évolue le contexte économique et social externe et interne à l'entreprise. Au cours de la première phase, les pénuries de main-d'œuvre locale, occasionnant des difficultés de recrutement et un fort turnover des jeunes embauchés, sont d'abord considérées comme un frein à l'augmentation de la production. Le recours à une immigration italienne, algérienne et marocaine vise alors, selon un schéma classique, à « boucher les trous », aux postes d'extraction du charbon. Souhaitée et suscitée, la présence de travailleurs étrangers est aussi l'objet d'évaluations négatives de la part des dirigeants de l'entreprise : jugés trop instables et insuffisamment productifs, les travailleurs étrangers sont une solution qui pose problème. Mais au fur et à mesure que s'impose l'objectif de réduction des effectifs, le recours quasi-exclusif à des travailleurs marocains est conçu comme une variable d'ajustement de la récession de l'activité, permettant de fournir un volant suffisant de travailleurs jeunes afin de pallier le vieillissement des travailleurs locaux dont le recrutement est stoppé. La dernière phase de l'exploitation charbonnière est ainsi celle de l'approfondissement d'une politique duale de gestion de la main-d'œuvre visant à assurer le recrutement d'un faible nombre de jeunes « autochtones » afin de stabiliser et de renouveler le petit encadrement et les postes de techniciens, à faire partir en pré-retraite, retraite et reconversion professionnelle les mineurs « autochtones » âgés, et à assurer un volant de main-d'œuvre instable constituée par des travailleurs marocains.

La désaccumulation du capital minier est ainsi bien le résultat d'un travail po-

litique. Elle passe par un travail de représentation de la situation économique du charbon en termes de « difficultés », de « problèmes », etc. Elle passe ensuite par des dispositions et des mesures (les « plans » et leurs diverses révisions) qui impriment une certaine pente à la trajectoire économique et sociale de l'entreprise. Elle passe enfin par un ensemble de dispositifs pratiques qui verrouillent certains types de pratiques : la gestion duale de la main-d'œuvre, adossée à des dispositifs concrets de prévision des effectifs et des dispositifs institutionnels de gestion du personnel marocain (voir chapitre 3) contribue ainsi à l'inéluctabilité de la récession.

Cette gestion duale s'inscrit dans la recherche d'une productivité maximale du travail, par la substitution du capital au travail ou par l'apport sans cesse renouvelé d'une force de travail jeune et apte à effectuer les travaux pénibles et usants du travail minier. Le secteur charbonnier est ainsi bien inscrit dans les règles générales du capitalisme, même étatisé. Le travail, celui réalisé par les immigrés notamment, est une variable d'ajustement des plans de production, dont l'élaboration et l'évaluation tendent de plus en plus, au fil de la période, à être réalisées selon le principe de la minimisation des coûts. L'histoire économique de l'entreprise permet ainsi de montrer comment les travailleurs marocains sont peu à peu intégrés à un mode de gestion dual de la main-d'œuvre qui définit les conditions de leur mise au travail. Cette mise au travail, on l'a esquissé, passe par la mobilisation de représentations dévalorisantes et de stéréotypes qui contribuent à faire des travailleurs marocains une solution qui pose sans cesse problème : elle doit être malléable mais prévisible, rotative mais pas fuyante, non formée et efficiente... La gestion duale de la main-d'œuvre est un des dispositifs par lesquels est opérée la récession charbonnière : les travailleurs marocains sont donc partie-prenante de cette histoire et sont bel et bien utilisés dans le cadre de la politique de fermeture des mines. Ce mode de gestion duale et segmentée de la main-d'œuvre doit toutefois encore être investigué, afin de comprendre par quelles médiations juridiques et institutionnelles cet usage différencié passe (chapitre 3), comment leur recrutement en contexte colonial influe sur les modalités de leur construction comme main-d'œuvre exploitable (chapitre 4 : on verra là l'origine des représentations dévalorisante et racialiste étudiées dans ce chapitre), et comment la gestion duale se traduit en trajectoires spécifiques au sein de l'espace professionnel des mines (chapitre 5).

Ces chemins politiques de la récession charbonnière nous ont également conduit dans les lieux où s'élabore la politique économique. On a entrevu le rôle de cer-

tains acteurs qui, à diverses positions au sein du Commissariat général au Plan, des grandes entreprises publiques, ou des grandes Écoles de la « noblesse d'État », ont contribué à justifier et mettre en œuvre la récession du charbon. L'étude de ces configurations d'acteurs permet alors de comprendre comment cette récession a été pilotée, et de mettre en lien l'histoire sectorielle du charbon et l'histoire plus générale des modes d'intervention de l'État sur l'économie.

Chapitre 2

Piloter par les coûts

Immigration, noblesse d'État et capitalisme

Deindustrialization does not just happen.

Barry Bluestone et Harrison Bennett, 1982, *The Deindustrialization of America*, p. 15

Introduction

La récession charbonnière, comme la désindustrialisation en général, n'est jamais le résultat inévitable ou accidentel des forces du marché, ou des seules déterminations géologiques ou techniques : elle résulte, comme nous l'avons montré au chapitre précédent d'une combinaison de décisions politiques de moyen ou long terme et d'ajustements de court terme aux variations des conditions économiques de production et d'écoulement du charbon. Cela étant dit, la question reste ouverte de savoir comment la récession du charbon a été conçue au sein des élites dirigeantes de l'entreprise et de l'appareil d'État, et dans quelle mesure elle s'inscrit dans une transformation de longue durée des politiques économiques visant à établir et légitimer un pilotage de l'action économique de l'État par les coûts. Nous montrerons ainsi qu'un consensus émerge progressivement au cours des années 1950 et 1960 au sein des ingénieurs des Mines en charge de la direction opérationnelle et stratégique de l'entreprise et, plus largement, au sein de la haute administration étatique, visant à faire du marché et des coûts les référentiels de l'action économique de l'État et

des grandes entreprises publiques. Dans le cas des houillères, la récession est conçue et pilotée en fonction d'un arbitrage entre « coûts en développement » et « coûts en récession », le calcul de ces coûts intégrant, on le verra, la structure de la force de travail et le recours à l'immigration.

L'enjeu est alors de montrer comment l'on passe, sans solution de continuité historique évidente, à la mise en pratique de ces injonctions dans les entreprises publiques et les grands ministères techniques [1]. Cette mise en pratique passe par la formalisation, la diffusion et l'application au secteur charbonnier d'une théorie économique formulée par l'économiste Maurice Allais – la théorie du rendement social. Elle passe aussi par la résolution d'un problème politique : afin de déterminer à quel rythme il convient de fermer les mines, les calculs de coût sont mis en balance avec l'épineuse question des conditions d'acceptation par les mineurs de la destruction de leurs emplois. Là encore, les Marocains sont un recours : leur introduction, en permettant d'adoucir le rythme de la récession, est pensée comme un amortisseur d'éventuelles tensions sociales. Une dimension forte de ce chapitre est alors de montrer comment l'outil des coûts de production et la comparaison entre divers types de coûts (coût de la récession, coût de l'expansion du bassin, coût social de la fermeture) permet de légitimer le choix d'un scénario de fermeture des mines en France.

Étudier les rapports entre immigration et récession charbonnière du point de vue du pilotage économique de la récession nécessite d'inscrire l'histoire économique et sociale du charbon dans l'histoire de la planification en France. L'exposition au chapitre 1 de l'évolution en trois phases de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais débouche ainsi sur la question des modalités d'élaboration de la politique charbonnière. Plan Jeanneney, Plan Bettencourt, Plan charbonnier de 1974 : le vocable du plan est omniprésent. Mais le mot ne doit pas faire écran au fait et l'objectivation des plans par leurs effets sur des agrégats comptables ne permet pas de comprendre comment ceux-ci ont été conçus et mis en œuvre : il faut considérer, en paraphrasant Henry Rousso, les plans charbonniers comme des objets de socio-histoire [2].

1. Allais expose une théorie bien particulière, dont nous ne prétendons pas qu'elle ait influé à elle seule sur l'évolution de l'ensemble du secteur charbonnier. Il s'agit bien plutôt de montrer comment cette théorie s'est diffusée, par les enseignements de Allais, quelles sont ses affinités avec les transformations qui s'opèrent à la même époque dans les institutions nées de l'élan planiste de l'après-Seconde Guerre mondiale, et comment la question des « coûts » a été traduite – difficilement – en instruments de gestion et de prévision au sein de l'entreprise.

2. Henry Rousso, « Le Plan, objet d'histoire », *Sociologie du Travail*, 27 (3), 1985, p. 239–250.

Ces plans s'inscrivent dans la dynamique générale du Plan et de ses transformations, dont les modalités et le rythme sont décrits de façon récurrente selon un schéma économiste, expliquant la crise du « paradigme » keynésien et planiste, et la pénétration au sein de la haute administration de croyances et de pratiques visant à libéraliser les marchés et à privatiser les entreprises publiques. Ce récit économiste, représenté notamment par Robert Boyer[3], insiste sur la mise en crise du « paradigme keynésien » à l'occasion de la crise économique des années 1970 qui aurait permis aux opposants de longue date au keynésianisme de discréditer la théorie en expliquant l'échec des politiques macro-économiques de relance par sa fausseté supposée. Cette explication tend toutefois à sur-déterminer l'évolution des rapports entre science économique et politique économique par celle des joutes entre grands « paradigmes » concurrents – sur les campus d'économie des États-Unis – en n'analysant pas la manière dont les représentations dominantes sont traduites dans des instruments de l'action publique qui, dès les années 1960, mettent à mal la supposée hégémonie de la modélisation keynésienne comme mode de régulation de l'économie. Le « tournant » néolibéral s'apparenterait ainsi plus à un retour progressif à une doxa libérale brièvement mise entre parenthèses à la fin des années 1940 et au début des années 1950, qu'à un changement de paradigme ou de pratique de régulation économique survenant plus ou moins brutalement dans les années 1970. Plus encore, cette réhabilitation des marchés et de l'État comme architecte et soutien de leur fonctionnement efficace, a été conçue au sein des institutions du Plan, par cette même génération singulière de hauts fonctionnaires « modernisateurs » qui avaient, quinze ans plus tôt défendu avec ardeur la mise en place d'une économie planifiée. Traduite en instruments de gestion des entreprises publiques, elle a été mise en œuvre aux Charbonnages de France par une équipe d'ingénieurs-économistes formée au calcul microéconomique par Maurice Allais. C'est alors la question du rôle des économistes et des théories économiques sur l'économie qui sera – à titre secondaire dans l'argumentation d'ensemble – posée[4]. L'étude du pilotage de la récession charbonnière permet ainsi de mettre en doute la chronologie économiste selon laquelle le keynésianisme aurait été défait par le néolibéralisme dans les années 1970 : si

3. Robert Boyer, « La discipline économique des années 1930 à nos jours : d'un espoir prométhéen à une dramatique révision », *Le Débat*, (169), 2012, p. 148–166.

4. Michel Callon, « Performative economics », *Do economists make markets ? On the performativity of economics*, sous la dir. de Donald A. MacKenzie, Fabian Muniesa et Lucia Siu, Princeton, NJ : Princeton University Press, 2008, p. 311–357.

tant est qu'un changement de paradigme ait véritablement eu lieu, celui-ci doit être recherché dès les années 1950, au cœur même des organes de la planification et du gouvernement des entreprises publiques.

L'enjeu central de ce chapitre est ainsi d'historiciser la récession charbonnière comme action publique, en tenant ensemble histoire des institutions de planification et de leurs rapports aux entreprises publiques, histoire des outils économiques de prévision et de conception de la politique charbonnière (modèles et calculs de coûts), et histoire des configurations d'acteurs ayant permis l'élaboration et la transformation de ces outils et institutions. Il s'agira donc de suivre l'appel d'Alain Desrosières, à l'issue de son étude comparative de la modélisation et de la planification en France et aux Pays-Bas [5], pour une étude des plans et modèles qui soit attentive aux relations et transactions entre décideurs politiques, économistes, universitaires, fonctionnaires et comptables nationaux. En l'occurrence, il s'agira d'aborder cette vaste question en se focalisant sur deux moments historiques particuliers, et deux configurations d'acteurs : le début des années 1960 et la redéfinition autour de Maurice Allais des cadres de la politique charbonnière (section 2.2) ; le milieu des années 1980 et la fixation au sein de la direction des Mines au ministère de l'Industrie de l'échéance et des modalités de fermeture définitive du bassin du Nord-Pas-de-Calais (section 2.3).

Mais avant d'étudier ces deux moments, il faut d'abord exposer les métamorphoses du Plan, et la manière dont les entreprises publiques s'intègrent à la transformation des politiques économiques dans les années 1960 (section 2.1). Dans un deuxième temps, nous montrerons comment la récession de 1960 a été planifiée, selon des modèles économiques élaborés par une équipe d'ingénieurs-économistes proches de Maurice Allais (section 2.2). Enfin, nous montrerons comment les équations du problème se complexifient dans les années 1980, par l'analyse des discussions internes à la direction des mines du ministère de l'Industrie relatives aux différents scénarios de fermeture définitive des exploitations charbonnières, et des étapes des prises de décision (section 2.3).

5. Alain Desrosières, « La commission et l'équation : une comparaison des Plans français et néerlandais entre 1945 et 1980 », *Genèses*, (34), 1999, p. 28–52.

2.1 Les métamorphoses du Plan

Comme tout grand secteur économique, le charbon est intégré à la planification mise en place après la Seconde Guerre mondiale. Plus encore, la question de la gouvernance des entreprises publiques est lié à celle de la planification. Les métamorphoses du Plan dans les années 1950 et 1960 permettent alors de comprendre comment les réflexions sur le charbon en général, et la récession charbonnière en particulier s'intègrent à un débat, au sein des organes du Plan, entre « modernisateurs » et « libéraux » (2.1.1), au rôle des entreprises publiques comme instruments de la politique économique (2.1.2), et à la volonté d'y faire pénétrer une logique de gouvernement par les coûts (2.1.3).

2.1.1 Le Plan, les « modernisateurs » et le libéralisme

Le courant nationalisateur et planiste puise, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale à des sources multiples : CGT réformiste de Léon Jouhaux, PCF et courants socialistes qui voient, certes avec des nuances, dans les nationalisations et le Plan une manière d'avancer vers l'étatisation et la socialisation des moyens de productions, courants réformateurs au sein de la haute administration, et notamment dans le Corps des X-Mines. Tous considèrent que le patronat privé avait doublement failli : par excès de malthusianisme dans l'entre-deux guerres en laissant l'appareil productif tomber en obsolescence, et dans la collaboration avec les autorités d'occupation nazies pendant la guerre[6]. Sécurité sociale, Commissariat général au Plan,

6. Au milieu des années 1980 émerge d'un nouvel agenda de recherche historique autour des nationalisations et de la planification, autour notamment de Henry Rousso (Henry Rousso, éd., *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, Paris : CNRS Editions, 1986 ; Henry Rousso et Claire Andrieu, éds., *La planification en crises, 1965-1985*, Paris : CNRS Editions, 1987) et d'Antoine Prost, Claire Andrieu et Rolande Trempé (Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, éds., *Les Nationalisations de la Libération : de l'utopie au compromis*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987). La liaison entre ces deux ensembles de travaux n'a toutefois pas véritablement été réalisée, les travaux sur la planification n'intégrant que peu les travaux sur les entreprises nationalisées (Thuillier, « Les Charbonnages et le Plan (1946-1962) », *op. cit.* ; Martine Bungener, « L'électricité et les trois premiers plans : une symbiose réussie », *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, sous la dir. d'Henry Rousso, Paris : CNRS Editions, 1986, p. 107–120). Quant aux synthèses sur les nationalisations et les dénationalisations qui poursuivent cet agenda de recherche dans les années 1990 et 2000, elles ne sont pas l'occasion d'un réflexion plus générale sur le gouvernement et la planification de l'économie (Chick et Lanthier, « The international experience of nationalisation and denationalisation », *op. cit.* ; Barjot, « Nationalisations et dénationalisations », *op. cit.* ; Dominique

Plan lui-même, grandes entreprises publiques, système public de crédit et de contrôle de la monnaie : ces institutions fortes créées à la Libération, et dont les ferments apparaissent dès 1936, contribuent ainsi d'après Michel Margairaz, à « forger parmi les élites politiques et administratives l'attachement à une économie mixte, élément majeur d'une véritable culture de régulation et de protection économique et sociale » [7]. Ce sont ces institutions, associées à la mémoire du fort affaiblissement économique des années 1930, à l'effondrement des marchés financiers à la fin des années 1940 dû à une forte inflation, et à un accès contrarié aux ressources financières, qui « rendent nécessaires aux yeux des responsables, publics et privés, de l'économie et des finances, la formulation de secteurs prioritaires dans une économie administrée, au prix pour certains hauts fonctionnaires nourris de principes libéraux d'une véritable *conversion* à la *culture de la régulation.* » [8] Le Plan français peut même apparaître, aux yeux d'universitaires et d'experts européens comme le modèle d'une régulation optimale du capitalisme [9].

Le Plan français est ainsi considéré, par une fraction importante des classes dominantes, comme l'un des outils de la « modernisation » de l'économie française, suscitée et accompagnée par des politiques économiques d'inspiration keynésienne. La question de la planification est en effet celle de l'invention de futurs économiques cohérents avec les objectifs sociétaux et économiques de long ou moyen terme imaginés par des groupes d'acteurs en mesure de faire valoir leur point de vue, et ajustés à des modèles économiques légitimant une entreprise d'ingénierie sociale [10]. Le Plan français, afin de « réunir les intérêts économiques dans une recherche collective des solutions » [11], procède ainsi comme une grande entreprise de conciliation d'intérêts

Barjot, « Reconstruire la France après la seconde guerre mondiale : les débuts d'Electricité de France (1946-1953) », *Entreprises et histoire*, [70], 2013, p. 54–75).

7. Margairaz, « La faute à 68 ? Le Plan et les institutions de la régulation économique et financière : une libéralisation contrariée ou différée ? », *op. cit.*

8. *Ibid.*, p. 43.

9. Andrew Shonfield, directeur des études puis président du Royal Institute of International Affairs, ou Chatham House, représente bien cette opinion répandue au sein de l'élite européenne, selon laquelle la planification à la française aurait permis d'assurer les tâches essentielles de la reconstruction et du décollage des économies européennes, en sauvegardant néanmoins les principes essentiels de la propriété privée des moyens de production et de la société de marché (Andrew Shonfield, *Le capitalisme d'aujourd'hui. L'Etat et l'entreprise*, Paris : Gallimard, 1967).

10. Thomas Angeletti, « Faire la réalité ou s'y faire ? La modélisation et les déplacements de la politique économique au tournant des années 1970 », *Politix*, (95), 2011, p. 47–72 ; Michel Armatte, *La science économique comme ingénierie. Quantification et modélisation*, Paris : Presses des Mines, 2010.

11. Kuisel, *Le Capitalisme et l'État en France*, *op. cit.*, p. 374.

différents ou divergents, représentés au sein des commissions *ad hoc*, dites Commissions de modernisation, du Commissariat général au Plan, où siègent représentants du patronat, de la haute administration, des syndicats, ainsi que des experts divers. Le Plan est ainsi, selon la formule de Alain Desrosières « un dessein et un dessin » :

> L'idée de *plan* a deux faces. D'une part, le plan organise et coordonne une séquence d'actions visant un but. D'autre part, le plan est une représentation dessinée, une clôture d'un espace compliqué et potentiellement illimité, réduit aux seuls traits nécessaires pour s'y mouvoir et agir sur lui. L'idée de *modèle* a la même ambivalence : figure exemplaire vers laquelle tendre, stylisation conventionnelle et manipulable d'un système d'interactions. [12]

La traduction du keynésianisme en pratique gouvernementale est ainsi réalisée au sein des organismes de planification par la conjonction entre les travaux de théoriciens sur la mesure des agrégats économiques, débouchant sur la mise en place de la comptabilité nationale, et les travaux des modélisateurs économètres qui mettent à disposition des décideurs politiques et des hauts fonctionnaires des ministères des Finances et des banques centrales des modèles relativement simples permettant la prévision et l'évaluation des mesures budgétaires et monétaires [13].

Néanmoins, le Plan n'est pas ennemi du marché [14]. Il exprime un syncrétisme entre dirigisme étatique, corporatisme et marché libre [15]. Au regard des outils de l'action économique, la régulation macro-économique selon les préceptes et recette keynésiennes ne fait pas pour autant disparaître l'influence du calcul micro-économique [16] : aux comptables nationaux et aux planificateurs les modèles d'inspiration keynésienne, et aux ingénieurs économistes des ministères et des entreprises nationales la théorie micro-économique permettant de déterminer les modalités d'une politique optimale d'investissement public. Quant aux hauts fonctionnaires et membres des grands Corps, qui se partagent les positions de pouvoir au Commissariat général au Plan, au ministère des Finances et à la tête des grandes entreprises publiques, leur « conversion », décrite par Michel Margairaz, est fragile. En effet, ce sont les mêmes

12. Desrosières, « La commission et l'équation », *op. cit.*, p. 51.
13. Boyer, « La discipline économique des années 1930 à nos jours », *op. cit.*
14. C'est aussi ce que montrent Claude Didry et Frédéric Marty à propos des politiques de concurrence de l'après-Seconde guerre mondiale (Claude Didry et Frédéric Marty, « La politique de concurrence comme levier de la politique industrielle dans la France de l'après-guerre », *Gouvernement et action publique*, 4 [4], 2016, p. 23–45).
15. Kuisel, *Le Capitalisme et l'État en France*, *op. cit.*
16. cf. *infra* à propos des calculs de coûts de récession des Charbonnages.

hauts fonctionnaires, qualifiés par Richard Kuisel de « néo-libéraux », qui considéraient le Plan comme un moyen de renouveler les structures productives en période de pénurie après-guerre, qui seront les chevilles ouvrières d'une réhabilitation de la concurrence, de la compétitivité et de la recherche du profit par la minimisation des coûts. [17]

> Les néo-libéraux estimaient l'intervention de l'État indispensable pour abattre les structures archaïques de l'économie française. [...] Tout le groupe s'irritait de l'arriération relative du pays, et reprochait à l'État de subventionner des entreprises marginales. En tant que défenseurs de l'intérêt public, ils voyaient d'un mauvais œil les intérêts à mentalité protectionniste qui entravaient les mécanismes du marché, maintenaient des prix trop élevés et une productivité trop basse, obstruaient le système de distribution. [18]

D'outil de recontruction et de renouvellement de l'appareil productif, le Plan devient dès le début des discussions entreprises sous la houlette de Pierre Massé en 1964–1965, un instrument de la « mutation » de l'économie française, *i.e.* de la réhabilitation de l'impératif de libéralisation et de compétitivité. Le calcul micro-économique, mobilisé dans le cas des houillères pour calculer les coûts en récession du bassin minier, est alors développé au sein du plan et diffusé dans les grands ministères techniques en charge de la tutelle des entreprises nationales. Celles-ci sont l'un des terrains de cet aggiornamento de la politique économique.

2.1.2 Quelles relations entre Plan et entreprises publiques ?

Le premier Plan (dit Plan Monnet de modernisation et d'équipement) avait ciblé prioritairement six secteurs dits « de base » car ils constituaient des goulots d'étranglement : charbon, électricité, acier, transports, ciment et machines agricoles. Six secteurs dont une part importante des activités est nationalisée en 1947–1948, permettant la fixation d'objectifs de production annuels et finaux (pour le charbon,

17. Jean Finez, s'appuyant aussi sur les travaux de Richard Kuisel, défend une thèse assez proche à propos des dirigeants de la SNCF et leur point de vue sur le service public. Au fur et à mesure des années, c'est non seulement la place qui doit être accordée au service public dans la gestion de l'entreprise qui évolue, mais également la définition qui lui est donnée et sa relation avec la question de l'intérêt général. Petit à petit, l'idée selon laquelle la gestion par les coûts, la concurrence et le marketing sont conformes à l'intérêt général se développe, sous l'influence notamment des ingénieurs des Grands Corps. (Jean Finez, « La construction des prix à la SNCF, une socio-histoire de la tarification : de la péréquation au yield management (1938-2012) », *Revue française de sociologie*, 55 [1], 2014, p. 5–39)

18. Kuisel, *Le Capitalisme et l'État en France*, *op. cit.*, p. 416.

l'objectif est de 65 millions de tonnes produites en 1950). Le secteur charbonnier est ainsi tout particulièrement au cœur des réflexions et pratiques planistes, et ce dès les années 1930. Le Plan, selon Monnet, était conçu comme un « programme d'investissement » permettant de diriger et répartir la manne du plan Marshall. Mais comment planifier sans pouvoir (ni vouloir, dans l'esprit de Monnet) rien imposer ni commander ? C'est notamment afin de répondre à cette question que les gouvernements successifs se résolvent à s'appuyer sur le secteur nationalisé :

> Les nationalisations de 1946 offraient aux planificateurs un secteur placé sous l'autorité de l'État et composé de grandes unités centralisées. Le charbon, l'électricité, la capacité du réseau ferroviaire apparaissaient comme autant de goulots d'étranglement, et ces mêmes branches avaient déjà formulé des plans de reconstruction. Rappelons qu'une des raisons des nationalisations avait été d'assurer un développement rapide de ces activités ; sur ce point, les motivations des nationalisateurs coïncidaient avec celles des planificateurs. Dans le secteur public, les directives du Plan devenaient immédiatement des ordres [19].

Le secteur public devient ainsi un des modes d'action de l'État sur l'ensemble de l'économie. De façon générale, les entreprises publiques sont considérées par la doxa moderniste et planiste comme la vitrine du redressement de l'industrie française : lieu des forts gains de productivité, et de l'accomplissement d'une forme de compromis social sanctionné par l'existence de statuts considérés comme protecteurs. Mais le lien entre nationalisation et planification n'est, à la Libération, pas évident : Kuisel explique ainsi que l'échec de Mendès France cherchant à intégrer la planification à un grand ministère de l'Économie et de l'Industrie, mène à une déconnexion partielle des deux enjeux. Ce n'est qu'après les grandes vagues de nationalisations de 1947–1948 qu'un consensus se fait autour de l'idée des nationalisations comme le moyen par lequel sera menée la « modernisation » de l'économie française, seule à même de garantir sa croissance et son indépendance [20]. Toutefois, le secteur nationalisé ne

19. *Ibid.*, p. 376.

20. Certains, comme André Philip, ministre SFIO de l'Économie et des Finances de janvier à juin 1946, ou les dirigeants de la CGT, mettaient un contenu socialiste à ces grands principes, justifiant ainsi le fait d'œuvrer, aux côtés d'autres partis politiques et d'autres groupes constitués ouvertement anti-socialistes ou anti-communistes, à la mise en place des nationalisations. Mais le socialisme n'était pas nécessaire aux nationalisations, et force est de constater que celles-ci se réalisèrent sans celui-là : « dans les faits, les aspects technocratiques et étatistes l'emportèrent » (*ibid.*, p. 351). Quant à la politisation de certains conseils d'administration, avec présence forte de communistes aux CDF, à EDF et à GDF, elle ne dura que jusqu'à l'éviction du PCF du gouvernement en 1947 à la suite de la grève aux usines Renault. Encore faudrait-il nuancer l'idée d'une dépoliti-

constitua jamais un tout homogène ou unifié, mais plutôt un ensemble disparate d'entreprises aux statuts variés : régies, sociétés d'économie mixte ou encore entreprises dont l'intégralité du capital était détenu par l'État [21]. Un ensemble disparate auquel sont assignés des objectifs divers, jugés souvent contradictoires y compris, on l'a vu dans le chapitre précédent, par les dirigeants des entreprises eux-mêmes : augmenter la productivité en améliorant les conditions de travail, contribuer à la lutte contre l'inflation et subventionner certaines réalisations d'intérêt social ou économique tout en maintenant un exercice financier à l'équilibre. Par conséquent, « plus que les textes législatifs, ce furent la pratique et les circonstances qui décidèrent de la politique de ces nouvelles sociétés. » [22] Ce sont ainsi les commissions *ad hoc* sectorielles, dites de « modernisation », du Commissariat général au Plan qui seront le lieu de rencontre entre dirigeants des entreprises publiques, hauts fonctionnaires, patrons d'entreprises privées, syndicalistes et experts, et d'élaboration de réflexions quant à l'évolution des secteurs économiques où agissent les entreprises publiques.

Dans le cas des Charbonnages, néanmoins, la rencontre entre Plan et entreprise publique est manquée [23]. En effet, alors même que « la mine est l'ennemie du temps court », le Plan, lieu par excellence d'élaboration de la prospective économique, n'est pas celui où s'élabore la politique charbonnière, qui est bien plus dictée par le colloque entre les Charbonnages et le ministère de l'Industrie. De plus, dès 1951 les houillères de bassin se dotent de leur propre service du Plan et de l'Équipement, auparavant appelé Bureau des études, qui se chargera du travail de prospective et de modélisation. Enfin, la commission de l'énergie du CGP est bien plus un lieu de réflexion sur les perspectives du charbon qu'un lieu d'élaboration de la politique charbonnière. En témoigne notamment le fait que le IVe Plan (1962–1965) ne fasse qu'entériner la décision prise en 1960 d'organiser la récession charbonnière.

sation des grandes entreprises et des organes de planification après 1948 : la présence d'ingénieurs communistes dans les directions des grandes entreprises a perduré (à l'INSEE, au CEA notamment) ; et la CGT, par exemple, a continué à participer aux « commissions de modernisation » du Commissariat général au Plan durant toute la période.

21. Margairaz et Dard, « Le service public, l'économie, la République (1780-1960) », *op. cit.*
22. Kuisel, *Le Capitalisme et l'État en France*, *op. cit.*, p. 349.
23. Thuillier, « Les Charbonnages et le Plan (1946-1962) », *op. cit.*

2.1.3 Le Rapport Nora : une nouvelle politique pour les entreprises publiques

Le Plan, s'il n'est pas le lieu de la direction des entreprises publiques, est ainsi un lieu légitime de réflexion et de prescription d'une politique pour ces entreprises. On ne s'étonnera donc pas de ce que les premières critiques explicites formulées dans un rapport officiel, qui visent à modifier les rapports entre l'État et les entreprises publiques, proviennent du Commissariat général au Plan. En avril 1966, le Premier ministre Pompidou demande à Simon Nora de présider un comité « Entreprises publiques », dont la mission est d'élaborer « toutes mesures susceptibles de favoriser l'amélioration des structures et des conditions de gestion du secteur industriel, commercial et financier dont l'État est propriétaire ou actionnaire. » [24]

Né en 1921 et décédé en 2006, énarque (de la toute première promotion 1946–1947, « France combattante ») et inspecteur des Finances, Simon Nora est, avec François Bloch-Lainé, Louis Armand, Claude Gruson ou encore Pierre Uri, l'un des archétypes des hauts fonctionnaires « modernisateurs » étudiés par Brigitte Gaïti [25] qui obtiennent après guerre, grâce notamment à la manne du Plan Marshall, des moyens conséquents et une visibilité forte au sein de la haute administration : ils occupent des positions de pouvoir au sein des Commissions de modernisation du Plan, au Service des études économiques et financières du ministère des Finances, et dans diverses institutions connexes au Plan (Nora est, en 1952, secrétaire général de la Commission des comptes de la nation présidée par Mendès France). Ils s'intègrent également dans divers lieux des champs universitaire (Sciences Po) et intellectuel (*L'Express* auquel Nora collabore dès sa fondation en 1953), et dans les clubs et cercles de discussion des classes dirigeantes (Nora est membre fondateur du Club Jean Moulin et de la Fondation Saint-Simon). Leur position est toutefois fortement marginalisée à partir du milieu des années 1950, avec le déclin relatif de ces institutions liées au Plan. Nora, comme les autres hauts fonctionnaires de sa génération, se rallie au gaullisme en 1958, y voyant l'opportunité d'exercer à nouveau une influence politique, et l'accomplissement de leur rêve technocratique faisant de l'administration le nouveau centre du pouvoir. La commande de ce rapport en 1967 ne doit donc rien au hasard et s'inscrit dans la trajectoire collective de ces hauts-

24. Lettre de mission du Premier ministre à M. Nora, 4 avril 1966.

25. Gaïti, « Les modernisateurs dans l'administration d'après-guerre : l'écriture d'une histoire héroïque », *op. cit.*

fonctionnaires (auto-)qualifiés de « modernisateurs ». Nora poursuit sa trajectoire politico-administrativo-économique par la suite : il est un des rédacteurs du discours sur la « Nouvelle société » de Chaban-Delmas en 1969, avant de prendre la direction du groupe Hachette en 1971 où il contribue au lancement du *Point*, et de devenir directeur de l'ENA de 1982 à 1986, puis dirigeant de la banque Lehman Brothers.

Le comité Nora est installé dans le cadre d'une réflexion générale sur le suivi de l'exécution du Ve Plan. Il a pour charge d'évaluer trois aspects de la politique générale de l'État relative aux entreprises publiques : « les rapports entre la Puissance publique et les entreprises » publiques, « l'efficacité et le rendement des entreprises publiques », et « le rôle des entreprises publiques comme facteur de la politique économique d'ensemble du Gouvernement » [26]. Les conclusions du groupe de travail sont synthétisées dans un rapport rendu un an plus tard, le 4 avril 1967 [27]. Simon Nora y critique le cours passé du gouvernement des entreprises publiques et propose un ensemble de mesures visant à soumettre leur fonctionnement et les modalités de leur financement à des règles de marché et à une juste évaluation de leurs coûts de production, et des coûts induits par les charges que font peser sur elles des décisions de politique économique et sociale introduisant une distorsion par rapport au fonctionnement normal d'un marché parfait.

Les conclusions du rapport les plus communément reproduites et commentées sont relatives aux principes de la gestion des entreprises publiques. Ainsi, Yves Ullmo [28] distingue trois préconisations qui synthétisent, d'après lui, les acquis essentiels du rapport : laisser une plus grande liberté aux entreprises publiques dans la détermination de leurs prix, de leur politique d'investissement et de leur politique de rémunération ; rechercher des engagements réciproques sur des objectifs physiques de production et de productivité, et financiers d'auto-financement et de rentabilité des investissements ; établir des orientations à moyen terme relatifs aux prix, aux dotations en capital et au recours aux marchés financiers [29]. Ces trois principes devant être explicités dans des contrats à moyen terme, d'une durée de trois ans, entre

26. Lettre de mission du Premier ministre à M. Nora, 4 avril 1966.
27. Le titre complet du rapport est « Rapport du Groupe de travail du comité interministériel des entreprises publiques ». Nous l'abrégerons en « Rapport Nora ».
28. Yves Ullmo (1936–2006), diplômé de l'IEP de Paris et énarque (promotion « Dix-huit juin », 1956–1958), est le fils de Jean Ullmo, un des fondateurs du groupe X-Crises. Il est notamment Chef du service économique du commissariat général au Plan de 1967 à 1973 et Commissaire général adjoint au Plan de 1981 à 1984.
29. Ullmo, *La planification en France*, *op. cit.*

État et entreprises. Ces mesures, dont Ullmo dit qu'elles se sont heurtées à la résistance du ministère de l'Industrie et du ministère de l'Économie et des Finances [30], ne sauraient toutefois épuiser l'ensemble des préconisations formulées par Nora. Plus encore, cette manière de présenter les acquis principaux du rapport laissent dans l'ombre la démarche fondamentale qui traverse l'ensemble du rapport et qui vise, en critiquant l'incurie supposée de la gestion des entreprises publiques durant les années 1950, à légitimer un pilotage par les coûts et un alignement de cette gestion sur les logiques économiques du marché :

> On accordera sans doute volontiers que la gestion des entreprises publiques a tout à gagner à ce que celles-ci se retrouvent, dans le cadre contraignant d'un marché ou de quasi-marchés orientés par le Plan, une véritable autonomie de décision. L'essentiel est que l'efficacité de l'action des pouvoirs publics ne peut, elle aussi, qu'être renforcée par une répartition des tâches permettant à l'État d'avoir en face de lui des entreprises pleinement et clairement responsables, de connaître le coût exact de ses interventions, et d'exercer sans restriction, par la planification, l'organisation des marchés et le maniement des instruments généraux de la politique économique, les prérogatives qui n'appartiennent qu'à lui. (*Rapport Nora*, p. 41)

Nora introduit son rapport en dressant un tableau sombre de l'état du financement des entreprises publiques, et de la charge qu'elles font peser sur le budget de l'État. Il compare ainsi le montant des subventions et dotations diverses aux entreprises publiques à divers autres postes budgétaires, afin d'en montrer le caractère disproportionné. Concernant le secteur charbonnier, il écrit :

> La charge des Charbonnages de France sur le budget était du même montant que les crédits à la recherche, et représentait une fois et demi les crédits pour l'urbanisme et l'aménagement du territoire. (*Rapport Nora*, p. 11)

Et il poursuit, à propos de l'ensemble des entreprises publiques :

> L'ensemble des charges supportées par le Budget pour toutes les grandes entreprises équivaut à environ trois fois les crédits accordés à l'aide aux pays sous-développés ou à deux fois les crédits affectés aux constructions scolaires, scientifiques ou sportives, ou encore à une fois et demi l'aide à la construction, HLM comprises. (*Rapport Nora*, p. 12)

30. Notamment en ce qui concerne les prix : l'État a continué d'intervenir afin d'obtenir un blocage des tarifs des entreprises publiques.

À quoi s'ajoute le fait qu'elles exercent une ponction disproportionnée (relativement à leur contribution à la formation brute de capital) sur les marchés financiers en captant une part trop importante de l'épargne de long terme, et donc en gênant le financement d'autres secteurs. Bref, les entreprises publiques coûtent cher, c'est-à-dire qu'elle coûtent trop cher.

Au crédit des nationalisations de l'après-guerre et de la politique économique des années 1950, Nora porte néanmoins la « modernisation » de l'industrie et la « profonde mutation qui s'est opérée [...] dans le rythme du développement national, dans la transformation des mentalités ». Ces progrès se sont traduits notamment par une augmentation de la productivité très forte dans les grandes entreprises nationalisées, mais ont été, d'après Nora, au prix de résultats économiques « incertains » dus à l'incapacité de l'État à « remettre en cause des structures périmées », et à l'utilisation « autoritaire » des entreprises publiques comme instruments de politiques sociales et régionales visant, par exemple, à maintenir les emplois dans les régions houillères. Il oppose ainsi la « logique ancienne » ayant présidé à la création des entreprises nationales et à leur gestion pendant deux décennies, aux conditions nouvelles nées de l'ouverture internationale de l'économie française. Décidées et mises en œuvre dans un contexte de pénurie, les nationalisations avaient pour but de produire le plus possible, sans souci de la compétitivité, et de « rationaliser des secteurs anciens, lourds, à effectifs importants » (*Rapport Nora*, p. 24). Ce discours reprend les principaux *topoï* de « l'histoire héroïque de la modernisation de la France »[31], qui confronte actif et passif des politiques de la IVe République. À l'actif, la démocratisation, la reconstruction et modernisation de l'appareil productif et la construction européenne ; au passif l'instabilité politique et l'incapacité gouvernementale à faire face aux conditions nouvelles créées par les décolonisations et l'ouverture économique internationale s'ajoutant à l'inefficacité d'un État dépensant mal, incapable de lever ou résoudre les « retards » et autres « blocages » de la société française.

Concernant le champ économique, ces conditions nouvelles exigeraient que l'État fasse de la compétitivité des entreprises publiques et privées, et du soutien aux « activités de pointe » (telles que l'automation ou le pétrole) les points cardinaux de sa politique économique. Un tel objectif ne serait, d'après Nora, pas incompatible avec une gestion centralisée du secteur public, mais à condition que l'État dispose

31. Gaïti, « Les modernisateurs dans l'administration d'après-guerre : l'écriture d'une histoire héroïque », *op. cit.*, p. 298.

d'informations fiables et précises quant aux coûts qu'il représente. Il préconise ainsi trois ensembles d'actions : relever les tarifs au niveau du coût marginal de production ; substituer aux politiques de tarifs réduits dans les transports des subventions et allocations directes aux publics visés ; préférer à l'objectif de « plein emploi » celui du « meilleur emploi », autrement dit favoriser la « mobilité des hommes et des capitaux » par une politique de reconversion industrielle des régions touchées par les réductions d'effectifs (tout particulièrement les bassins miniers).

Une réforme de leur fonctionnement et des rapports qu'elles entretiennent avec leurs tutelles s'impose donc afin de satisfaire à ce « souci de soi » de l'État dont Philippe Bezès montre qu'il s'installe au sein de la haute fonction publique dans les années 1960, et sert de puissant outil de légitimation d'une transformation des modalités de l'action économique de l'État : « L'administration, dans ses règles constitutives et dans ses fonctionnements, est désormais constituée en "problème de gouvernement" et elle devient un "objet de réforme" et d'intervention publique. » [32]. C'est ainsi qu'il faut comprendre l'injonction à la contractualisation des relations entre État et entreprises publiques.

Mais plus encore, il s'agit pour Nora, de rompre avec l'héritage d'un passé où l'intervention arbitraire et discrétionnaire de l'État dans l'économie était dictée par des considérations conjoncturelles de politique sociale et régionale (visant, par exemple, à fournir de l'énergie bon marché aux grandes entreprises industrielles, ou à subventionner indirectement les transports par une politique tarifaire multipliant les réductions et les exemptions), afin d'entrer dans une nouvelle période où l'intervention de l'État aurait le marché comme boussole et fournirait aux entreprises publiques et privées une information permettant le fonctionnement d'un marché libre ouvert à la concurrence internationale, et donc un environnement institutionnel propice à la maximisation du profit [33]. Renvoyant dos à dos deux « conservatismes » opposés,

32. Bezes, « Aux origines des politiques de réforme administrative sous la Vème République », *op. cit.*, p. 309.

33. La concurrence internationale est qualifiée à plusieurs reprise d'« impératif », ou encore de donnée « inéluctable », résultat à la fois des conséquences du Traité de Rome et des résultats prévisibles du « Kennedy round » de l'accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). Il y a, nous le verrons plus loin, une forte affinité entre les préconisations et la rhétorique de Nora, et celles que formule Allais dès la fin des années 1940. Notamment, la tarification au coût marginal et la simulation de la concurrence dans le secteur administré. Au plan rhétorique, l'évaluation négative d'un passé synonyme de « blocage » est typique de ce que Bourdieu et Boltanski nomment « conservatisme reconverti » ou encore « conservatisme progressiste », et qui est le fait de fractions de la classe dominante dont la perpétuation et la conservation des positions et des intérêts passe par le changement. Ce conservatisme reconverti est exprimé par certains futurologues et autres

mais selon lui alliés de circonstance pour bloquer toute réforme des rapports entreprises publiques et État, Nora pose ce dernier en garant du bon fonctionnement du marché : la conception des nationalisations comme outil d'une politique anticapitaliste visant à la socialisation complète des moyens de production est rejetée aux oubliettes de l'histoire alors que s'intensifient les échanges internationaux, et le rejet de toute intervention de l'État par des libéraux ne jurant que par la liberté pure du marché pur est qualifiée de chimère menant à l'anarchie économique :

> Le secteur des entreprises publiques ne peut donc sans graves inconvénients être traité comme un service public dont on peut assurer toutes les obligations dans le cadre d'un vaste ensemble péréqué, sans considération de coût. C'est un secteur d'entreprise voué au rendement, à l'efficacité, à la responsabilité. Il ne peut être isolé du marché.
> Mais le marché, pour constituer un bon système de référence, ne peut être abandonné à sa seule spontanéité. L'action de l'État, si elle doit changer de modalités, n'en reste pas moins nécessaire. (*Rapport Nora*, p. 29)

Cette profession de foi néolibérale est réaffirmée quelques pages plus loin :

> L'économie française a, sauf pendant une dizaine d'années au XIXe siècle, vécu dans un climat protégé et réglementé à l'excès. Elle a certes besoin d'une forte cure de libéralisation et de réhabilitation du profit en vue d'encourager l'innovation, de constituer des entreprises dynamiques et compétitives. Mais du fait même de son passé, sa mutation rapide provoquera des bouleversements qu'il faut prévoir et encadrer. (*Rapport Nora*, p 31)

L'État doit ainsi assurer les conditions du bon fonctionnement du marché, et prendre en charge les conséquences sociales de la libéralisation de l'économie : c'est

eschatologues scientistes, ou planificateurs prospectivistes, qui prêchent la « "convergence" finale, envers béni de la lutte finale, qu'annonce le nouvel évangile (scientifique) des plans, projections et projets de société. » (Pierre Bourdieu et Luc Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2 [2-3], 1976, p. 43) On ne généralisera pas ici à l'ensemble des futurologues, ou à la futurologie en général : Jenny Andersson montre, dans son très récent ouvrage, que la futurologie peut recouvrir des types d'idéologies politiques très diverses et plastiques (Jenny Andersson, *The Future of the World. Futurology, Futurists, and the Struggle for the Post Cold War Imagination*, New York : Oxford University Press, 2018). Cet éloge de la concurrence n'est pas chose nouvelle dans les milieux économiques français, et c'est un point controversé : la frange libérale du patronat marseillais s'oppose aux notables les plus intégrés à l'appareil d'État pour réclamer dans l'entre-deux guerre de pouvoir développer un approvisionnement libéral en matières premières, congelé par des mesures dirigistes datant de Clémentel et de la politique des quotas pendant la Première Guerre mondiale (Pierre-Paul Zalio, « D'impossibles notables ? Les grandes familles de Marseille face à la politique (1860-1970) », *Politix*, 17 [65], 2004, p. 93–118).

l'État ordonnateur des conditions de l'accumulation du profit et garant de la paix sociale. Cette conception de l'intervention de l'État s'ajuste, chez Nora, à la conception d'une « planification souple », conçue comme une « vaste étude prospective du marché » [34], qui vise à fournir aux agents économiques l'information et les perspectives de moyen terme permettant d'orienter leurs actions de manière efficace. Les grandes entreprises doivent être, dans ce cadre, les modèles d'une réorganisation des méthodes de gestion (fondées sur le contrôle de gestion, la comptabilité analytique et l'introduction de l'informatique) permettant la mise en œuvre de process de production efficaces :

> À condition que l'État s'efforce de régulariser le marché autour d'eux, les monopoles publics peuvent et doivent devenir des modèles de gestion moderne, et de perfectionnement du marché. (*Rapport Nora*, p. 34)

Cette gestion moderne signifie pour Nora gestion par les coûts :

> L'évaluation correcte des coûts est essentielle pour éclairer la gestion quotidienne de l'entreprise, choisir entre l'activité intégrée ou la sous-traitance, déterminer le choix des investissements. Sur le plan des relations conventionnelles entre l'État et les entreprises, la connaissance des coûts est la condition même d'une politique visant à individualiser, à chiffrer et à compenser les contraintes de service public. (*Rapport Nora*, p. 35.)

L'évaluation des coûts, menée dans chaque entreprise permet alors d'asseoir les décisions de politique économique, afin de déterminer rationnellement s'il est préférable de maintenir telle ou telle activité, ou bien de consacrer une somme équivalente au développement d'un autre secteur, ou à la réindustrialisation de la région, ou à la formation professionnelle, etc. Ces coûts correspondent aux « coûts marginaux de développement à long terme pour chaque produit ou service », et doivent être déterminés par des « études complémentaires » dans les différentes entreprises publiques ((*Rapport Nora*, p. 57)) ce qui, nous le verrons dans la section suivante, est le cas aux Charbonnages depuis la fin des années 1950. Concernant les Charbonnages de France, Nora préconise une accélération du processus de « régression » de la production et de réduction des effectifs, et une couverture totale du déficit d'exploitation par une subvention publique, afin de permettre à l'entreprise de cesser de s'endetter pour couvrir ses pertes.

34. Il est, en cela, conforme aux vues de Pierre Massé (1898–1987, X-Ponts 1916), Commissaire général au Plan de 1959 à 1966, qui conçoit le Plan comme une « étude de marché généralisée ».

La démarche de légitimation des logiques du marché comme horizon régulateur des pratiques économiques n'est donc pas incompatible avec l'affirmation d'un rôle fort de l'État. Au contraire, le néolibéralisme est une affirmation conjointe de l'efficacité des marchés, et de la nécessité d'un État fort, architecte fournissant aux acteurs économiques les supports institutionnels et cognitifs encadrant des marchés imparfaits. Le rapport Nora illustre dans le cas des entreprises publiques ce que Brigitte Gaïti montre de manière générale à propos de la haute fonction publique : l'introduction des premières idées et pratiques néolibérales a lieu non pas dans les années 1970 et 1980 mais dans les années 1960, au cœur des lieux de pouvoir qui composent pourtant l'image d'Épinal de l'État ingénieur keynésien [35]. Elle s'inscrit ainsi dans ce « tournant libéral de la planification » analysé par Michel Margairaz : dès le Ve Plan, préparé au mitan des années 1960 par Pierre Massé, priorité est donnée à la compétitivité internationale et à la libéralisation des marchés [36]. Les années 1960 apparaissent donc bien comme un « moment singulier » caractérisé par l'émergence d'un « souci de soi » de l'État, qui permet de « penser le tournant néo-libéral *sans* la crise économique et [de] repérer dans un monde keynésien qu'on croyait stabilisé, des concurrences nouvelles, des manières de faire inédites et bien peu homogènes » [37]. Plus encore, ces années 1960 sont un moment d'interpénétration entre les logiques d'inspiration keynésienne d'intervention de l'État comme régulateur et garant des rapports sociaux capitalistes, et les logiques néolibérales visant à utiliser l'État comme d'un organisateur de la concurrence.

Ce récit des métamorphoses du Plan permettent de voir les plans de récession charbonnière sous une nouvelle lumière : ceux-ci ne consistent pas seulement en un ensemble de mesures visant à décroître la production et le nombre des travailleurs. Ils participent aussi de cette redéfinition des missions des entreprises publiques, dans le cadre d'une transformation des modalités d'action de l'État sur l'économie. Il s'agit désormais d'étudier comment cette réhabilitation du pilotage marchand par les coûts au sein du Plan et de la haute administration est intégrée au sein des houillères, et comment elle contribue à faire du recours à une main-d'œuvre immigrée l'un des

35. Alain Desrosières, « Historiciser l'action publique : l'État, le marché et les statistiques », *Historicités de l'action publique*, sous la dir. de Pascale Laborier et Dany Trom, Paris : Presse universitaires de France, 2003, p. 208–221.

36. Margairaz, « La faute à 68 ? Le Plan et les institutions de la régulation économique et financière : une libéralisation contrariée ou différée ? », *op. cit.*

37. Gaïti, « L'érosion discrète de l'État-providence dans la France des années 1960 », *op. cit.*, p. 60.

paramètres de la récession du charbon.

2.2 Les « Allais-Boys » et la politique charbonnière

Ce moment singulier des années 1960 exprime ainsi l'ambivalence des politiques économiques menées, qui empruntent au keynésianisme et au libéralisme afin d'ajuster les structures de l'économie française aux décisions de politique économique gaulliste : ouverture internationale, équilibre des comptes publics. Mais il exprime aussi la fragilité de la conversion au keynésianisme non seulement, nous venons de l'aborder, du personnel administratif et politique de l'État, mais aussi des dirigeants des grandes entreprises publiques, ce qu'il s'agit maintenant d'étudier.

Qualifier l'idéologie économique des ingénieurs-économistes des grands Corps, « pour la plupart de sensibilité libérale ou conservatrice » [38], dirigeant des grandes entreprises publiques après la Seconde Guerre mondiale n'est pas tâche aisée. Elle est la combinaison du « néocapitalisme » des années 1930 [39], alliage de la croyance en une rationalisation économique et sociale d'ensemble sur la base des progrès technologiques du capitalisme industriel, et du planisme corporatiste visant à utiliser le pouvoir de l'État à des fins de restructuration de l'appareil productif. Ce « planisme des ingénieurs [...] entend concilier économie libérale et économie dirigée dans une "concurrence dirigée". » [40] Il plonge ses racines dans la planification corporatiste vichyste, qui manifeste la foi de cette fraction de la classe dirigeante en l'efficacité technique de la planification, capable de dépasser les clivages partisans [41]. « Apo-

38. Margairaz et Dard, « Le service public, l'économie, la République (1780-1960) », *op. cit.*, p. 8.

39. Les années 1930 sont le moment d'un « travail idéologique » intense mené notamment par les groupes, étudiés par Bourdieu et Boltanski, X-Crise, Esprit ou Ordre nouveau, visant à fonder une troisième voie entre communisme et parlementarisme libéral. Se constitue alors, avant d'être reformulée dans l'immédiat après-guerre, une nouvelle philosophie sociale de la classe dominante, favorable à la planification et aux nationalisations. Cette philosophie sociale se transforme – au sein des commissions du Plan, ou encore dans les mouvements néolibéraux – à la fin des années 1960 et au début des années 1970 en un idéal technocratique de gestion a-idéologique de l'économie et de la société. (Bourdieu et Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *op. cit.*, p. 32-34)

40. François Denord, « Les idéologies économiques du patronat français au XXe siècle », *Vingtième Siècle*, 114 (2), 2012, p. 175.

41. Michael Pollak, « La planification des sciences sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2 (2-3), 1976, p. 106-107.

litisme » que l'on retrouve dans les professions de foi répétées de Maurice Allais, comme nous le verrons. Mais les ingénieurs-économistes sont également marqués d'un fort tropisme libéral, qui n'est mâtiné d'interventionnisme que dans la mesure où celui-ci leur permet, au gré des carrières alternant positions dans le public ou le privé, de voir dans l'État ou dans le marché, le maintien possible de leur statut ou de leur pouvoir [42].

L'enjeu de cette section est ainsi de montrer, par l'étude du cas de l'industrie charbonnière et des ingénieurs-économistes du Corps des Mines, comment et avec quels instruments s'opère, au cours des années 1950 et 1960, la relégitimation d'un référentiel de marché comme horizon de régulation du secteur public : les entreprises publiques sont peu à peu considérées comme devant être gérées selon les principes de la concurrence, de façon homologue aux entreprises privées.

Étudier l'idéologie économique des ingénieurs-économistes, et sa mise en pratique dans le secteur minier permet de ne pas limiter à la seule sphère de la haute administration l'étude de la relégitimation du référentiel de marché comme horizon régulateur, menée notamment par Brigitte Gaïti et Philippe Bezes. Cela permet aussi de saisir en pratique par quels outils cette néo-libéralisation de l'action économique a été réalisée. C'est en effet à l'occasion d'une convergence entre ingénieurs-économistes et planificateurs autour de la rationalisation des choix budgétaires de l'État qu'est légitimé l'usage d'un arbitrage coûts/avantages comme instrument de l'action publique. Si l'outil n'a eu, d'après Gaïti, que peu d'effet sur les dépenses publiques avant le début des années 2000 et la RGPP, il a en revanche été mis en œuvre précocement dans les entreprises publiques, par des ingénieurs-économistes – tout particulièrement ceux issus de l'École polytechnique – cumulant positions de pouvoir au sein des entreprises nationalisées et du ministère de l'Industrie, et « expertise technique et scientifique socialement reconnue » interne à l'État [43].

Le rôle des enseignements dispensés par Maurice Allais et des applications de sa théorie dite « du rendement social », doit tout particulièrement être investigué (2.2.1). Allais, économiste libéral, ardent défenseur du « planisme concurrentiel » et de la fondation des choix politiques sur les prescriptions du calcul micro-économique, est à l'intersection des milieux néolibéraux les mieux identifiés, et de la noblesse polytechnicienne d'État qu'il forme au raisonnement économique et à la modélisation

42. Gaïti, « L'érosion discrète de l'État-providence dans la France des années 1960 », *op. cit.*, p. 61.
43. Desrosières, « La commission et l'équation », *op. cit.*, p. 35.

dans l'une de ses institutions les plus prestigieuses : l'École des mines, dont il occupe la chaire d'Économie générale de 1944 à 1988. Il y forme des générations d'ingénieurs-économistes au calcul marginal et au « planisme concurrentiel », dont certains sont appelés dès leur sortie de l'École à occuper des postes de direction au sein des Charbonnages ou des houillères de bassin (2.2.2). Le goût pour le calcul qui se développe au sein de cette élite économique et administrative (2.2.3), permet l'émergence de discussions, dès le milieu des années 1950 qui remettent d'abord en cause l'objectif de production à tout prix issu de la période de la « bataille du charbon » (2.2.4).

C'est encore Maurice Allais qui organise une série de conférences en 1960 afin de réfléchir aux perspectives du charbon, à la veille de l'annonce du premier plan de récession charbonnière. Ce cycle de conférences, que nous étudierons dans un deuxième temps , « lieu neutre » propice à la construction d'un consensus, est animée par une équipe d'ingénieurs des Mines [44], d'économistes et de hauts fonctionnaires. Ces conférences, prononcées entre février et mai 1960, retranscrites dans la revue *Annales des Mines*, sont le lieu où ont été discutées de façon franche et ouverte les questions posées à la politique énergétique française alors que de nouvelles découvertes de gisements pétroliers au Sahara, et gaziers, à Lacq dans les Pyrénées-Atlantiques et à Hassi R'Mel en Algérie, promettaient de bouleverser le système de prix relatifs entre énergies et, partant, les sources d'approvisionnement en combustibles de l'énergie française [45]. Les conclusions tirées par Maurice Allais, qui visent explicitement à prescrire une politique énergétique à l'État, sont adossées au calcul micro-économique appliqué – autrement appelé « recherche opérationnelle » – et à la comparaison entre coûts du développement ou de la mise en récession du charbon (2.2.5) [46].

44. Pour une histoire du Corps des ingénieurs des Mines, voir Anne-Françoise Garçon et Bruno Belhoste, éds., *Les ingénieurs des Mines. Cultures, pouvoirs, pratiques*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2012.

45. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *op. cit.* ; Jacques Desrousseaux, « Le charbon et la politique énergétique », *Annales des mines*, 149 (1), 1960, p. 25–44 ; François Lagandré, « Aspects sociaux de la politique de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (2), 1960, p. 29–52 ; Lucien Gouni, « La politique d'ensemble de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (3), 1960, p. 35–54 ; Maurice Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (1) », *Annales des mines*, 149 (6), 1960, p. 373–420 ; Maurice Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *Annales des mines*, 149 (9), 1960, p. 33–70.

46. Allais formule une théorie économique et un ensemble de prescriptions, qui ne sont pas les seules à être formulées à l'époque, et dont l'effectivité n'est ni immédiate ni totale. Nous étudions, dans cette section, les thèses de Allais en essayant de montrer comment elles ont été enseignées et à quels groupes d'acteurs. Mener une étude des conditions de réception des travaux de Allais excèderait notre objet, ici circonscrit à la question de savoir comment se formulent les arbitrages

2.2.1 Maurice Allais, le libéralisme et la théorie du rendement social

L'économiste, ingénieur polytechnicien du Corps des Mines, Maurice Allais peut être positionné, dans le champ intellectuel de l'après-guerre, au point d'intersection entre les « rénovateurs du libéralisme » étudiés par François Denord [47], et les ingénieurs-économistes tenants du néocapitalisme de l'entre-deux guerres et convertis au planisme. Ses collaborations intellectuelles le rattachent en effet au monde du libéralisme et au groupe des néolibéraux. Il correspond avec Jacques Rueff [48], membre fondateur de la Société du Mont-Pèlerin, figure de proue du néolibéralisme français et conseiller économique de De Gaulle en 1958, Rueff se déclarant en affinité avec ses écrits. Il fonde aussi en 1944, alors qu'il est nommé à la chaire d'économie de l'École des Mines, un séminaire d'économie, le GRECS, avec Auguste Detœuf [49], fondateur et dirigeant d'Alsthom jusqu'en 1940, intervenant au colloque Lippman de 1938 qui signe l'acte de naissance du néolibéralisme, et responsable d'un « comité d'organisation » économique sous Vichy [50]. Jacques Lesourne, discipline de Maurice Allais, dont il sera question *infra*, raconte dans ses mémoires [51] que le séminaire rassemblait des personnes telles que Pierre Massé (Commissaire général au Plan), Roger Hutter (autre condisciple de Allais, qui occupa plusieurs postes de direction à la SNCF), Henri Lavaill, Marcel Boiteux, Edmond Malinvaud ou encore Jean Ullmo (l'un des fondateurs de X-Crise). Dans le séminaire était élaborée une économie mathématique fortement imprégnée d'un marginalisme révoqué par les économistes keynésiens et les marxistes, et qui se donnait pour tâche de fournir une fondation mathématique, modélisatrice, à l'économie néo-classique libérale. Allais participe également à des revues libérales, comme la *Nouvelle Revue de l'Économie contemporaine*, fondée et dirigée par des anciens hauts-fonctionnaires et hommes politiques passés par Vichy, et liée aux droites, notamment au Centre national des indépen-

en termes de coût, utilisés afin de guider la récession charbonnière.

47. François Denord, « Les rénovateurs du libéralisme », *L'Etat démantelé : enquête sur une révolution silencieuse*, sous la dir. de Laurent Bonelli et Willy Pelletier, La Découverte, 2011, p. 31–41.

48. 1896–1978, X promotion 1919.

49. 1883–1947, X-Ponts promotion 1903.

50. Jean Laudereau et Arnaud Diemer, « L'activité du Groupe de Recherches Economiques et Sociales (GRECS) », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 309–314.

51. Jacques Lesourne, *Un homme de notre siècle : de Polytechnique à la prospective et au journal Le Monde*, Paris : O. Jacob, 2000.

dants et paysans dirigé par Roger Duchet et dont Antoine Pinay et Valéry Giscard d'Estaing sont, à l'époque membres.

Les prises de position de Allais ne sont toutefois pas assimilables à un libéralisme confiant des seules forces organisatrices du marché. La profession de foi néolibérale de Allais procède par rejet dos-à-dos du laissez-faire libéral, qui mènerait à une forme d'anarchie économique – il est proche en cela des critiques anti-libérales corporatistes des années 1930 –, et du planisme étatique qualifié d'« autoritaire », qui étoufferait toute initiative individuelle et mènerait à un régime politique de destruction des « fondements de la liberté » [52]. D'où la défense d'une troisième voie médiane entre libéralisme et étatisme, celle de l'« organisation de la liberté économique dans le cadre de la loi » [53]. Il explicite encore sa position en 1950 dans « Libéralisme et marxisme », texte paru dans *Fédération*, la revue du mouvement pro-fédéralisme européen, émanation de la Jeune Droite, qui agrège des figures venues du spiritualisme des années 1930 et d'Ordre nouveau :

> Que ne pourraient alors, une fois pleinement et librement associées sur la base d'un libéralisme et d'un marxisme rénové et se complétant l'un par l'autre, les élites de gauche ralliées à l'idée concurrentielle et les élites patronales convaincues des mêmes idées généreuses que celles qui ont animé les réformateurs de tous les temps ! C'est dans cette voie seule que nous voyons une immense espérance pour l'avenir, si toutefois le mouvement qui emmène le monde vers le planisme autoritaire ne l'emporte pas avant même qu'un examen libre et sans parti ait pu se produire. [54]

Le choix entre propriété privée ou collective des moyens de production est alors d'ordre essentiellement technique. Allais procède ainsi à une vaste entreprise de dépolitisation des choix de politique économique, qui sous-tend la légitimation de sa théorie majeure : la théorie du « rendement social » ou du « planisme concurrentiel », exposée notamment dans *Abondance ou misère*, publié en 1946 [55]. Le court opuscule de trente pages participe de ce que François Denord qualifie d'« offensive du néolibéralisme », menée en d'autres lieux notamment par Louis Rougier ou

52. Maurice Allais, « Le Quatrième pouvoir et la démocratie », *Nouvelle revue de l'économie contemporaine*, 1951, p. 4–11, cité par (Olivier Dard, « Jalons pour une approche de l'itinéraire politique de Maurice Allais de la libération aux lendemains de la guerre d'Algérie », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 179).

53. Maurice Allais, *Abondance ou misère : propositions hétérodoxes pour le redressement de l'économie française*, Bulletin des transports, 1946, p. 31.

54. Maurice Allais, « Libéralisme et marxisme », *Fédération*, (61), 1950, p. 107.

55. *Idem*, *Abondance ou misère*, *op. cit.*

Jacques Rueff[56] : défense du libéralisme politique et économique, et attaque du planisme « autoritaire », en insistant sur les vertus sociales du libéralisme. Allais n'est pourtant pas du premier cercle néolibéral. Il ne participe pas au colloque Lippman, organisé par Louis Rougier à Paris en 1938. Il n'est pas non plus à l'origine de la constitution de la Société du Mont Pèlerin, même s'il dit et écrit être en sympathie avec les idées qui y sont professées. Sympathie qu'exprime l'idée de « planification concurrentielle » : il s'agit de concevoir la loi comme la manière de garantir les libertés économiques et ainsi de réaliser un bien être social maximum. L'erreur du libéralisme, selon Allais, n'est pas de considérer que la concurrence parfaite représente la manière optimale d'organiser les relations sociales et économiques, mais de penser que sa réalisation puisse procéder par révélation d'un ordre naturel, que toute intervention de l'État ne pourrait que perturber. Au contraire, Allais considère que le rôle de l'État est d'assurer le cadre institutionnel et juridique propice à l'établissement de relations sociales et économiques qui soient les plus proches possibles d'une situation de concurrence jamais parfaitement réalisée en pratique[57]. Quant à la planification qualifiée d'autoritaire par Allais, représentée de manière quintescentielle par la planification soviétique, elle serait tout aussi inefficace que le laisser-fairisme, mais pour une autre raison : elle conduirait au gaspillage des ressources et à l'étouffement des libertés individuelles. C'est le système des prix qui est au cœur du problème : si les prix des biens dépendent d'arbitrages politiques et non de leur rareté et utilité relatives, alors il devient « absolument impossible de vérifier si l'emploi de tel facteur de production, par exemple le charbon, est effectivement plus utile dans telle production plutôt que dans telle autre. »[58]

En conséquence, et c'est un motif d'opposition au néolibéralisme « chimiquement pur » de Hayek, Allais est favorable à la propriété collective des moyens de production lorsque la structure économique du secteur ne peut pas se prêter à une organisation concurrentielle. De plus, il insiste fortement sur la distinction entre technique économique (le jeu concurrentiel et la simulation de marchés afin de déterminer les solutions optimales), et régime de propriété (privée ou collective) : rien n'indique, selon Allais, que la collectivisation des moyens de production soit nécessairement

56. François Denord, *Néo-libéralisme version française. Histoire d'une idéologie politique*, Paris : Demopolis, 2007.

57. Arnaud Diemer, « La planification concurrentielle : théorie et applications », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 192.

58. Allais, *Abondance ou misère*, *op. cit.*, p. 18.

moins favorable que leur appropriation privée en termes d'efficacité économique, à condition que soit respecté le principe de concurrence. C'est le calcul économique qui permet d'appliquer aux décisions industrielles les critères de l'efficience économique, et donc d'organiser la production à la manière d'un marché parfait. Ce qui suppose que soient laissés libres les prix, afin que les entreprises publiques puissent tarifer au coût marginal, et que les entreprises sous contrôle de l'État adoptent les mêmes critères de performance que leurs homologues du privée : la maximisation de la rente, ou du profit.

Quelles sont les traductions de ces vues générales sur le secteur charbonnier ? Les recommandation de Allais relatives à la politique du charbon sont analogues à celles qu'il formule à propos du secteur ferroviaire [59] ou que l'on peut trouver dans le secteur de l'électricité [60] : tarification au coût marginal, autonomie d'unités administratives de production (à l'échelle des sièges d'exploitation du charbon) afin de simuler en interne les conditions de la concurrence, introduction d'une part de variabilité dans la rémunération des agents, indexée aux performances générales de l'entreprise, ou à la productivité du secteur particulier où il travaille [61]. À ces recommandations génériques s'ajoute celle, spécifique au secteur charbonnier, de fermeture des puits dits « marginaux », *i.e.* dont les coûts sont supérieurs aux coûts marginaux de l'ensemble de l'entreprise. Ces recommandations semblent avoir été traduites dans la réalité, ce qui donne, dans le secteur charbonnier comme dans le secteur ferroviaire étudié par Jean Finez, aux théorie de Allais les allures d'une prophétie autoréalisatrice : des puits dits « déficitaires » commencent à être fermés dès la fin des années 1940, et le processus s'accélère – on l'a vu – dans les années 1960 ; une prime de rendement est introduite dans les salaires des mineurs dès la fin des années 1940 [62], même si au plan macro les différences de rémunérations liées aux productivités des bassins sont plus faibles que dans d'autres secteurs industriels [63]. La tarification n'est en revanche jamais – jusqu'à la fin des années 1970 – fixée au coût marginal : en témoignent les appels virulents et répétés d'Allais à mettre fin

59. Finez, « Les économistes font-ils l'économie ferroviaire ? », *op. cit.*, p. 19–20.

60. Frédéric Marty, « Pluralité et dynamique des conventions de réglementation : une analyse économique de la jurisprudence du conseil de la concurrence relative au secteur électrique », Thèse de doctorat d'économie, Cachan : ENS Cachan, 2002.

61. Allais, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, *op. cit.*

62. Olivier Kourchid, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 47–65.

63. Chélini, « Les salaires des mineurs de charbon en France de 1938 à 1965 : étude historique et économique », *op. cit.*

à la politique de tarification au coût moyen[64]. Quant aux réformes de structure, l'évaluation de leur mise en œuvre réelle est malaisée, même si l'on peut lire dans les préconisations du Rapport Nora analysées *supra* une traduction à distance de l'injonction à l'introduction de logiques concurrentielles dans la gestion des entreprises publiques. Ce n'est qu'avec le « Contrat de programme 1978-1983 » que l'État donne à CDF la liberté de fixer les prix et de commercer, et lui concède toute liberté de gestion, dans la limite du respect de l'équilibre financier. L'analyse proposée par Jean Finez des effets de la théorie allaisienne sur le secteur ferroviaire vaut ainsi également pour le charbon :

> ...s'il existe de multiples similitudes établies entre les recommandations de Maurice Allais et les transformations de la gestion de la SNCF, rien ne prouve d'emblée que ces dernières résultent effectivement d'une application de la théorie du rendement social. Pour le dire autrement, [...] l'isochronie du discours porté par Allais et de certaines transformations économiques dans le secteur ferroviaire ne permet pas de déterminer le poids précis de l'économiste dans le processus de prise de décision qui amène au changement. [...] Le passage de l'idéel au réel, de la théorie à la pratique, n'est donc en rien mécanique, et ses modalités ne sont pas évidentes à saisir.[65]

Ainsi, non seulement la théorie n'est pas productrice d'effets de réel, mais encore les principes généraux de l'idéologie économique de Maurice Allais sont fermement insérés dans des réseaux intellectuels néolibéraux, et dans un « air du temps » des années 1950 et 1960, qui est à la conciliation entre planification et libre-entreprise, propriété publique et privée des moyens de production. Allais contribue à la diffusion d'idées qui ne lui sont pas propres, et la conception générale d'une « troisième voie » entre étatisme et libre marché n'est sans doute pas sa contribution la plus originale à la production idéologique de son temps[66].

64. Celle-ci est pratiquée par les houillères depuis la nationalisation. Le prix de vente est alors inférieur à ce qu'il serait s'il était fixé au coût marginal, ce qui équivaut à une subvention indirecte aux secteurs utilisateurs de charbon.

65. Finez, « Les économistes font-ils l'économie ferroviaire ? », *op. cit.*

66. Nous rejoignons ici encore l'évaluation faite par Jean Finez de l'effet des théories de Allais sur la politique ferroviaire : « On voit donc comment, loin d'être isolées, les propositions de Maurice Allais participent d'un mouvement plus large de constitution d'un nouveau savoir reposant sur "la théorie économique" et au service de la décision politique. Il faut donc admettre ici que l'ingénieur-économiste Allais a peu de prise sur ce nouvel ordre du monde, quand bien même il serinerait son message *ad infinitum.* » (*ibid.*, p. 26)

2.2.2 Former la noblesse d'État au calcul microéconomique

La position sociale et professionnelle qu'il occupe fait néanmoins de Maurice Allais un propagateur essentiel non seulement des préceptes néolibéraux, mais aussi et peut-être surtout de l'appareillage formel qui solidifie leur assise scientifique, et fournit aux dirigeants des entreprises et des ministères techniques des instruments pratiques d'arbitrage [67]. L'instrumentation du néolibéralisme par un arbitrage microéconomique fondé sur la comparaison intertemporelle de structures de coûts constitue sans doute un puissant outil de naturalisation de l'idéologie économique, et de prise de décision politique [68].

Comment qualifier et attester de l'effet d'une théorie économique sur la réalité ? À s'en tenir aux déclarations de Maurice Allais, la question semble résolue d'avance, puisqu'il a lui-même commenté son œuvre et ses actions sous le vocable du « désir d'action » et du « souci d'influence ». Ainsi, dans *Autoportraits*, ouvrage autobiographique publié en 1989 – un an après l'obtention du Prix Nobel d'Économie – il écrit que son « désir de comprendre a été motivé par le désir profond d'agir, par le souci d'influencer l'opinion et la politique. » En mars 1979, lors de la cérémonie au

67. Allais fait figure de maître à penser pour la jeune génération des ingénieurs-économistes « modernisateurs » des années 1950–1960. En témoigne le portrait enchanté et emprunt d'admiration qu'en dresse Jacques Lesourne, revenant au début de ses mémoires sur ses années d'étude à l'École des mines de Paris : « Depuis l'automne 1951 où je fis sa connaissance, Maurice Allais n'a pas changé. Tel il était aux alentours de la quarantaine, professeur à l'École des Mines, tel il reste à quatre-vingts ans, prix Nobel et membre de l'Institut. [...] Droit, économe de ses mouvements, le geste un tantinet raide, le menton relevé, le nez pointé vers le ciel, le cheveu en brosse, on le sentait opiniâtre, persévérant, endurci par une foi inébranlable dans la science et dans les constructions de sa pensée. Son regard perçant, rieur ou dur semblait se réduire à deux points lumineux cachés derrière ses lunettes rondes, tandis que le sourire, bienveillant, méprisant ou moqueur, dégageait les dents sans faire bouger le moindre muscle du visage. Un homme d'acier brûlant d'une passion froide. » (Lesourne, *Un homme de notre siècle*, *op. cit.*, p. 196)

68. Thomas Angeletti montre, à propos des politiques économiques des années 1960 comment l'instrumentation au sein du modèle FIFI d'une relation croisssance-emploi a contribué à la naturalisation du changement de l'orientation générale des politiques économiques à la fin des années 1960 (Angeletti, « Faire la réalité ou s'y faire ? La modélisation et les déplacements de la politique économique au tournant des années 1970 », *op. cit.*). Guillaume Yon, dans une perspective proche, s'attache quant à lui à démontrer comment la question extrêmement débattue des prix de l'électricité est peu à peu naturalisée par le déploiement de la notion de « coût marginal de long terme » (Guillaume Yon, « L'économicité d'EDF : la politique tarifaire d'Électricité de France et la reconstruction de l'économie nationale, de la nationalisation au milieu des années 1960 », *Politix*, [105], 2014, p. 91–115 ; *idem*, « L'intérêt général et l'investissement », *op. cit.*). Tout l'enjeu est alors de dénaturaliser ces politiques et les choix qu'elles révèlent en les réinscrivant dans des centres de décision et de calcul, des configurations d'acteurs, et des contextes de production et reproduction des idéologies dominantes.

cours de laquelle la Médaille d'or du CNRS lui est décernée, il affirme déjà avoir « toujours été animé par la conviction que l'homme de science ne peut se désintéresser des problèmes fondamentaux de son temps, et qu'il peut légitimement intervenir dans les grands débats de la société où il vit. » [69]

Cette reconstruction a posteriori est sans doute renforcée par les éléments objectifs attestant d'une reconnaissance institutionnelle et académique adossée au prestige au sein de l'élite bureaucratique française du Corps des mines auquel il appartient, et de l'École des mines où il enseigne [70]. Dès 1946, il dirige une formation de recherche au CNRS. Dans les années 1940, il publie dans les prestigieuses *Revue d'économie politique* et *Econometrica*. Les Charbonnages de France lui commandent un rapport en 1948. Il publie dès le début des années 1950 des ouvrages de vulgarisation à destination d'un public de décideurs politiques. En 1959, il est nommé au Conseil économique et social, en même temps que Bernard de Jouvenel (membre fondateur de la Société du Mont Pèlerin) et de Marcel Boiteux (qui fut son élève à l'École des Mines) [71].

Son « influence » n'est toutefois que très imparfaitement saisie à s'en tenir à ces marques de reconnaissance, qui ne disent rien de l'éventuelle prise en considération de ses préconisations. C'est ainsi du côté de ses enseignements qu'il faut sans doute se tourner afin de la saisir, puisqu'il contribue à la formation de nombreux dirigeants d'entreprises publiques, de planificateurs, ou d'économistes influents :

> Sans exception, tous les grands responsables (Edern Yves, Christian Stoffaes, Thierry Desmarest, Francis Mer...) du secteur public (SNCF, RATP, EDF, Compagnie Française de Pétrole, GDF, Saint-Gobain, Crédit Lyonnais, Cogema, Aérospatiale...) et privé (Lafarge, Citroën, Peugeot, Total) français, jusque dans les années 70 furent formés par Maurice Allais lors de leur passage à l'École nationale supérieure des mines de Paris. À cette longue liste, on pourrait ajouter ceux qui ont choisi la voie universitaire (Jacques Lesourne, Lionel Stoleru, Raymond Courbis, Bernard Piganiol, Jean-François Allouche, Gérard Maarek, Jean-Pierre Dupuy, Alain Minc, Pierre-Noël Giraud, Vivien Lévy-Garboua, Thierry

69. Dard, « Jalons pour une approche de l'itinéraire politique de Maurice Allais de la libération aux lendemains de la guerre d'Algérie », *op. cit.*, Extraits cité p. 174 par.

70. Pierre Bourdieu, *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris : Les Éd. de Minuit, 2002.

71. Cette nomination témoigne sans doute, par analogie aux critères de choix des chercheurs « ès compétence personnelle » qui participent aux commissions du Plan, du caractère relativement consensuel des positions défendues par Allais et de sa « notoriété auprès de [ses] pairs et/ou d'un public plus large. » (Pollak, « La planification des sciences sociales », *op. cit.*, p. 118)

> de Montbrial, Armand Hatchuel...), celle des grandes instances de l'État (Jacques Attali, Christian Sautter, Jacques Biot, Pascal Clément, Bernard Calvet...), ou encore celle des instituts de la statistique publique (ENSAE, INSEE) et du Commissariat général au Plan. [72]

Marcel Boiteux lui-même le reconnaît lors d'un colloque organisé en hommage au tout nouveau prix Nobel d'économie :

> À vrai dire, la principale contribution de Maurice Allais à la microéconomie, c'est peut-être d'avoir formé au calcul économique toute une génération d'élèves. Mais on ne saurait oublier qu'il a aussi mis la main à la pâte, principalement dans deux secteurs : celui des transports et des infrastructures collectives, celui des houillères et plus généralement de l'énergie. [73]

À quels outils et à quels types de raisonnements économiques Allais formait-il ses étudiants ? Une étude du contenu des cours dispensés par Allais à l'École des mines excèderait bien entendu l'objet de cette recherche. Mais il est possible de s'appuyer sur un texte, consacré à la question de la formation économique des ingénieurs, rédigé en 1966 par Maurice Allais, qui énonce les principes généraux d'un enseignement de la « science des états exacts » [74]. Ces états exacts, qui constituent l'objet de l'enseignement, sont définis comme les points qui se situent à la frontière entre l'ensemble des situations possibles et l'ensemble des situations impossibles, compte tenu des contraintes. Cette formulation de l'objet de l'enseignement renseigne déjà sur son objectif normatif : l'économie doit être une science de la décision, permettant aux dirigeants d'exploitations économiques de choisir parmi l'ensemble des solutions possibles celles qui réalisent le plus haut degré d'efficacité. Allais distingue alors quatre domaines utiles à l'ingénieur. Premièrement, la théorie des optima économiques, qu'il divise en théorie de la gestion (calculer au mieux des décisions d'investissement et d'exploitation, prendre en compte les risques et les variations de prix, etc.), théorie de l'optimum capitalistique (volume d'équipement à même de procurer la plus haute productivité et rentabilité) et théorie de l'optimum de population (structure et volume de population pouvant assurer les niveaux de vie les plus élevés). Deuxièmement, la théorie de la dynamique monétaire, consacrée à l'étude de l'inflation,

72. Diemer, « La planification concurrentielle : théorie et applications », *op. cit.*, p. 197.

73. Marcel Boiteux, « Le calcul économique et l'économie appliquée », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 215.

74. Maurice Allais, « La formation économique de l'ingénieur », *Annales des mines*, 156 (12), 1966, p. 1112.

de la déflation et des cycles économiques. Troisièmement, la théorie des échanges internationaux. Quatrièmement, la théorie de la productivité et du développement (description et explication des écarts de productivité et de niveau de développement entre pays). Ces quatre domaines doivent orienter l'ingénieur dans l'exercice du cœur de son métier, qui consiste à choisir quelles techniques mettre en œuvre pour produire de la manière la plus économe en ressources. D'où la nécessité du calcul économique[75], qui ne peut être bien mené que par un ingénieur connaissant parfaitement son objet d'étude et capable de lui appliquer les outils économiques les plus précis (calculs de coûts moyens et marginaux, optimisations inter-temporelles, etc.). L'activité de l'ingénieur est qualifiée par Allais de « recherche opérationnelle » :

> ...la recherche opérationnelle est en fait la combinaison de trois disciplines : l'économique, la statistique et l'ensemble des mathématiques utiles pour traiter les problèmes qui se posent dans l'industrie, lorsque l'on cherche à déterminer les processus de production les plus avantageux. La recherche opérationnelle consiste toujours à construire un modèle destiné à éclairer le problème traité. On cherche quelles sont les variables essentielles et on cherche à définir les relations qui peuvent exister entre ces variables essentielles. On se pose également le question de savoir ce qu'il convient de maximiser.[76]

L'enseignement de l'économie aux ingénieurs doit ainsi se concentrer sur le calcul économique permettant de construire les modèles d'optimisation[77]. Ce qui rend nécessaire l'enseignement de la théorie des optima économiques, et tout particulièrement de la théorie – allaisienne – du rendement social. La crise du charbon, que nous avons étudiée dans le chapitre 1, fournit le contexte historique propice à la mise en œuvre de calculs d'optimisation visant à régler le rythme et à décider des modalités de la fermeture des mines.

75. Le calcul économique est, selon Allais, neutre politiquement, tout comme les implications de la théorie du rendement social, cf. *supra*. Il en veut pour preuve le fait que les économistes soviétiques aient également perfectionné leurs techniques de calcul économique (travaux notamment du mathématicien Lev Pontryagin).

76. Allais, « La formation économique de l'ingénieur », *op. cit.*, p. 1121.

77. Le calcul coûts/bénéfices n'est certes pas chose nouvelle puisqu'il est au cœur de l'activité de « calcul économique » qui se développe au cours du XIXe siècle, notamment lors des choix d'infrastructure réalisés par les ingénieurs du Corps des Ponts-et-Chaussées, mais aussi par les ingénieurs des Mines (Michel Armatte, « Théorie et ingéniérie économiques : deux siècles de contribution des ingénieurs des Mines », *Les ingénieurs des Mines : cultures, pouvoirs, pratiques*, sous la dir. d'Anne-Françoise Garçon et Bruno Belhoste, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2012, p. 51–83). Allais fournit à ses élèves une formalisation plus avancée, mais il s'inscrit bien dans cette tradition du calcul économique appliqué.

2.2.3 La recherche opérationnelle comme « tournure d'esprit »

Ce n'est ainsi pas un hasard si, à la fin des années 1950 et au début des années 1960 un ancien élève de Allais, et un de ses compagnons de route, sont en charge des études économiques de Charbonnages de France : Jacques Lesourne [78] comme chef du service économique [79] et Jacques Desrousseaux [80] comme Directeur général chargé des études économiques, des programmes d'investissement et des industries de la houille. Lesourne témoigne de l'influence générale du maître dans la diffusion des idées d'optimisation et de calcul marginal parmi les économistes et les ingénieurs français [81], mais aussi sur sa propre pratique au sein du service économique de CDF dans les années 1950 :

> Une obsession me possédait : introduire à CDF la réflexion économique, non sous une forme abstraite et ésotérique, mais comme un outil susceptible de faire évoluer les politiques. [...] Comme les mages qui suivaient une étoile, une seule idée guidait mes entreprises, la recherche de décisions rationnelles [...] : énumérer les actions possibles, décrire leurs conséquences probables, les évaluer à l'aide d'un (ou de) critère(s) précis, identifier l'action préférable et la suggérer. [82]

Il distingue parmi ses sujets de préoccupation l'établissement d'un tableau du bilan énergétique de la France [83], l'estimation de la demande de charbon à horizon temporel, ou encore l'estimation de « la rentabilité des modifications dans les plans de production. » [84] D'où la nécessité d'une définition des coûts marginaux pour la production de charbon : combien coûte une tonne extraite en plus, et combien économise-t-on en produisant une tonne en moins. Ce type de raisonnement servira

78. X-Mines promotion 1951.
79. Il succède à ce poste à Jacques Audibert (X-Mines promotion 1941), lui aussi vraisemblablement formé par Allais.
80. X-Mines promotion 1930, la même que celle de Allais. Il n'a donc pas été directement son élève, mais il reconnait avoir été « initié » à l'économie par lui. Voir la notice biographique de Jacques Desrousseaux sur le site de la revue *Annales des Mines* : `http://www.annales.org/archives/x/desrousseaux.html` (consulté le 27 septembre 2018). Desrousseaux indique notamment avoir participé au séminaire du GRECS.
81. Jacques Lesourne, « La théorie de l'efficacité maximale et la théorie générale des surplus », *Annales des mines*, 178 (6), 1989, p. 26–27.
82. *Idem*, *Un homme de notre siècle*, *op. cit.*, p. 219.
83. Tableau dont on trouve un exemple synthétique dans les annexes statistiques des *Annales des Mines* chaque année.
84. Lesourne, *Un homme de notre siècle*, *op. cit.*, p. 219.

de base à l'établissement des coûts de régression de l'activité charbonnière, et aux modèles permettant de décider quels puits fermer.

Ce goût du calcul et de la recherche de l'efficience, que Lesourne exprime dans un style auto-hagiographique, est une caractéristique forte des ingénieurs-économistes des grands Corps, dont le « souci d'application pratique » de leur formation mathématique, leur fait « privilégier la quantification et la modélisation mathématique sur la base d'une théorie néo-classique qui établit des lois mathématiques auxquelles obéissent les phénomènes économiques dans le cadre d'un équilibre général » [85] [86]. Ce goût de la modélisation se diffuse, plus précisément, durant les années 1950 parmi les ingénieurs-économistes, sous l'impulsion de Allais – qui les forme à la formalisation mathématique des problèmes économiques – et de certains de ses proches, qui introduisent en France une discipline nouvelle née outre-Atlantique : la recherche opérationnelle [87] (*operational research*, RO) [88]. Les domaines d'études couverts par cette discipline, consistant en la formalisation mathématique de problèmes de décision économique ou politique, s'étendent du champ militaire (champ initial de développement de la RO), à celui de la coordination et planification des activités économiques, en passant notamment par l'exploration minière. Allais est ainsi récompensé en 1957 du prix Lanchester de recherche opérationnelle – créé en 1954 par l'Institute for Operations Research and the Management Sciences –, pour son étude des modalités optimales de recherche minière au Sahara [89]. L'un de ses proches, Élie

85. POLLAK, « La planification des sciences sociales », *op. cit.*, p. 107.

86. Jean Finez parle, quant à lui, d'habitus polytechnicien, « dont l'une des caractéristiques est le souci de formaliser les questions techniques ou économiques en vue de leur résolution par le calcul. » (FINEZ, « Les économistes font-ils l'économie ferroviaire ? », *op. cit.*, p. 28) Guillaume Yon rappelle que cette appétence au calcul appliqué remonte au XIXe siècle et s'est développée notamment parmi les ingénieurs des Ponts-et-Chaussées autour de Jules Dupuit. (YON, « L'économicité d'EDF », *op. cit.*) Voir aussi Jean-Pascal SIMONIN et François VATIN, éds., *L'uvre multiple de Jules Dupuit (1804 – 1866). Calcul d'ingénieur, analyse économique et pensée sociale*, Angers : Presses universitaires d'Angers, 2003.

87. Citons encore les mémoires de Jacques Lesourne, à propos de l'introduction de la recherche opérationnelle en France : « Quelle était ma patrie : le calcul économique ou la recherche opérationnelle ? Vaine question puisque les deux domaines se confondaient presque : si l'un mettait l'accent sur la signification collective des prix et les fondements économiques des critères de choix, l'autre s'attachait à la description des solutions possibles et à la recherche de la solution optimale pour un critère donné. Blanc bonnet et bonnet blanc. » (LESOURNE, *Un homme de notre siècle*, *op. cit.*, p. 224)

88. La *Revue française de recherche opérationnelle* est fondée en 1956. Elle devient, en 1966, *Revue française d'informatique et de recherche opérationnelle.*

89. Allais Maurice, 1954, *Évaluation des perspectives économiques de la recherche minière sur de grands espaces : application au Sahara algérien*, publié en 1957 dans le Bulletin de l'Institut international de statistique, tome XXXV, 4, Rio de Janeiro.

Ventura[90] participe en 1953 à la création de la Société française de recherche opérationnelle (SOFRO). Il enseigne la recherche opérationnelle à l'École des mines en 1955 et 1956. Ami de Maurice Allais[91], qui le précède de quatre ans aux Mines, il est le deuxième français à obtenir le prix Lanchester en 1962, pour une étude relative à la gestion optimale de stocks. De 1954 à 1960, il est rédacteur en chef de la revue *Annales des mines*, où un grand nombre d'articles mobilisant ou se référant à la recherche opérationnelle sont publiés pendant cette période[92].

En 1958, trois articles se réfèrent explicitement à la recherche opérationnelle. Élie Ventura publie un article en avril 1958, consacré à l'optimisation du trafic ferroviaire dans une exploitation de minerai de fer en Mauritanie[93]. Jacques Desrousseaux publie en mai 1958 un article à portée plus générale, visant à proposer une nouvelle conception des charges d'amortissement qui ne seraient pas égales, comme dans la définition qualifiée de « classique » par l'auteur, à la ventilation en annuités égales de l'investissement dans le temps, mais à une quantité conduisant à « l'équilibre financier probable de l'exploitation »[94]. Ce problème s'inscrit dans celui, plus général, du calcul des prix de revient (dont les charges d'amortissement constituent un poste important), et de la comparaison entre prix de revient et prix de vente des produits :

> Ceci permettrait, en cas de dirigisme centralisé, de déterminer le prix de vente le plus conforme à l'intérêt général, et les charges de l'immobilisation à comptabiliser dans les prix de revient des diverses unités de production.[95]

La question de la gestion d'une entreprise monopolistique par l'État est ainsi au

90. (1915–1993), X-Mines 1935.

91. C'est Allais qui lui remet la croix d'officier de la légion d'honneur en 1993. Voir sa biographie complète sur le site de la revue *Annales des mines* : `http://www.annales.org/archives/x/ventura.html`.

92. Des ouvrages de recherche opérationnelle sont également chroniqués dans la revue, à l'instar de ceux de Jacques Lesourne, *Technique économique et gestion industrielle* en 1958, et *Le calcul économique* en 1965, de celui du mathématicien Andrew Vaszonyi, *Scientific programming in business and industry*, en 1959, destiné à un public de dirigeants d'entreprise, ou encore l'ouvrage de Pierre Massé, *Le choix des investissements*, en 1959, présenté comme une « introduction à la recherche de l'optimum » traitant de problèmes généraux liés aux investissements, à l'économie de l'entreprise et des collectivités publiques. Massé y expose notamment les techniques de programmation linéaire mises en œuvre à EDF afin de concevoir les plans d'équipement de l'entreprise.

93. Elie Ventura, « Recherche opérationnelle et investissements en matériel roulant. Détermination de l'organisation optimum du trafic ferroviaire en vue du déblocage du minerai de fer de Fort-Gouraud », *Annales des mines*, 147 (4), 1958, p. 226–230.

94. Desrousseaux, « Calcul de l'amortissement dans les prix de revient industriels », *op. cit.*, p. 251.

95. *Ibid.*, p. 251.

cœur des préoccupations. Le calcul économique est ici mis au service d'une démarche de rationalisation dynamique des coûts de production [96]. L'objectif général de la recherche optimale qualifiée par l'auteur de « tournure d'esprit » – par opposition à une « doctrine » – [97] est ainsi de transformer des problèmes complexes d'actualisation en données concrètes utilisables par l'ingénieur au quotidien, seule façon, d'après l'auteur, d'assurer un pilotage optimal de la production, en fonction du rapport entre prix de revient justement calculé et prix de vente (l'étude débouche ainsi sur un tableau fournissant les taux d'amortissement à appliquer au capital initial en fonction de la durée de vie prévue de l'équipement, par tranches de 5 ans, jusqu'à 50 ans, puis infini, et du taux d'intérêt).

En 1959, un autre article met en œuvre une démarche de recherche opérationnelle afin de fournir aux ingénieurs (qualifiés dans l'article de « praticien de la laverie ») dirigeant une exploitation (ici une laverie de charbon) des objectifs ou des guides (en l'occurrence une méthode graphique) pour leur permettre de régler au mieux les conditions pratiques d'exploitation de celle-ci [98]. La méthode mathématique mise en œuvre est analogue à celle de Desrousseaux : il s'agit d'une maximisation dynamique de la recette moyenne par tonne brute de charbon. Enfin, Élie Ventura clôt ce cycle de publications par un article de synthèse, proposant un « très large tour d'horizon de tous les secteurs de l'industrie minière où les méthodes de la Recherche opérationnelle ont déjà ou peuvent être utilisés » : évaluation des gisements, décision de mise en exploitation, problèmes techniques d'exploitation (roulage, aérage, entretien), commercialisation. [99] Il propose pour chaque domaine une méthode de résolution de problèmes d'optimisation dynamique.

Notons enfin que cette « tournure d'esprit » ne se limite ni au cénacle des rédacteurs de la revue *Annales des mines*, ni au seul domaine du calcul micro-économique appliqué aux décisions économiques au sein des entreprises. En effet, le calcul éco-

96. Desrousseaux formule en effet le problème en termes de recherche opérationnelle, c'est-à-dire d'étude de « l'évolution dynamique de l'économie optimum »(*ibid.*, p. 251). Desrousseaux y indique qu'il faut chercher à chaque instant le profit maximum, en actualisant la différence entre recettes et dépenses, *i.e.* en calculant $K = \sum_1^\infty \frac{R-D}{(1+i)^t}$, c'est-à-dire la somme (tendant vers l'infini) de la différence entre recettes et dépenses rapportée au taux d'intérêt indexé au temps.

97. *Ibid.*, p. 302.

98. René Duval, « Quelle est la concentration optimale à viser dans une laverie métallique ? », *Annales des mines*, 148 (1), 1959, p. 43–51.

99. Elie Ventura, « La recherche opérationnelle dans l'industrie minière », *Annales des mines*, 155 (12), 1965, p. 925.

nomique se diffuse également comme outil de planification et de prévision macro-économique. La liaison entre ingénieurs-économistes et planificateurs se fait ainsi par le calcul économique et sa diffusion au sein du Plan et du Service des études économiques et financières du ministère des Finances [100]. Le rôle de Pierre Massé, qui fréquente assidûment le séminaire du GRECS, est primordial. C'est lui qui, en tant que Commissaire général au Plan à partir de 1959, et en tant que spécialiste des modèles d'optimisation sous contrainte [101] introduit les techniques de la recherche opérationnelle au Plan : modélisation macro-économique pour les projections de moyen et long terme, et études micro-économiques de rationalité des choix collectifs d'investissement et des décisions économiques. Le rôle de Lucien Gouni (1925–2004) est aussi important : entré à l'École des mines en 1945, il a été de la première promotion d'élèves corpsards formés par Allais. Sorti de l'École en 1950, il est ingénieur des mines à Béthune jusqu'en 1954, puis au service du gaz du ministère de l'industrie de 1955 à 1957. Il quitte alors le ministère de l'industrie pour rejoindre le Commissariat général au Plan comme chef du service de l'énergie et directeur adjoint du CERMAP (Centre d'études et de recherche mathématique sur la planification), jusqu'en 1965. Cette expérience au Plan correspond au moment où Massé est Commissaire général (1959–1966). Il contribue à la formalisation mathématique du Plan abordée en 1961 à la fin du processus d'élaboration du IVe Plan, et à la construction d'un modèle dynamique d'une économie devant choisir entre consommation et investissement, donc à l'application macro-économique des méthodes de recherche opérationnelle par optimisation [102]. L'optimisation devient ainsi un instrument des réflexions sur l'action publique qui alimente la critique de la planification et de ses objectifs, en lui enjoignant non seulement de fixer des grands objectifs, mais aussi d'évaluer leur optimalité grâce à des méthodes fondées sur le calcul micro-économique.

L'application des techniques de calcul économique, étudiées sous le magistère de Maurice Allais à l'École des mines, à une variété de problèmes économiques constitue ainsi l'une des compétences spécifiques des ingénieurs-économistes polytechniciens

100. Dirigé par Jean Saint-Geours, énarque promotion 1949, inspecteur des finances.

101. Pierre Massé est l'auteur d'études de recherche opérationnelle, dans le domaine de l'hydro-électricité notamment, mettant en œuvre des méthodes de recherche d'optimum, selon les méthodes développées par le mathématicien russe Lev Pontriagyn (Alain Beltran et Martine Bungener, « Itinéraire d'un ingénieur : Pierre Massé avant le plan », *Vingtième Siècle*, [15], 1987, p. 59–68).

102. Il publie un article en 1966 dans *Annales des mines*, qui dresse le bilan de la formalisation mathématique du Plan : Lucien Gouni, « Les essais de formalisation du Plan », *Annales des mines*, 156 (2), 1966, p. 129–142.

occupant des postes de direction au sein des grandes entreprises publiques, des ministères techniques et du commissariat général au Plan. Couplée à la volonté, chez Allais et les autres économistes néolibéraux, de réhabiliter le profit comme indicateur de performance économique, cette « tournure d'esprit » optimisatrice, consiste en la généralisation d'une méthode de comparaison entre coûts et recettes, et donc en la recherche de coûts minimaux et/ou de recettes maximales. La formalisation mathématique enseignée par Allais aux ingénieurs-économistes du Corps des mines fournit ainsi l'outil cognitif d'un pilotage de l'activité économique, dont l'instrument réside dans la notion de coût, aux multiples déclinaisons (marginal, moyen, de croissance, de récession ...). Cet outil est fondamental pour comprendre la manière dont la récession charbonnière a été pilotée.

2.2.4 Produire du charbon : à quels coûts ?

L'évaluation des coûts de la production de charbon est au cœur de débats intenses entre ingénieurs-économistes, du milieu des années 1950 au début des années 1960, période, on l'a vu dans le chapitre 1, de remise en cause du modèle de production hérité de l'après-Seconde Guerre mondiale. Ces réflexions relatives aux conditions de viabilité économique de l'industrie charbonnière s'appuient sur l'introduction dans des modèles d'optimisation, de divers types de coûts : coût marginal permettant de déterminer la tarification optimale, coûts de développement permettant de déterminer le niveau optimal des investissements, coûts de récession permettant de déterminer le chemin optimal de fermeture des puits. La recherche opérationnelle est ainsi l'outil de la mise en équations de la récession charbonnière.

Le premier acte de cette discussion est ouvert, dans les pages des *Annales des Mines*, dès 1955 par trois articles : un de Jacques Lesourne [103] qui vient de prendre ses fonctions au service économique de CDF, et deux de Jacques Desrousseaux [104], qui est alors directeur des Mines et de la Sidérurgie au ministère de l'Industrie. Elle se poursuit en 1959 et 1960 avec la publication des conférences organisées par Allais, et jusqu'en 1962, dans une série d'articles consacrés aux modalités de la régression de l'activité charbonnière.

103. Jacques Lesourne, « La notion de coût marginal dans l'industrie houillère », *Annales des mines*, 144 (4), 1955, p. 22–31.

104. Jacques Desrousseaux, « Etude sur le marché charbonnier », *Annales des mines*, 144 (5), 1955, p. 12–25 ; Jacques Desrousseaux, « Evolution historique de l'administration des mines », *Annales des mines*, 142 (12), 1953, p. 3–22.

L'objectif de Lesourne est de démontrer que le raisonnement pas les coûts marginaux peut être un guide de l'action des directeurs d'unités de production :

> Malgré leur imprécision, les problèmes sans nombre que pose leur calcul, les coûts marginaux à court et à long terme constituent une arme très efficace pour ceux qui ont des décisions à prendre. Avec un peu d'habitude, ils sont d'une grande commodité d'emploi. Enfin, ils ont le grand mérite d'être un stimulant intellectuel car situés au centre des problèmes de gestion économique, ils sont une source inépuisable de réflexions. [105]

Il commence ainsi par distinguer entre coûts marginaux à court terme – qui correspondent à des « transformations réversibles », dont l'analyse découle de celle du prix de revient de la houille (consommations intermédiaires, charges de salaires et charges connexes, plus autres dépenses de court terme telles que les charges financières sur emprunts, une partie des investissements, etc.)–, et coûts marginaux à long terme – qui correspondent à des transformations structurelles des conditions de production. Parmi ces derniers, Lesourne distingue entre coûts marginaux de développement – dépenses de travaux neufs et dépenses d'exploitation liées à la mise en œuvre de ces travaux neufs –, et coûts marginaux de récession définis comme les « économies de dépenses immédiates et dans les années suivantes entraînées par la fermeture des unités de production choisies. » [106]. De manière très pratique, l'auteur indique que la gestion par les coûts marginaux permettrait de déterminer la meilleure solution, en cas de crise de débouchés, entre mise en chômage des travailleurs, augmentation des stocks ou pertes économiques. Ce même raisonnement permettrait aussi, d'après lui, de déterminer quel bassin, ou quels puits au sein d'un même bassin, il conviendrait de développer ou au contraire fermer en cas d'augmentation ou de baisse de la demande (en fonction des coûts respectifs de développement et de récession).

Ces élaborations théoriques ne sont pas de pur intérêt spéculatif : conformément à la « tournure d'esprit » de la recherche opérationnelle, Lesourne propose en effet une manière de résoudre le modèle mathématique qu'il construit, à partir des données concrètes de CDF des années 1952 et 1953. Elles correspondent ainsi à des problèmes pratiques que se posent, à ce moment-là, les dirigeants du secteur minier, à CDF et au ministère. En témoigne aussi l'article de Desrousseaux, qui paraît le mois suivant, et qui insiste sur la rupture provoquée en 1954 par la diminution, pour

105. Lesourne, « La notion de coût marginal dans l'industrie houillère », *op. cit.*, p. 31.
106. *Ibid.*, p. 26.

la première fois depuis la fin de la guerre, de la consommation de charbon. Rupture d'autant plus préoccupante que, d'après l'auteur, elle « excède sensiblement ce qu'expliquerait la seule accélération des débouchés du pétrole » [107] et témoigne donc d'une augmentation plus forte que dans les années précédentes de la productivité de l'économie nationale. Pour y faire face, Desrousseaux préconise, dès 1955, d'augmenter la productivité de l'exploitation charbonnière en fermant les puits les moins rentables et en concentrant puis développant la production dans les puits les plus rentables (i.e. dont les coûts marginaux de développement sont inférieurs aux coûts marginaux de récession) [108]. L'argumentation générale est faite en des termes choisis, mâtinés d'esprit schumpétérien (laisser périr les canards boiteux et miser sur la productivité) et saint-simonien (le progrès de l'humanité passe par le progrès de l'industrie), mais le message est clair :

> Le charbon, qui est un produit en régression dans l'économie moderne (du moins le charbon « combustible », car le charbon « produit chimique » est encore en expansion), pose de sérieux problèmes. [109]

Des problèmes auxquels il faut répondre en rompant avec la politique menée depuis l'après-guerre, qualifiée obligeamment de « reconstruction à l'homothétique ». Une argumentation analogue est reprise des années plus tard, dans son « autohagiographie », par Lesourne, qui restitue ainsi les termes du débat :

> Avec une production de 56 millions de tonnes, Charbonnages de France assurait la moitié de la consommation française d'énergie, mais les gisements disponibles ne permettaient guère de développer cette production à un coût acceptable et la part du charbon dans le bilan énergétique national ne cessait de décroître. D'où une lutte feutrée et sourde entre des techniciens soucieux de maintenir ou d'accroître légèrement le niveau d'extraction de cette énergie nationale et une minorité d'économistes plus sensibles à la rentabilité pour la nation des sommes investies. Les

107. Desrousseaux, « Etude sur le marché charbonnier », *op. cit.*, p. 21-22.

108. Le problème est aussi celui de la substitution anticipée du pétrole et du nucléaire au charbon. Pierre Guillaumat (X-Mines 1933, administrateur général du Commissariat à l'Énergie atomique de 1951 à 1958), dans un article de 1955 prédit ainsi un avenir énergétique radieux (et irradiant) à la nation française. La question posée en ce milieu des années 1950 est celle de la substitution des types de source d'énergie : de la prédominance du charbon depuis le milieu du XIXe siècle, jusqu'à la concurrence récente de l'hydroélectrique et du pétrole, dans le contexte du lancement d'un programme nucléaire à applications civiles, décidé dans le plan triennal de 1955. L'objectif est alors de quadrupler la production de barres d'uranium pour alimenter des centrales nucléaires à construire (Pierre Guillaumat, « Du charbon à l'uranium », *Annales des mines*, 144 [6-7], 1955, p. 15–16).

109. Desrousseaux, « Etude sur le marché charbonnier », *op. cit.*

> premiers avaient dominé l'après-guerre. « De l'énergie à n'importe quel prix ! » avait été leur slogan et celui d'une majorité politique persuadée que le redressement de la France allait reposer, comme le décollage de l'URSS un quart de siècle plus tôt, sur l'énergie et sur l'acier. Les seconds, d'année en année, gagnaient en influence, admettaient que l'extraction de charbon sur le sol national justifiât une prime de sécurité, mais soutenaient qu'une fois cette prime incluse, la rentabilité économique pour la collectivité devait avoir priorité. [110]

Le bien du pays passe donc par la nécessité de « violer le désir de stabilité qui [le] caractérise », ce qui nécessite, conformément aux préceptes néolibéraux, que l'État intervienne, non pas pour « changer le sens de l'évolution », mais afin d'en « régler la vitesse [et] de pallier à un coût raisonnable, les incidences individuelles désagréables auxquelles conduit le progrès technique. » [111] Le directeur des Mines enfonce le clou dans un autre article un mois plus tard : les effectifs décroissent par l'effet naturel de l'augmentation du rendement et de la baisse de la consommation, et le processus ira en s'accélérant du fait de la concurrence croissante des autres combustibles. Il conclut :

> La gravité sociale et régionale de cette évolution doit être soulignée ; le problème ne se résoudra pas de lui-même et il serait illusoire de croire que l'État peut empêcher l'évolution économique moderne. Il ne peut que la freiner pour la rendre supportable socialement, mais ne saurait figer la situation au stade de l'avant-guerre : sinon revenu national et salaires réels resteraient aussi figés. [112]

On le voit, la plupart des termes du débat sont sur la table dès 1955, ainsi que le régime de justification fondé sur la certitude du raisonnement juste et de l'adéquation entre le bien collectif et la recherche de l'optimum économique, ainsi que sur la prescription faite aux autorités gouvernementales par des hauts fonctionnaires appartenant à une fraction de la noblesse d'État, de se dispenser d'intervenir sauf pour accompagner le mouvement naturel de modernisation de l'économie et de la société. L'éthique de l'ingénieur procède par universalisation des préceptes, considérés comme supérieurs et objectifs, du savoir scientifique et technique. La théorie économique fonctionne comme un puissant outil de naturalisation, en opérant une distinction entre les tâches pratiques de l'ingénieur ou les prescriptions techniques

110. Lesourne, *Un homme de notre siècle*, *op. cit.*, p. 218.
111. Desrousseaux, « Etude sur le marché charbonnier », *op. cit.*, p. 25.
112. Jacques Desrousseaux, « Evolution des effectifs dans les mines françaises », *Annales des mines*, 144 (6-7), 1955, p. 200.

de l'économiste, et les choix politiques. Cet état d'esprit de dominant qui légitime par la science les principes de sa domination, est illustré dans un autre article théorique de 1958, consacré aux modalités d'établissement des charges d'amortissement, dans lequel Desrousseaux juge nécessaire de légitimer sa démarche par la formulation d'une éthique de l'ingénieur :

> Le métier du chef d'exploitation, c'est d'enrichir au maximum son entreprise, au maximum compatible avec les règles morales et sociales. Ce faisant, il enrichit la collectivité, et non seulement son employeur. L'économie politique a pour le moins l'avantage de montrer comment, en faisant progresser son exploitation, l'ingénieur travaille comme honnête salarié de l'entreprise certes, mais aussi comme serviteur fidèle de l'intérêt le plus général : tous les métiers n'apportent pas la même satisfaction. [...]
> La politique cherche à répartir les richesses suivant certains principes moraux – on le sait, fort discutés – mais l'ingénieur, dans sa vie professionnelle quotidienne, ne préjuge aucun de ces principes en faisant fructifier le capital représenté par l'unité qu'il dirige. [113]

La « science des états exacts » enseignée par Maurice Allais aux mines trouve ici sa traduction concrète dans le secteur minier : la détermination de l'optimum économique se pare des atours de la neutralité technique pour prescrire à l'État une politique de pilotage de l'activité charbonnière par les coûts.

2.2.5 Prescrire une politique à l'État

Le débat relatif aux coûts du charbon est relancé dans les pages de la revue à l'occasion de la réunion en 1960, par Maurice Allais, d'un aréopage d'ingénieurs-économistes et de hauts fonctionnaires, dans le cadre d'un cycle de conférences sur le thème de l'énergie.

M. Therme, ingénieur civil des Mines, inaugure la série de conférences par un tour d'horizon des « caractéristiques de l'industrie charbonnière » : c'est la voix du « technicien », de l'ingénieur se coltinant aux réalités du terrain, dont il rappelle à plusieurs reprises durant son intervention, qu'elles contredisent parfois les élaborations théoriques des ingénieurs-économistes. Notamment, Therme se présente comme l'avocat du charbon, face au « professeur Allais », « avocat général [...] saisiss[ant] chaque occasion de requérir contre nous [les mineurs] la peine maximum ».

113. *Idem*, « Calcul de l'amortissement dans les prix de revient industriels », *op. cit.*

Jacques Desrousseau poursuit, par un exposé sur la place du charbon dans la politique énergétique : c'est l'ancien haut fonctionnaire chef de la direction des Mines au ministère de l'Industrie, et actuel directeur général en charge des études économiques à CDF, qui est convoqué. Il dramatise l'enjeu, en mettant en garde contre « les explosions sociales et politiques qui peuvent naître parmi les 200 000 travailleurs » des mines, tout en justifiant la régression de la production par la restriction des débouchés, et les difficultés croissantes d'exploitation dans certaines régions (notamment le Nord).

François Lagandré (X-Mines, promotion 1941, membre du Conseil économique et social, ingénieur principal à CDF de 1959 à 1970 et président de la fédération des cadres CFTC puis de l'UCC-CFDT après la scission) aborde ensuite les « aspects sociaux » du problème, c'est-à-dire le sort réservé aux mineurs qu'il s'agit de reclasser, et aux travailleurs des régions minières qui ne pourront trouver à s'embaucher dans les mines, du fait de la régression de l'activité. Il ajoute aux deux précédents exposés la touche d'humanisme et de morale qui permet de justifier la réduction des effectifs [114] : « le progrès économique » devant déboucher sur « la satisfaction des besoins » matériels et spirituels des humains, il faut donner à « l'homme », les moyens d'« intervenir avec sa conscience et sa liberté », et d'ajuster ainsi ses choix individuels au « bien commun ». Ce qui justifie de brusquer les « aspirations profondes des travailleurs » à la « sécurité de l'emploi », en favorisant la « mobilité », en développant un « système d'indemnisation favorable et incitatif » favorisant les départs « volontaires » de mineurs vers d'autres emplois, et en associant les « travailleurs aux décisions » (*i.e.* les syndicats de mineurs).

Lucien Gouni (X-Mines 1945, ingénieur en chef des mines et chef des études économiques au Commissariat général au Plan) aborde enfin la « politique d'ensemble de l'énergie » dans une démarche prospective, en comparant divers prix possibles des diverses sources d'énergie en France. Il estime les coûts de développement comme étant proches du prix de revient correspondant à la production marginale nécessaire à la satisfaction de la demande de charbon. Dans le cas du charbon, aux conditions d'exploitation des meilleurs mines de Lorraine, le coût de développement serait ainsi de 55 à 60 francs par tonne, dont 55% de salaires (contre 45 francs par tonne d'équivalent-charbon dans le cas du pétrole). Ces coûts seraient en augmentation

114. Allais aussi le répète à plusieurs reprises : « Le but c'est l'homme ». Il ajoute, dans sa discussion de la contribution de Lagandré, qu'il est « personnellement d'origine très modeste, ce qui d'ailleurs [l]e débarrasse de tout complexe ».

concernant le charbon du fait d'une augmentation des salaires, non compensée par l'augmentation de la productivité. Gouni apporte ainsi la caution macro-économique et prospective au raisonnement général : le charbon n'est plus une source d'énergie adaptée au développement économique.

Chacune des contributions est discutée par Maurice Allais, qui clôt le cycle par deux conférences [115]. Ce cycle rassemble donc des hommes formés à l'École des mines, et occupant des positions fortes dans une diversité d'institutions chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique économique et sociale en général et de la politique énergétique en particulier [116]. Il est ainsi caractéristique de ces « lieux neutres » où se forment les « lieux communs » de l'idéologie dominante [117] : lieux d'intersection entre champ intellectuel et champ politique, où la confrontation réglée d'opinions, éventuellement divergentes, sur l'avenir du charbon et des mineurs contribue à solidifier l'accord sur l'essentiel [118]. En l'occurrence la nécessité de confier à l'État le soin de réduire la production de charbon, afin de permettre une allocation optimale des facteurs de production – capital et travail – vers les secteurs les plus productifs et voués à croître, de l'économie française. Autre élément d'accord : il faut fonder la politique de fixation du volume de production de charbon sur une juste évaluation des coûts (de développement, de récession et des charges sociales liées au régime social spécifique des mineurs), tout en tenant compte des conséquences sociales de la réduction des effectifs dans les mines.

Les débats s'organisent autour de trois thématiques majeures, qui correspondent aux grands thèmes du plan Jeanneney, élaboré et présenté au même moment : quels sont problèmes techniques et économiques de l'exploitation charbonnière et comment assurer une exploitation à des coûts compatibles avec la bonne marche de l'ensemble

115. L'ensemble est rassemblé dans un ouvrage publié l'année suivante (Maurice Allais, éd., *Les aspects essentiels de la politique de l'énergie*, Paris : Imprimerie nationale, 1961).

116. Les anciens élèves de l'École polytechnique forment le gros des bataillons des économistes et dirigeants des organes de planification – Commissariat général au Plan, ministère des Finances, INSEE, services d'étude des grands services publics (Pollak, « La planification des sciences sociales », *op. cit.*, p. 107).

117. Bourdieu et Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *op. cit.*

118. « Le discours dominant doit son efficacité proprement symbolique (de méconnaissance) au fait qu'il n'exclut ni les divergences ni les discordances. Les effets conjugés de l'orchestration spontanée et de la concertation méthodique font que les opinions politiques peuvent varier à l'infini d'une fraction à une autre et même d'un individu à l'autre, selon les privilèges particuliers qu'elles ont à justifier et les compétences spécifiques qu'elles engagent, mais, étant le produit de schèmes générateurs homologues et subordonnés à des fonctions pour l'essentiel identiques, elles renvoient indéfiniment les unes aux autres selon des lois simples de transformation. Le point d'honneur libéral se nourrit de cette diversité dans l'unité. (*ibid.*, p. 4-5) »

de l'économie ; quelles sont les conséquences sociales de la politique de régression, et comment amortir la destruction d'emplois consécutive de la politique de régression ; quelle politique l'État doit-il mener afin de concilier ces différents problèmes dans l'intérêt général. Ils s'organisent également autour d'un consensus, répété de diverses manières : la décision de fermer des puits doit s'adosser à la comparaison entre ce que coûterait le maintien ou le développement des exploitations existantes, et ce que coûterait leur remplacement par d'autres activités économiques.

Cet arbitrage repose en premier lieu sur des considérations techniques, dont le premier orateur, Therme, rappelle la dimension contraignante dans le cas du charbon, *i.e.* d'une industrie à forte rigidité des facteurs de production : il faut près de dix ans pour qu'une mine commence à produire et à peu près autant pour la fermer sans licencier. Ce qui implique, et tous les conférenciers l'expriment, de planifier la politique charbonnière sur le long terme : tout changement conjoncturel de la politique – décision de relancer l'exploitation, par exemple – produirait des effets de long terme et des difficultés supplémentaires afin de reclasser les travailleurs. Les données économiques de l'arbitrage sont relatives à la comparaison des coûts de développement des activités pétrolières et charbonnières et des coûts de régression de l'activité charbonnière calculés selon une formule d'actualisation formalisée par Maurice Allais, comparant les coûts relatifs à une situation de maintien de l'activité du siège et ceux relatifs à une situation d'arrêt de son activité. Ces coûts sont divisés par le tonnage de houille correspondant. On obtient alors le coût dit de régression qui ne tient compte ni de l'amortissement ni des intérêts correspondant aux investissements passés. De manière générale, Allais préconise, afin de gérer les secteurs économiques en régression, de comparer ces coûts de régression aux coûts de la conversion économique des régions concernées : si les premiers sont supérieurs aux seconds, alors il faut accepter une perte en capital en arrêtant les exploitations non rentables, même si les investissements ne sont pas totalement amortis. C'est alors à l'État d'assumer la responsabilité et les conséquences sociales d'une telle politique de désaccumulation du capital. Nous l'avons vu, c'est le cours suivi par la politique charbonnière à partir de 1968 et du plan Bettencourt.

Mais ce coût de conversion est composite : il est fait non seulement du coût des investissements nécessaires à la réindustrialisation des régions concernées, mais aussi du coût social de la transition. La comparaison entre coûts de développement et coûts de récession comporte ainsi également une composante sociale : il s'agit de

déterminer la quantité et la qualité de la main-d'œuvre nécessaire à l'atteinte des objectifs de production, en estimant la « fusion naturelle » des effectifs par le jeu des départs en retraite et du turnover afin de ne devoir procéder à aucun licenciement [119]. L'équation est compliquée, nous l'avons vu dans le premier chapitre : la fusion naturelle des effectifs est estimée trop lente par rapport aux objectifs de production, mais dans le même temps il faut continuer à recruter des jeunes afin de pourvoir les postes les plus pénibles au fond de la mine. Concernant les conséquences sociales des fermetures, Allais et Lagandré énoncent une politique libérale et paternaliste : Allais, par exemple, préconise la création d'une sorte de « Croix-rouge destinée à porter secours à toutes les victimes du progrès technique », c'est-à-dire d'un système d'indemnisation à durée indéterminée, d'un montant égal aux économies réalisées grâce à l'arrêt des productions non rentables. Il estime ainsi qu'en rapportant les pertes à la production annuelle par mineur, on obtient une perte annuelle par mineur de 1 million de francs, alors que le salaire versé est de 650 000 francs en moyenne.

> Par conséquent, dans la situation actuelle, il serait plus avantageux de payer ces mineurs à ne rien faire, en leur donnant en plus quelques suppléments leur permettant de prendre quelques vacances gratuitement sur la Méditerranée ou en Bretagne. [...] C'est là une situation dont il faut bien réaliser qu'elle est grave et notre devoir est de faciliter aux Charbonnages la mise en œuvre d'une politique permettant de faire disparaître de telles situations. Pour cela, il faut que l'opinion publique se rende compte des charges qui pèsent par là même sur la collectivité française et que si la différence globale annuelle entre valorisation et coût de régression est de 12 milliards, c'est un nombre d'heures de travail d'une valeur de 12 milliards qui ont été gaspillées en pure perte et que l'on aurait pu utiliser autrement à construire pour 12 milliards de logements, d'hôpitaux ou d'écoles. C'est donc là une situation antisociale. [120]

Quant à Lagandré, il insiste sur la nécessité d'œuvrer à la réindustrialisation des territoires touchés à condition que « le coût de la création d'industries nouvelles ne [soit] pas supérieur au déficit entraîné par le maintien ou la régression des activités existantes » [121].

Maurice Allais, en discutant toutes les présentations, distribue les bons et les mauvais points. Il procède aussi à une constante montée en généralité en termes d'économie politique consistant à arbitrer entre « les intérêts des mineurs des sièges

119. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *op. cit.*
120. Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (1) », *op. cit.*, p. 43.
121. Lagandré, « Aspects sociaux de la politique de l'énergie », *op. cit.*

marginaux[122] et les intérêts des autres français dont la situation serait meilleure si l'énergie coûtait moins cher. » L'un des ressorts rhétoriques utilisés par Allais est l'analogie. En parlant des mines et des mineurs, il en vient à critiquer l'attitude des chauffeurs de taxi, des cheminots ou encore des transporteurs routiers qui voudraient maintenir leurs monopoles et autres *numerus clausus* :

> Le résultat évident de toutes ces positions arrêtées c'est la généralisation de politiques malthusiennes destructives de richesses, de politiques qui se disent sociales, mais socialement ne sont que réactionnaires, de politiques qui se retournent en réalité contre l'intérêt véritable de tous ceux qui les inspirent et les exigent.[123]

Il compare aussi l'industrie minière à la marine à voile de la fin du XIXe siècle, maintenue à grand renforts de subventions[124]. Un autre ressort rhétorique consiste à opposer les droits acquis des mineurs (le passé) au progrès technique et social et à l'augmentation des niveaux de vie (l'avenir) : cette forme d'« évolutionnisme optimiste »[125] correspond à la philosophie sociale de la classe dominante qui voit dans le passé des facteurs de « blocage » ou de « rigidité ». Appliqué aux mines, le raisonnement est le suivant : pour augmenter les niveaux de vie, il faut allouer les facteurs de production vers les secteurs les plus profitables ; or les mines ne sont pas profitables ; donc maintenir artificiellement des mines revient à empêcher l'augmentation des niveaux de vie. La conclusion de la seconde conférence de Allais résume ainsi l'ensemble du propos[126] : « Il faut fermer les mines ou arrêter le progrès. »[127]

Optimum économique – minimisation des coûts – et optimum politique – maintien de l'ordre social dans les régions concernées – sont ainsi vus comme convergents, à condition d'intégrer dans les calculs économiques le coût social de la réalisation

122. *i.e.* dont les coûts de production sont supérieurs au coût marginal
123. Discussion de Lagandré
124. « Devons-nous prendre comme objectif le maintien, quoiqu'il puisse nous en coûter, d'une puissante industrie houillère nationale, déclarée a priori indispensable à la prospérité de la nation ? C'est là ce qu'ont dit autrefois, sous une autre forme, les partisans des bateaux à voile. » (Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *op. cit.*, p. 69).
125. Bourdieu et Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *op. cit.*, p. 42.
126. Il dit aussi, en discutant la contribution de Desrousseaux : « Ce point domine tous nos débats : veut-on ou non augmenter les niveaux de vie français et, si on le veut effectivement, quelles sont les conditions auxquelles il faut consentir ? [...] Personnellement, en tant que technicien, sinon en tant que citoyen, je suis disposé à accepter n'importe quelle politique, à condition que les objectifs de cette politiques soient clairement définis. On peut préférer les avantages de la sécurité et de la stabilité ; c'est une politique qui a l'avantage d'éviter les changements. Mais on peut également préférer augmenter les niveaux de vie aussi rapidement qu'il est possible. »
127. Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *op. cit.*, p. 70.

de l'optimum économique [128]. Allais définit ainsi les principes d'une politique sociale qu'il qualifie lui-même de « libérale » : « rééducation professionnelle à plein salaire », « indemnité éventuelle pour changement de domicile », « indemnité de chômage très large pendant une période techniquement suffisante pour que le travailleur licencié puisse retrouver un nouvel emploi », « indemnité qui, dans certains cas, pourrait atteindre des montants importants ». Ceci afin de respecter, conformément à la théorie du rendement social, les orientations prescrites par le marché, tout en corrigeant ses effets sociaux les plus délétères, pour « faire en sorte que les changements soient librement acceptés [...] et acceptables par tous. » [129] [130] Le coût social de ses mesures doit être pris en charge par lÉtat, et sa mise en œuvre confiée, selon Allais, aux syndicalistes car « ils connaissent très bien ces problèmes. Ils en ont généralement une vue très réaliste » [131].

Les ingénieurs des Mines, et tout particulièrement les compagnons et élèves de Maurice Allais, jouent ainsi un rôle fondamental dans la formulation des enjeux, la construction des réponses, et la prescription des remèdes. Le consensus social doit être fondé, par delà les querelles politiciennes, sur des faits établis scientifiquement, conformément à l'« idéologie planificatrice » étudiée notamment par Michael Pollak [132]. La théorie économique diffusée par Maurice Allais – calcul micro-économique des coûts, théorie du rendement social – sert ainsi d'outil de légitimation d'un ensemble de prescriptions fondées sur une montée en généralité jamais questionnée en tant que telle selon laquelle les ingénieurs, garants de l'intérêt général, permettraient la convergence des optima politiques et économiques. Cette « idéologie dominante » se solidifie en mêlant la certitude en la supériorité de raisonnements fondés sur la comparaison de coûts afin de garantir le meilleur rendement des facteurs de production, l'idée d'inéluctabilité du changement technologique et économique comme

128. Allais, là encore, souscrit aux canons de l'idéologie dominante étudiée par Bourdieu et Boltanski. L'intégration des leçons de l'histoire est partie intégrante de la philosophie sociale de la classe dominante qui sait qu'elle ne peut avoir tout, tout de suite, et qu'elle doit composer avec des mesures d'assistance, et avec des syndicats intégrés, afin de se prémunir contre les risques d'une explosion sociale.

129. Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *op. cit.*

130. Il s'agit de faire preuve de « pédagogie », afin d'éclairer ceux qui « faute d'être capables d'en reconnaître la nécessité, en subissent seulement les effets. » (Bourdieu et Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *op. cit.*, p. 49).

131. Discussion de la contribution de François Lagandré. Ou sans doute à certains syndicalistes auxquels il s'agirait de faire entendre raison en rendant publics les coûts de récession par siège, et donc le montant de l'argent public « dilapidé ».

132. Pollak, « La planification des sciences sociales », *op. cit.*

facteur de « progrès », et la nécessité de l'adaptation de la force de travail, dont on s'accorde toutefois pour dire qu'elle doit être indemnisée à hauteur des économies que la destruction des emplois permet de réaliser.

Cette étude de l'« influence » de Maurice Allais a ainsi permis de montrer comment le pilotage par les coûts s'impose peu à peu au sein du secteur charbonnier. Si la question de l'immigration n'est pas débattue directement par les ingénieurs-économistes qui participent à cette mise en œuvre, elle émerge rapidement dès qu'il s'agit de mettre en œuvre pratiquement la récession charbonnière. Les divers scénarios de clôture du bassin, élaborés à partir des années 1960 intègrent cette composante fondamentale de la main-d'œuvre minière, afin de prévoir non seulement l'évolution des effectifs (cf. chapitre 1), mais aussi le rythme de la décroissance de la production.

2.3 Les coûts comme instruments ?

La récesssion charbonnière, dont nous avons montré qu'elle s'inscrit dans une trajectoire de long terme de décroissance des effectifs et de la production, entre dans une phase terminale au milieu des années 1980, à la faveur de l'échec de la politique de « relance » du charbon que nous avons étudiée au chapitre 1, et de l'alternance de 1986 : des plans visant à fermer définitivement les mines sont élaborés dès 1984, sous le gouvernement Fabius (1984–1986), et repris et complétés sous le gouvernement Chirac (1986–1988). Leur étude permet de montrer comment l'outil des coûts de production et de la comparaison entre divers coûts de récession du charbon, permet de légitimer le choix d'un scénario de fermeture des mines en France.

De l'émergence d'un consensus, au sein des ingénieurs des Mines en charge de la direction opérationnelle et stratégique de l'entreprise et, plus largement, au sein de la haute administration, visant à faire du marché et des coûts les référentiels de l'action économique de lÉtat et des grandes entreprises publiques, à la mise en pratique de ces injonctions dans les entreprises publiques et les grands ministères techniques, il n'y a ni nécessité économique ni solution de continuité historique. La question est ainsi ouverte de savoir si l'on peut – et à quelles conditions – considérer les coûts préconisés et formalisés par Maurice Allais, comme des instruments de la politique de récession charbonnière. L'effet de réel d'une théorie économique, on l'a vu, ne peut être dissocié

des supports relationnels et sociaux permettant sa diffusion et son appropriation par un public. Il ne peut, non plus, être autonomisé des contextes d'évaluation dans lesquels la théorie et ses outils sont appréciés, ni des rapports de force dans lesquels les décisions de politique économique s'inscrivent et qu'elles contribuent à modifier. C'est ce que nous entendons désormais examiner : le calcul et l'évaluation d'une diversité de coûts, à diverses échelles, peut mener à une forme d'indétermination technique ou économique de la politique de récession charbonnière. Selon les types de « coûts » pris en considération, les conclusions peuvent varier du tout au tout. Ainsi, les coûts apparaissent plus comme des outils de gestion et de prospective que comme des outils de gouvernement de l'économie et des entreprises publiques. On ne défendra donc pas ici l'idée selon laquelle c'est un néolibéralisme triomphant qui a imposé une logique implacable de pilotage par les coûts. La dépolitisation des arbitrages économiques opérée par Allais et les ingénieurs qui l'entourent, n'est finalement pas très utile pour déterminer le contenu précis des politiques à mener. Il s'agit d'imprégner une manière de faire et un mode de légitimation des décisions de politique économique. On assiste alors plutôt à un bricolage économétrique qui débouche sur une indétermination pratique. Or, à « coût » égal, c'est la force qui tranche : l'estimation des avantages et des risques de telle ou telle stratégie de fermeture des mines dépend *in fine* de l'évaluation politique d'un rapport de force qui autorise de procéder avec plus ou moins de rapidité, plus ou moins de brutalité.

2.3.1 Estimations et indétermination économique des modèles

Le numéro spécial des *Annales des mines* consacré à la publication des « documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie le 6–7 octobre 1981 » évaluait déjà de façon différenciée les « avantages d'une production nationale [de charbon] sur le plan social et régional » [133], en distinguant deux modes d'évaluation de l'incidence sociale de cette production. Premièrement, en cas de régression de la production, l'incidence sociale de l'activité charbonnière est assimilable au « coût du chômage – en considérant qu'un mineur perdant son emploi, bien qu'il ne devienne pas lui-même chômeur, crée indirectement un chômeur supplémentaire – ou au coût des mesures sociales (pré-retraites, par exemple) prises à son profit. ». Deuxième-

133. Mines, « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie, numéro spécial », *op. cit.*, p. 61.

ment, en cas de progression de la production, il faudrait embaucher et l'incidence sociale serait mesurée par le coût de la création d'un emploi dans une autre branche d'activité. Les données du problèmes sont donc les suivantes : si l'on estime – comme le fait, d'après la Rédaction des *Annales des mines* le journal *Le Matin* en 1981 – le coût du chômage à 75 000 francs par an et par chômeur, et qu'on le rapporte à l'aide totale de l'État à l'industrie charbonnière de 35 000 francs par emploi et par an, on doit conclure, qu'il n'est pas rationnel de supprimer des emplois de mineurs. Du moins, si la seule justification est financière – la précision importe. Par ailleurs, le coût que la collectivité consentirait pour créer un emploi nouveau se situerait autour de 50 000 francs par emploi. D'où, d'après une estimation réalisée pour les houillères du bassin de Lorraine par les rédacteurs de la revue, si l'on s'en tenait au raisonnement selon lequel « il vaut mieux que la collectivité paye un mineur qu'un chômeur », alors il faudrait que les pouvoirs publics subventionnent les houillères à hauteur de 120 francs par tonne.

Mais, les rédacteurs ajoutent que raisonner ainsi pourrait être « très contestable » car, cela suppose qu'un chômage important est inévitable et durera plusieurs décennies, par analogie avec les emplois miniers, qui sont créés pour plus de 20 ans. De plus, il n'est pas justifié de se limiter aux mineurs sans se demander s'il ne serait pas plus bénéfique de subventionner un emploi dans la micro-électronique que dans le charbon, etc. Une nouvelle estimation est alors proposée, mais qui est qualifiée là encore de « très fragile », à considérer selon un « ordre de grandeur à un facteur deux près ») : le coût moyen actualisé d'une préretraite est de 200 000 francs ; le coût moyen actualisé d'une conversion est de 135 000 francs ; d'où, dans l'hypothèse où les coûts de fermeture seraient nuls en fin de période (le matériel serait totalement amorti, et l'ensemble du personnel parti par fusion naturelle, etc.) alors l'amortissement de l'ensemble des coûts sociaux et de fermeture est assuré avec une subvention de l'ordre de 80 francs par tonne, si la fermeture est différée de dix ans, et de 140 francs par tonne si elle ne l'est que de cinq ans. L'arbitrage consisterait ainsi à régler le rythme des fermetures, en fonction du prix que la collectivité serait prête à payer pour garantir la paix sociale dans les régions minières.

Mais, plus encore que les méthodes d'estimation – dont nous verrons que la seconde sera réutilisée quelques années plus tard par le ministère de l'Industrie – c'est la conclusion qui est importante, et qui montre à quel point un pilotage par les coûts se heurte à un problème d'indétermination des solutions, et donc à un

problème politique :

> En conclusion, il est pratiquement impossible de calculer une valeur économique précise et unique des avantages procurés par la production nationale. En revanche, cette notion, même fixée de façon forfaitaire, est un utile objectif de gestion. [134]

Il y a donc bien indécision économique : le calcul des coûts vaut comme boussole de la politique générale qui doit aussi prendre en considération les dimensions sociales de la fermeture des puits et les « risques » du mécontentement ouvrier. Ces débats permettent aussi de se figurer ce qu'aurait pu être une autre politique du charbon, qui aurait placé différemment le curseur de l'évaluation des avantages et inconvénients financiers et sociaux de la récession [135].

Le dernier acte de la récession charbonnière, qui s'ouvre au milieu des années 1980, consiste en une réévaluation de la politique suivie depuis la victoire de Mitterrand en 1981 : il s'agit d'imposer la fermeture des derniers puits (2.3.2). Cela passe par l'évaluation de divers scénarios évaluant le coût social des fermetures : les mineurs marocains sont intégrés au calcul par l'estimation du coût des « retours au pays », façon de signifier que leur présence, considérée jusqu'au bout comme temporaire, n'est plus légitime alors que la raison d'être de leur présence – l'extraction du charbon – disparaît (2.3.3).

2.3.2 Le dernier acte de la récession charbonnière

Vaut-il mieux, dès lors, poursuivre une activité dont on sait que toute fermeture créerait des déséquilibres sociaux de long terme, dont l'avantage financier est tout sauf évident ? Ou bien faut-il mettre fin à une exploitation déficitaire et inefficace, en estimant et en amortissant le coût total des mesures sociales sur une certaine période ? La question est reposée en des termes presque similaires cinq ans plus tard, dans un contexte politique où la droite a succédé au gouvernement de Laurent Fabius. En effet, le dernier acte de la récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais débute avec l'alternance politique : en mars 1986, Jacques Chirac redevient

134. *Ibid.*, p. 62.

135. Nous avons délibérément laissé de côté, tant dans ce chapitre que dans le précédent, la question de savoir si d'autres « plans » alternatifs existaient. Mentionnons, mais sans nous y arrêter, le fait que la CGT ait persisté – et persiste toujours, d'ailleurs – à défendre l'idée d'une relance du charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, arguant du fait que les ressources sont mal évaluées et qu'il est possible de creuser plus profondément encore dans des conditions économiques acceptables.

Premier ministre et nomme Alain Madelin au ministère de l'Industrie. Dès avril 1986, un aggiornamento de la politique charbonnière est lancé, sous la houlette du directeur du gaz, de l'électricité et du charbon au ministère de l'Industrie de 1984 à 1990, Pierre-François Couture [136], et du conseiller technique en charge de l'énergie et des matières premières auprès d'Alain Madelin, Thierry Salmona [137]. Entreprise et ministère tombent d'accord sur quatre points essentiels. Premièrement, la politique charbonnière est un enjeu de politique économique générale et non de géo-stratégie ni même de politique énergétique : avec un poids inférieur à 10 % dans le tableau énergétique français, le problème n'est pas de garantir la sécurité des approvisionnement, mais de permettre une meilleure allocation du capital et du travail en achevant de fermer des exploitations peu rentables et faiblement productives. Deuxièmement, aucune exploitation charbonnière n'est rentable en France. Ce ne sont donc que des considérations d'ordre « socio-politiques » qui justifient le fait que l'on ne les ferme pas immédiatement. Troisièmement, l'objectif est le désengagement financier de l'État en interdisant tout investissement qui prolongerait les capacités de production d'exploitation déficitaires. Quatrièmement, il faut accélérer le mouvement de régression du personnel, en revenant sur l'engagement pris par Pierre Mauroy en 1984, et en permettant à l'entreprise de procéder à des licenciements.

La critique de la politique industrielle et sociale menée dans le secteur charbonnier entre 1981 et 1984 est un élément récurrent, par lequel P.F. Couture débute l'essentiel des nombreuses notes qu'il adresse au ministre au cours de la seconde moitié de 1986 [138]. Dans une note pour le ministre, à l'attention de Thierry Salmona, Couture insiste ainsi sur la contradiction forte d'après lui entre les contraintes sociales de CDF et la structure d'un marché d'acheteurs sur lequel l'intervention sur les prix est nécessairement réduite. Le legs du passé est qualifié de lourd : 220 000 retraités contre 48 500 actifs, un endettement important, et un coût actualisé des droits garantis par le statut du mineur, s'élevant à 25 milliards de francs, coût « excessif » des mesures sociales décidées en 1983 et 1984, qui accompagnent les fermetures en interdisant tout licenciement. [139] La structure de l'argumentation rappelle celle du

136. Diplômé de l'IEP de Paris, ancien élève de l'ENA (promotion Simone-Weil 1972). Nommé sous le gouvernement Fabius, il reste en poste durant la première cohabitation, alors que le poste de ministre est occupé par Alain Madelin.
137. X-Mines 1977
138. AN 2002019/11.
139. AN 2002019/11, P.F. Couture, « Note pour le ministre : décisions relatives aux Charbonnages de France », 7 novembre 1986.

rapport Nora : la gestion des entreprises publiques est inefficace ; celles-ci coûtent (trop) cher et bloquent les progrès de compétitivité de l'ensemble de l'économie.

Il poursuit en classant les exploitations en trois catégories, selon leur résultat, leur production, leurs effectifs et, leurs pertes par tonne ou par agent en 1985. Une première catégorie, qui comprend les mines à ciel ouvert du Centre-Midi (sauf le Gard et l'Hérault) limite les pertes à moins de 25 francs par tonne. Une deuxième catégorie, qui comprend la Lorraine, la Provence et les mines à ciel ouvert du Gard et de l'Hérault, affiche des pertes bien plus importantes variant de 65 à 200 francs par tonne. Une troisième catégorie, comprend le Nord-Pas-de-Calais et les exploitations du fond du Centre-Midi, dont les pertes dépassent 250 francs par tonne. Les pertes pour la plupart des sièges d'exploitation du Nord-Pas-de-Calais varient entre 470 (10 d'Oignies) et 615 (Ledoux) francs par tonne. La conclusion de Couture est sans ambiguïté :

> Il est clair qu'une réduction rapide du déficit des CDF suppose la fermeture des exploitations de la catégorie 3 et une diminution substantielle de la production des exploitations de la catégorie 2. [140]

Ce dernier acte de la récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais consiste ainsi en l'évaluation d'un arbitrage entre le fait de fermer immédiatement et le fait de fermer à terme. Cette évaluation passe par la formalisation de scénarios, où apparaissent les travailleurs marocains comme catégorie de main-d'œuvre à ajuster et à traiter, mais aussi sur l'évaluation du rapport de force permettant – ou non – de fermer rapidement les derniers puits.

2.3.3 Évaluation de scénarios... ou de rapports de force ?

Trois scénarios sont alors proposés : un scénario D « de référence », correspondant à la poursuite de la politique actuelle sans fermetures ; un scénario B ne laissant subsister après 1988 que les mines à ciel ouvert de l'Aumance et de Decazeville [141] ainsi que deux puits en Lorraine, ce qui suppose de recourir à 10 000 licenciements et d'assurer le retour au pays de l'intégralité des 3 500 travailleurs immigrés ; et un scénario C qui « recherche la fermeture des installations les plus déficitaires avant 1991 » et ne laisse subsister au delà que quatre sièges en Lorraine, les mines à ciel ouvert du Centre-Midi et les puits de Provence, en excluant tout licenciement

140. AN 2002019/11, P.F. Couture, « Note à l'attention du ministre de l'Industrie », 23 juin 1986.
141. Dont le dernier puits a fermé en 2001.

à l'exception des cas où un mineur aura refusé les adaptations qui lui auront été proposées (retraite anticipée, conversion, mutation inter-bassin...). Ces scénarios font l'objet de calculs prospectifs, dont nous proposons une synthèse dans le tableau 2.1 [142].

142. Nous présentons ici une version simplifiée, comportant uniquement les valeurs pour les années 1986, 1990 et 1995, ainsi que les variations de 1986 à 1990 et de 1986 à 1995. Les tableaux originaux sont présentés dans le volume II : figures 5.48 et 5.49

Tableau 2.1 – Comparaison de deux scénarios de fermeture des houillères en 1985

	Stratégie B					Stratégie C				
	1986	1990	1995	Δ_1	Δ_2	1986	1990	1995	Δ_1	Δ_2
Production (Mt)										
NPC	1,8	0	0	-100 %		1,8	0,4	0	-78 %	-100 %
Total	14	6,4	5,9	-54 %	-58 %	15	11,5	8,85	-18 %	-37 %
Effectifs au 31 décembre										
NPC	12 974	1 650	1 400	-87 %	-89 %	12 974	2 800	1 400	-78 %	-89 %
Total	38 357	13 200	11 900	-66 %	-69 %	40 795	22 950	17 000	-40 %	-56 %
Adaptation des effectifs (cumul depuis 31 décembre 1985)										
Retraites et « fusion naturelle »				14 630	19 160				13 720	19 350
Retours au pays				3 500	3 500				3 000	3 000
Conversions EDF				5 000	5 000				5 000	5 000
Autres conversions				11 020	11 020				2 680	3 000
Rentrées diverses				-200	-3 430				-200	-200
Total				33 950	35 250				24 200	30 150
Profits et pertes (Mf)										
(A) Excédent brut d'exploitation	-473	567	455	736	3 205	-698	-330		-2 399	-2 133
Coût social										
(B) Coût cumulé des mesures d'adaptation (Mf)				4 180	4 550				2 587	3 125
Coût moyen des mesures d'adaptation (francs)				123 000	129 000				107 000	103 600
Coût « total »										
B − A				3 444	1 345				4 986	5 258

Source : AN 2002019/11, « Caractéristiques essentielles de la stratégie B et de la stratégie C », 1985.

Construction du tableau : Ce tableau est extrait de deux tableaux réalisés au sein de la direction des Mines du ministère de l'Industrie, au moment de la conception du Plan social en 1985. Sauf précision « NPC », les chiffres présentés dans ce tableau sont relatifs à l'ensemble des Charbonnages de France. Les pourcentages présentés dans le tableau ont été calculés a posteriori par nos soins, ainsi que la ligne « coût moyen », qui correspond au ratio (coût cumulé) / (cumul des « mesures d'adaptation »), et le « coût total » qui correspond au coût cumulé des mesures sociales auquel on retranche (resp. additionne) le montant des profits (resp. pertes). L'excédent brut d'exploitation (EBE) est le résultat net d'exploitation auquel sont ajoutés les amortissements : c'est une mesure de la capacité de l'entreprise à générer un revenu pour ses propriétaires. Δ_1 (resp. Δ_2) fournit la variation (%) ou le cumul entre 1986 et 1990 (resp. 1986 et 1995), sauf pour l'adaptation des effectifs (cumul à partir de 1985).

Le scénario B est le plus radical : la production du Nord-Pas-de-Calais cesserait fin 1988, alors que les effectifs baisseraient de 87 % dans ce bassin et de 65 % dans l'ensemble de CDF entre fin 1986 et fin 1990. Dans le Nord-Pas-de-Calais, ne subsisteraient que 1 650 agents au 31 décembre 1990 et 1 400 au 31 décembre 1995, afin d'assurer la maintenance et de préparer la reconversion des sites miniers. Le nombre total d'agents dont il faudrait organiser le départ de l'entreprise, entre fin 1985 et fin 1990, serait alors de près de 34 000, et d'un peu plus de 35 000 jusqu'en 1995. Le scénario C propose une fermeture moins précipitée : il prévoit de laisser un sursis de trois ans au bassin du Nord-Pas-de-Calais, et d'étendre la durée de vie de certains puits de Lorraine et du Centre-Midi. Les effectifs ne baisseraient alors « que » de 40 % (resp. 56 %) entre 1986 et 1990 (resp. 1986 et 1995), soit une destruction de 24 200 (resp. 30 150) emplois entre fin 1985 et fin 1990 (resp. 1985 et 1995). Dans les deux cas, il s'agit de créer les conditions d'une irréversibilité du processus de fermeture en faisant baisser production et emploi rapidement au cours des cinq premières années. La différence entre les deux scénarios réside néanmoins dans le rythme : là où le scénario B accomplit l'essentiel de la baisse de la production et des destructions d'emploi avant 1990, celles-ci sont moins fortes et plus diluées dans le temps dans le cas du scénario C.

Au-delà de ces données, ce tableau est une source intéressante d'une socio-histoire des politiques du charbon, au moins autant pour les informations chiffrées qu'il contient que pour ses modalités de construction : présenté comme une synthèse des « caractéristiques essentielles » de chacun des stratégies de fermeture, il met en correspondance des indicateurs bruts d'activité (tonnage de houille extraite et volume total des effectifs), des indicateurs de gestion du personnel, et des indicateurs comptables de profits et de coûts. Il constitue le tableau de bord du pilotage des dernières opérations de mise en récession des bassins charbonniers. Le volume de production commande le volume de personnel nécessaire, qui détermine l'« adaptation » à réaliser, *i.e.* le nombre d'emplois à détruire et les canaux par lesquels il s'agit de les détruire. Mais les critères d'évaluation finaux sont les résultats comptables et le coût des mesures sociales. Car plus la réduction de la production est rapide, plus il faut se débarrasser rapidement d'un nombre important de salariés, et donc plus il faut recourir à des « mesures d'adaptation » relativement plus coûteuses. Il est aussi important de noter que les travailleurs étrangers (marocains en l'occurrence) sont comptabilisés afin d'évaluer le nombre de « retours au pays », ultime variable

d'ajustement des effectifs, alors que l'urgence est à la fermeture définitive des derniers puits.

En effet, le tableau 2.2 permet de montrer l'échelle des coûts des diverses mesures, de la moins (les mises en retraite anticipées) aux plus onéreuses (conversions EDF ou hors EDF), en passant par la solution, un peu moins coûteuse, du retour au pays [143]. Or, la stratégie C, permet d'attendre qu'un nombre plus important de salariés partent d'eux-mêmes ou puissent être mis en retraite [144]. Elle est ainsi nettement moins gourmande en reconversions hors EDF, mesure particulièrement coûteuse (le nombre de conversions EDF étant fixe, selon les termes d'un accord entre CDF et EDF) [145].

Les mesures sociales à mettre en œuvre dans le scénario C sont ainsi moins coûteuses que dans le scénario B (réciproquement 2,6 milliards et 107 000 francs par départ, contre 4,2 milliards de 123 000 francs par départ). Mais ce coût social réduit n'est que l'envers d'une médaille dont l'autre face est rongée par les déficits d'exploitation. Ainsi, une solution plus rapide est plus profitable : en réduisant la production et les effectifs plus vite, l'entreprise se débarrasse des unités de production déficitaires, et améliore ainsi ses résultats d'exploitation : si le cumul des profits et pertes est positif dans la stratégie B, dépassant même les 3 milliards de francs entre 1986 et 1990, ce n'est pas le cas du scénario C, qui voit les pertes de l'entreprise se creuser. Plus brutale et plus coûteuse socialement, la stratégie B est ainsi plus intéressante au plan comptable.

Comment ces divers scénarios sont-ils évalués et commentés par les hauts fonctionnaires du ministère ? Leurs avantages respectifs sont envisagés selon trois points de vue : le point de vue comptable de l'entreprise, le point de vue de la comptabilité nationale qui inclut les charges pour la sécurité sociale et l'État, le point de vue macroéconomique du Commissariat général au Plan.

Du point de vue de l'entreprise, le calcul des coûts intègre le coût des licenciements, le coût des avantages en nature payés aux agents en poste, le coût des dégâts miniers (surveillance et maintenance des sites miniers), des charges sociales non liées (avantages en nature et sécurité sociale gratuite consentis aux retraités et à leurs

143. Voir la figure 5.47 dans le volume II pour une illustration de la manière dont la main-d'œuvre est divisée en fonction des perspectives de départ.

144. Les retraites et la fusion naturelle des effectifs représentent 43 % des départs entre 1985 et 1990 et 54,4 % entre 1985 et 1995 dans la stratégie B, contre respectivement 57 % et 64 %.

145. Les reconversions hors EDF représentent plus de 30 % des départs dans la stratégie B contre 10 à 11 % dans la stratégie C.

Tableau 2.2 – Coût moyen annuel estimé des « mesures d'adaptation » de la main-d'œuvre, 1986

Type de mesure	Coût estimé / ouvrier
Retraite anticipée	80 000
Conversion EDF	310 000
Conversion hors EDF	220 000
Retour au pays	193 000

Source : AN 2002019/11, « note pour ministre, à l'attention de M. Salmona, P. F. Couture », 29 avril 1986.

Lecture : le coût moyen estimé d'une retraite anticipée d'un ouvrier est de 80 000 francs par an.

ayant-droits), et les déficits d'exploitation. La conclusion tirée est simple :

> En l'état des mesures sociales, il ne semble pas y avoir de date optimale pour la fermeture définitive. De fait, dans ce cas, il semble surtout exister une date « butoir » aux alentours de 1991 liée aux réserves aisément récupérables et aux possibilités techniques du personnel. D'ici cette date, l'entreprise semble se trouver dans une quasi indifférence comptable vis-à-vis de la fermeture de ses installations. [146]

Il est malaisé de savoir sur quoi s'appuient les rédacteurs de ce document pour conclure à une indétermination économique et comptable des modèles de fermeture puisque la comparaison entre les scénarios B et C montre qu'un montant plus ou moins important de profits ou de pertes est généré. Il faut sans doute comprendre que, l'exploitation étant vouée à disparaître, la question comptable de minimisation des coûts pour l'entreprise n'est pas la plus importante. Une autre estimation des coûts modifie toutefois la conclusion. Ainsi, du point de vue de l'économie nationale, aux coûts supportés par l'entreprise il faut aujouter la prise en considération de trois manques à gagner : les pertes de cotisations patronale et salariée dues aux destructions d'emplois, les pertes d'impôts et de taxes locales, le coût des indemnisations chômage pour les agents non reclassés. La conclusion est, comme en 1981, claire :

> La collectivité n'a pas intérêt comptablement à fermer les installations des Houillères du fait du coût important que représentent les cotisations sociales, même en utilisant les mesures sociales les moins chères (licenciements secs). Il convient toutefois de souligner que ce calcul ne tient pas compte des difficultés du régime de sécurité sociale minière.

Ainsi, la prise en compte de l'ensemble des coûts sociaux induits à moyen terme par

146. AN 2002019/11, « Optimisation de l'arrêt », 1986.

la fermeture des mines modifie les conditions de l'arbitrage.

Enfin, du point de vue macroéconomique, deux situations sont comparées : soit les Houillères continuent de produire et importent directement ou indirectement leurs fournitures, et l'économie nationale doit recourir à une importation réduite de charbon et de coke, soit les Houillères arrêtent de produire et le charbon et le coke sont intégralement importés par Rotterdam ou Hambourg. La structure des coûts de production des HBNPC est estimée de telle façon que les importations sont jugées plus favorables : le charbon étranger est moins cher, et contribue donc ainsi à l'amélioration de la compétitivité globale des entreprises consommatrices. Le coût supporté par l'ensemble de l'économie du maintien de la production d'un charbon peu compétitif serait ainsi négatif. Pour simplifier, le charbon français serait néfaste aux profits français.

La décision est ainsi prise en novembre–décembre 1986 d'appliquer le scénario C : c'est sur la base de ce scénario que le plan social, dit Plan « Pache » est conçu et justifié. Autrement dit, c'est la solution la moins coûteuse socialement qui est choisie pour fermer les mines (en dépit du fait que cette décision soit considérée comme non rationnelle au plan de l'équilibre des comptes sociaux). Les pertes de l'entreprise ne sont pas minimisées, mais on minimise le coût financier des mesures sociales visant à ajuster à la baisse les effectifs, et l'on se prépare à user de la force afin d'assurer le succès du plan.

En effet, P.-F. Couture indique à plusieurs reprises dans les notes qu'il rédige pour le cabinet du ministre, que le moment est bien choisi pour permettre à l'entreprise de procéder à des licenciements économiques, puisque les syndicats contestant l'accélération de la régression sont, d'après lui, minoritaires (ce dont témoignerait le fait que la fermeture du fond des Cévennes n'ait produit aucune grève). Les licenciements doivent, d'après le directeur du gaz, de l'électricité et du charbon, constituer une menace crédible [147]. En effet, les licenciements pour motif économique, s'ils sont formellement prévus dans le Statut du mineur, n'ont jamais été utilisés, par crainte de « réactions très vigoureuses tant au sein du personnel que dans les régions minières ». C'est pourquoi le Premier ministre Pierre Mauroy avait pris l'engagement, en 1984, devant les organisations syndicales de CDF, d'interdire d'y recourir : c'est sur cet engagement qu'il s'agit de revenir.

Il faut en effet, selon Couture, briser les logiques de solidarité intergénération-

147. AN 2002019/11, « Stratégie sociale en matière de réduction d'effectif », 5 juin 1986.

nelles, qui entravent le déploiement des mesures sociales fondées sur le volontariat. En effet, Couture estime que, le chômage augmentant fortement parmi les jeunes dans les régions minières, les solidarités familiales jouent « un rôle régulateur non négligeable » : les parents encore actifs diffèrent leur âge de départ en retraite, et refusent ainsi plus fréquemment que dans le passé de quitter « volontairement » l'entreprise grâce à une mesure d'âge (retraite anticipée). Il faut donc en finir avec le volontariat, qui est désigné comme le facteur principal limitant la nécessaire « adaptation », *i.e.* la décroissance, des effectifs. C'est le sens de l'autorisation donnée de recourir à des licenciements : il s'agit moins de permettre à l'entreprise de licencier en masse, que de contraindre les récalcitrants à entrer dans les dispositifs de départ « volontaire ». De même pour les « retours au pays de la totalité des immigrés, qui ne se fera pas sans mesure coercitive » [148]

Ce plan de bataille est décliné pour chaque bassin charbonnier. En témoigne la longue citation suivante :

> La perspective d'une fermeture vers 1990-1991 constitue un objectif satisfaisant dès lors qu'on se refuse à annoncer aujourd'hui des licenciements massifs. Le faible montant (51 KF/an et par travailleur) de la perte de ce bassin, rapporté à son effectif, doit conduire l'entreprise à une grande sélectivité des mesures d'adaptation. En particulier, il serait sans doute économiquement nuisible de systématiser des mesures d'âge (retraites anticipées obligatoires, dispenses d'activités). L'entreprise doit disposer de ces mesures (avec possibilité de licencier en cas de refus) mais doit apprécier, cas par cas, l'intérêt économique qu'elle a à y recourir. Le mécanisme de versement de la subvention doit responsabiliser pleinement les HBNPC en ce sens. [...]
> En fait, l'entreprise elle-même craint de ne pouvoir obtenir, sur la base du volontariat, le retour au pays de près de 3 000 marocains. Par ailleurs, il existe dans le NPC 6 500 agents de plus de 35 ans (dont 2800 étrangers), donc difficiles à reclasser, mais n'ayant pas 25 ans d'ancienneté et donc inéligibles aux mesures d'âge. On peut donc estimer que la fermeture définitive des HBNPC nécessitera plusieurs milliers de licenciements (y compris ceux des marocains). La stratégie à utiliser doit dans un premier temps, en renonçant au principe du volontariat, viser une décroissance maximale des effectifs afin de réduire le noyau dur qu'il faudra, dans la perspective d'une fermeture vers 1990-1991, licencier au cours des 2 ou 3 dernières années d'exploitation. Le cas échéant, il pourrait être intéressant pour l'entreprise d'étudier l'annonce d'une décroissance dans le

148. AN 2002019/11, P.-F. Couture, « Conséquences sociales des fermetures d'exploitation », 1986.

> temps des primes de conversion et de retour au pays.
> Cette politique aura, là aussi, une efficacité d'autant plus grande que le calendrier de fermeture apparaîtra inéluctable. [149].

Et pour assurer cette inéluctabilité, Couture prescrit des relations entre lÉtat et l'entreprise sous la forme de subventions proportionnées à la capacité de l'entreprise de minimiser les coûts sociaux de la fermeture, et d'un accord qui officialise les dates de fermeture : c'est le plan Pache [150]. L'estimation des avantages respectifs des deux scénarios s'efface devant l'appréhension des rapports de force politiques, et des capacités, pour l'entreprise, de mener à bien tel ou tel programme de fermeture des activités minières.

Le calcul et la comparaison de coûts de régression de l'activité, de coûts des mesures sociales et de coûts financiers, apparaît ainsi bien comme un outil de gestion et de prospective. Les coûts sont un instrument d'un pilotage très politique de l'activité économique. Si les logiques sous-jacentes du raisonnement sont communes à celles mises en œuvre plus de vingt ans plus tôt par Maurice Allais, rien n'autorise toutefois à voir dans cette instrumentation un effet de réel de la théorie allaisienne. Plus encore, la diversion des modes d'évaluation et l'indétermination des prévisions réalisées à partir des différents « scénarios » renforce la dimension proprement politique du rythme de la fermeture des mines : quelles catégories de population favoriser ? quelles catégories contraindre ? quelles catégories refouler ?

Conclusion

Le pilotage de la récession charbonnière par les coûts s'inscrit ainsi dans une histoire longue de la planification et du gouvernement des entreprises publiques : lors de la réhabilitation dans les années 1960 du référentiel de marché, et lors de la mise en œuvre dans les années 1980 du dernier acte de la régression charbonnière, l'estimation des coûts financiers et sociaux de la politique économique et sociale mise en œuvre via les grandes entreprises publiques a joué le rôle d'un instrument de la

149. AN 2002019/11, P.-F. Couture, « Charbonnages de France : note pour le ministre », 23 juin 1986.

150. Du nom de Bernard Pache (1934–2013, X-Mines 1954), directeur général de CDF de 1987 à 1992. Le plan Pache est un plan social qui permet, notamment, de fermer définitivement le Nord-Pas-de-Calais.

politique économique, permettant de légitimer des décisions de politique économique visant à transformer les conditions de la gestion des entreprises publiques et, dans le cas du secteur charbonnier, à régler la pente de la régression charbonnière. Loin du déterminisme technologique et économique, la liquidation du secteur charbonnier apparaît comme le résultat d'une série d'arbitrages politiques, conçus et mis en œuvre par un groupe d'acteurs au sein des État-majors de Charbonnages de France, et du ministère de l'Industrie [151].

L'étude du pilotage de cette récession illustre ainsi de la lente pénétration des idées « modernisatrices » et « néolibérales », et des techniques de la recherche opérationnelle prospective, au sein de la haute fonction publique, des Grands Corps et, par conséquent, des directions des grandes entreprises publiques et des organes de gouvernement de l'économie française. Plus précisément, nous avons montré comment un groupe d'ingénieurs-économistes du Corps des Mines, armés des enseignements de Maurice Allais, et occupant des positions où ils pouvaient pousser en faveur d'une gestion de l'entreprise par les coûts, ont pu se penser comme les garants d'une mise en adéquation entre optimum économique et optimum social, commandant que l'on cesse de produire du charbon en France. La théorie allaisienne dite du « rendement social » participe de cette réhabilitation plus générale du référentiel de marché et du rôle de l'État comme garant de l'accumulation capitaliste. Mais elle ne produit des effets que par la médiation de groupes d'acteurs, issus pour la plupart de l'École des mines et formés au calcul et à la théorie économique par Maurice Allais, qui s'en emparent et la traduisent en outils concrets de gestion des entreprises : il s'agit d'une théorie parmi d'autres, qu'il ne faudrait pas considérer comme la théorie ayant permis à elle seule de rendre compte et de justifier de la mise en récession du charbon.

L'étude de ces processus historiques a permis de mettre en doute la chronologie économiste selon laquelle le keynésianisme aurait été défait par le néolibéralisme dans les années 1970 : si tant est qu'un changement de paradigme ait véritablement eu lieu, celui-ci doit être recherché dès les années 1950 [152] , au cœur même des organes de la planification et du gouvernement des entreprises publiques. Ce faisant, c'est

151. Cette question s'inscrit aussi, nous l'avons évoqué, dans une chronologie antérieure à la Seconde Guerre mondiale : la question de la construction d'un cadre national de régulation de l'économie est posée dès la Première Guerre mondiale par Albert Thomas et Étienne Clémentel. Clémentel et les « solidaristes » sont déjà pris dans des contradictions entre libéralisme et étatisme, qui se renforcent avec l'effondrement du système financier dans les années 1930. (Kuisel, *Le Capitalisme et l'État en France*, *op. cit.*)

152. Kuisel remonte aux années 1940 dans son étude du groupe des « néo-libéraux ». (*ibid.*)

aussi la typologie des transformations de l'action publique proposée notamment par Alain Desrosières qui peut être questionnée [153] : la planification de la récession charbonnière mèle des élément de planisme typique de l'État ingénieur, et des éléments de calcul microéconomique de l'État néolibéral polycentrique dont les relations entre pôles administratifs et économiques sont contractualisées, et où l'État agit non pas seulement comme un « aiguillon », mais aussi comme l'architecte des structures institutionnelles les plus favorables à l'accumulation du profit (ou à la minimisation des pertes, dans le cas des Charbonnages) [154]. Ce raisonnement typologique n'est opératoire concernant les entreprises publiques en général, et le secteur charbonnier en particulier, qu'à condition de comprendre ces types comme des moments non exclusifs les uns des autres : la rupture entre keynésianisme et néolibéralisme n'est pas aussi nette que ne le laissent à penser les typologies. Et pour cause : ce sont les mêmes acteurs qui ont introduit l'un et l'autre au sein de l'appareil d'État français.

La notion de coût, pivot de cette transformation, traverse l'ensemble de la période historique ouverte dans les années 1950 et refermée, pour le cas des Houillères, à la fin des années 1980. Elle est suffisamment plastique pour donner lieu à une diversité d'estimations, qui ne sont pas toutes cohérentes les unes avec les autres : coûts marginaux, coûts en régression, coûts sociaux de fermeture sont pesés et mesurés, sans que cela ne suffise à déterminer une seule stratégie rationnelle, un seul chemin de la récession charbonnière. Ainsi, nous avons montré que si au milieu des années 1980, alors que s'ouvre le dernier acte de cette récession, les coûts sont utilisés comme un instrument de gestion et de prospective, il n'en demeure pas moins que c'est à une question politique que répondent les dirigeants du ministère de l'Industrie afin de déterminer à quel rythme il convient de fermer les dernières exploitations de charbon : comment créer les conditions d'une acceptation par les mineurs de la destruction de leurs emplois.

Ce qu'il s'agit d'ajuster est ainsi le volume et la composition de la force de travail, dont les statuts et les caractéristiques (qualifications, âge, ancienneté) n'autorisent pas toutes les manipulations. La question de l'immigration, si elle n'est pas directement posée par les ingénieurs-économistes qui élaborent les modèles de la récession

153. Desrosières, « Historiciser l'action publique : l'État, le marché et les statistiques », *op. cit.*
154. C'est aussi ce que montre Greta Krippner sur les origines politiques de l'essor de la finance : le rôle de l'Etat libéral dans la libéralisation du secteur financier s'affirme dans les années 1960 aux États-Unis, bien avant le prétendu « tournant » néolibéral de Reagan. (Greta R. Krippner, *Capitalizing on crisis. The political origins of the rise of finance*, Cambridge, Mass : Harvard University Press, 2011)

charbonnière, intervient concrètement dès lors qu'il s'agit d'appliquer ces modèles à la fermeture définitive des mines. Elle s'intègre alors à l'évaluation du coût social de la liquidation définitive du charbon : les mineurs marocains qu'il s'agit de faire « rentrer au pays » apparaissent alors aux côtés des autres mineurs pouvant, eux, bénéficier d'une conversion professionnelle ou d'une pré-retraite. Mais leur statut de travailleur immigré en fait, jusqu'à la fin, des « temporaires » dont on pourrait se passer plus aisément que les autres par une mesure d'éloignement géographique. Les travailleurs immigrés marocains sont donc également concernés par le pilotage de la récession par les coûts par la « noblesse d'État » : le pilotage de la récession charbonnière est aussi un gouvernement de la migration par le calcul économique.

Il est ainsi sans doute insuffisant d'en rester à l'idée, développée dans ce chapitre, selon laquelle le moment keynésien a été relativement fugace, circonscrit aux politiques économiques de l'immédiat après-guerre, et bien vite remis en cause par la réhabilitation du libéralisme comme horizon des politiques économiques. Il faut garder à l'esprit que ce moment keynésien s'incarne dans des dispositifs qui ont aussi produit des effets sur la longue durée : des grandes entreprises publiques dotées de règles, et dont la gestion sociale était adossée à des statuts collectifs consentis à tout ou partie de leurs travailleurs. Ces modes de régulation de la relation salariale minière ont-ils alors pu servir de « verrous », ayant rendu plus ou moins possible ou difficile la mise en œuvre de la politique de récession charbonnière ? C'est ce qu'il s'agit désormais d'étudier, dans le prochain chapitre : dans quelle mesure le Statut du mineur, en contraignant la politique sociale de l'entreprise – et donc les possibilités d'« ajustement » de la main-d'œuvre –, a-t-il constitué une « mesure discrète » ayant « nourri des engagements irréversibles » [155] ? Et comment ce Statut a-t-il pu être détourné ou contourné afin de permettre cet ajustement ?

155. Bezes, « Aux origines des politiques de réforme administrative sous la Vème République », *op. cit.*

Chapitre 3

Jeux sur les statuts

Immigration et institutions du travail

Introduction

Avec la nationalisation des mines est institué le Statut du mineur. Revendication ancienne des mineurs et de leurs organisations syndicales, la stabilisation de la relation de travail dans les mines apparaît comme une conquête sociale majeure aux yeux de nombre de travailleurs de la mine au sortir de la Seconde Guerre mondiale [1]. Le Statut devient alors un bien à défendre, le symbole des luttes sociales passées, l'expression et la garantie de l'ensemble des droits sociaux et économiques attachés à la condition de mineur : droit à la carrière, salaires fixés selon des grilles indiciaires, avantages en nature (logement et charbon), sécurité sociale spécifique. Le Statut du mineur est aussi, plus généralement, à l'instar des statuts de la fonction publique [2] ou des autres entreprises publiques [3], le marqueur d'une configuration politique et sociale singulière, caractérisée par un rapport de force brièvement favorable aux organisations syndicales et politiques ouvrières, ayant permis l'octroi de protections et de droits sociaux nouveaux aux fractions du monde du travail re-

1. Rolande Trempé, « Les origines des conventions d'Arras », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 25–37.

2. Aurélie Peyrin, « Des contractuel.le.s au coeur de l'Etat ? Une sociologie de l'emploi public par ses marges », Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, manuscrit original, Paris : Université Paris Descartes, 2017.

3. Atsushi Fukasawa, Georges Ribeill et Christian Chevandier, « Le statut des cheminots : genèse, historique et représentation », *Professions et réglementations des transports dans la perspective européenne 1993*, Paris, 1989 ; Jeanne Siwek-Pouydesseau, « L'élaboration du statut du personnel », *La nationalisation de l'électricité en France : nécessité technique ou logique politique ?*, sous la dir. de Dominique Barjot, Laurence Badel et Henri Morsel, 10, Paris : PUF, 1996, p. 413–424.

présentées par la CGT et le Parti communiste [4], et leur institution dans des formes juridiques stables. Mais, à peine installé le Statut est, nous le verrons, contesté : en son sein par la modification des modalités de fixation des rémunérations et de certains aspects de la politique de main-d'œuvre, et à ses marges par l'introduction d'une main-d'œuvre immigrée recrutée « sur contrats », donc formellement « hors du Statut ». Institution durable du travail minier, le Statut a organisé les modalités de la relation entre État employeur et travailleurs durant toute la durée de vie de l'entreprise. Ce monde de la stabilité que semble représenter la force de travail du secteur public et des entreprises nationales « à statut » est néanmoins travaillé, précocement, par des ferments d'instabilité composés d'un mélange de rotation imposée et de modalités de gestion de la main-d'œuvre dérogeant au cadre général. L'indice de ce cadre juridique différencié de la gestion de la main-d'œuvre peut être vu dans le tableau 3.1 : 64 % des dossiers de travailleurs marocains comportent au moins un contrat, alors que ce n'est le cas que de 13 % des dossiers de l'échantillon et de 5 % des dossiers de travailleurs français. L'emploi contractuel prédomine ainsi nettement chez les travailleurs marocains, alors qu'il est sous-représenté parmi les travailleurs d'autres nationalités et quasi-inexistant parmi les travailleurs français. Le contrat est non seulement la forme de relation d'emploi majoritaire chez les Marocains, mais elle leur est pour ainsi dire réservée [5].

Ce chapitre vise ainsi à étudier la manière dont le Statut du mineur a été utilisé comme un instrument de gestion de la main-d'œuvre par les dirigeants des HBNPC, en analysant ses transformations et les modalités de son contournement ou détournement par l'introduction d'une part toujours plus importante de travailleurs marocains, recrutés sur contrat. Nous nous intéressons dans ce chapitre aux dimensions juridiques de cet usage de la main-d'œuvre marocaine, qui s'appuie sur une organisation duale du rapport salarial au sein de l'entreprise. Nous proposons ainsi d'analyser, dans une perspective diachronique, les interactions entre « pratiques contractuelles », modes de gestion de la main-d'œuvre et « états du droit » [6]. Les contrats de travail

4. Trempé, « Les Charbonnages, un cas social », *op. cit.*

5. Il est possible que notre échantillon sous-estime la proportion de contrats, car il semblerait que certains contrats n'aient pas été conservés dans les dossiers. Nous avons en effet consulté des dossiers de travailleurs marocains dont il était mentionné qu'ils avaient été recruté « sous contrat », sans pour autant qu'un contrat de travail figure dans le dossier. Ces cas n'ayant pas été ajoutés au décompte des contrats, il est possible que la proportion de travailleurs marocains ayant été recruté sous contrat soit supérieure à 64 %.

6. Christian Bessy, *La contractualisation de la relation de travail*, Paris : LGDJ, 2007, p. 17.

Tableau 3.1 – Présence de contrats de travail dans les dossiers selon la nationalité, 1945–1990

	Pas de contrat (%)	Contrat (%)	Effectif non pondéré
Français	95	5	151
Marocains	36	64	196
Autres	80	20	49
Ensemble	87	13	396

Source : ANGDM, dossiers de carrière des travailleurs des mines ; champ : 396 dossiers de carrière.

$\chi^2 = 132{,}4$; $p < 0{,}01$. V-Cramer = 0,58

Lecture : L'échantillon de dossiers de carrière comporte 151 dossiers de travailleurs de nationalité française et 196 dossiers de travailleurs marocains. Dans l'ensemble de l'échantillon pondéré (le poids des Marocains étant ramené à la proportion estimée de dossiers marocains dans l'archives), 87 % des dossiers comportent ne comportent aucun contrat, 13 % en comportent au moins un, alors que c'est le cas respectivement de 36 % et 64 % des dossiers de travailleurs marocains.

retrouvés dans les dossiers du personnel des HBNPC seront analysés comme des marqueurs des pratiques contractuelles. L'articulation de celles-ci aux modes de gestion de la main-d'œuvre sera permise par la confrontation des contrats à d'autres documents écrits par la direction de l'entreprise, précisant les conditions d'usage de ceux-ci ainsi que les grands objectifs de la politique de main-d'œuvre. Le contrat de travail écrit remplit un double rôle dont l'analyse doit distinguer les effets : il implique « une visée de clarification des conditions d'emploi et une visée de protection juridique » [7]. Le cadre général ou référent juridique de cette clarification et de cette protection, est fixé par le Statut du mineur de 1947, état de droit par rapport auquel il conviendra d'évaluer la contractualisation de la relation de travail. Ces règles écrites s'articulent toutefois à des règles implicites, des conventions, « permettant un ajustement au cours du temps » [8]. Loin d'une entreprise de théorisation *in abstracto* de l'organisation juridique des rapports salariaux, nous montrerons ainsi comment les interactions entre ces trois dimensions s'inscrivent dans une gestion pratique des populations immigrées, et quels sont leurs effets sur les conditions d'accès de ces populations à certains droits indexés à la jouissance d'un Statut.

L'histoire économique et sociale du charbon que nous avons déclinée dans les deux premiers chapitres en situant la récession charbonnière dans une chronologie politique de longue durée et en analysant la genèse et les modalités du pilotage de l'entreprise par les coûts, ne nous a permis d'aborder les questions de main-d'œuvre

7. *Ibid.*, p. 27.
8. *Ibid.*, p. 27.

que de façon assez générale. Nous avons ainsi pu montrer comment les questions de politique de main-d'œuvre contribuent à la politique charbonnière et comment, plus particulièrement, les travailleurs marocains sont utilisés par l'entreprise, à différents moments de la récession charbonnière, comme une variable d'ajustement, une fraction de la force de travail plus aisément ajustable aux variations économiques et aux impératifs politiques. Les Marocains constituent donc une pièce essentielle du dispositif général de la production de charbon en France, et des mécanismes ayant permis sa récession. Cette approche a laissé dans l'ombre les modalités pratiques ainsi que les aspects formels ou juridiques de la gestion de la main-d'œuvre, immigrée notamment. Il s'agit ainsi dans ce chapitre d'articuler à cette histoire économique et sociale une histoire de travail, qui entend saisir les transformations du salariat par l'analyse de ses marges, i.e des populations ayant été assujetties à de modes de gestion dérogeant aux règles générales et majoritaires [9]. Dans le chapitre 2, nous avons montré en quoi le pilotage par les coûts de la récession charbonnière s'inscrivait dans une réhabilitation, dès les années 1950, par les mêmes acteurs que ceux ayant porté la planification et le keynésianisme de l'après-guerre, d'une conception de l'État comme garant des conditions du fonctionnement « libre » des marchés. La rupture dite « néolibérale » des années 1970 y est apparue comme plus problématique qu'heuristique. De la même façon, l'examen de la question du travail dans l'histoire du charbon permet aussi de remettre en cause une analyse linéaire de la régulation des marchés du travail, qui voit à la fin des années 1970 – et l'entrée dans une société dite « post-industrielle » ou « post-moderne » – un point d'inflexion, voire une rupture majeure au sein d'une société salariale caractérisée par la stabilité des formes d'emploi [10]. Nous proposons ici plutôt, à la suite des travaux d'Anne-Sophie Beau [11] sur le secteur des grands magasins et d'Anne-Sophie Bruno [12] sur

9. L'analyse du salariat par les marges est justifié de deux façons. D'une part les phénomènes en décalage par rapport à la norme sont de bons analyseurs de celle-ci, de ses limites et de ses transformations. Par exemple, Christina Nizzoli, questionnant la conception des marges et du centre en sociologie du travail, montre que l'étude de travailleurs précaires dans le secteur de la propreté permet d'interroger les normes « centrales » d'organisation et de rapport au travail, ainsi que les pratiques syndicales . D'autre part, on l'a dit, s'ils sont « marginaux » au sens purement comptables du terme, les Marocains sont centraux dans les politiques de main-d'œuvre et les politiques économiques du charbon depuis les années 1950.

10. Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris : Fayard, 1995.

11. Anne-Sophie BEAU, *Un siècle d'emplois précaires : patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce, XIXe-XXe siècle*, Paris : Payot, 2004.

12. BRUNO, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis*

les migrants tunisiens sur le marché du travail parisien, de prendre au sérieux le fait que le patronat n'ait pas attendu la cristallisation des formes dites « atypiques » d'emploi dans la loi, en 1979, pour recourir, parfois de manière massive, à des formes d'emplois dérogeant au cadre commun. Ni la précarité ni la segmentation des marchés du travail ne sont une invention des années 1970 : ce sont les corollaires du salariat [13]

Nous entendons ainsi contribuer à une histoire sociale du salariat et de ses marges en longue durée. La question du débordement et des transformations du salariat a occupé un nombre croissant de travaux sociologiques et historiques depuis environ une décennie, qu'il s'agisse des emplois précaires occupés par les femmes entrant dans le monde salarial [14], des frontières floues entre indépendance et salariat entre lesquelles certaines professions oscillent depuis la fin du XIXe siècle jusqu'à aujourd'hui [15], des formes de l'emploi atypique dans le secteur public [16], de la création de

1956, *op. cit.*

13. Cet argument, que nous étayerons dans la suite de ce chapitre, a été initié, dans le cas de l'emploi ouvrier par Alain Cottereau, qui étudie comment le travail ouvrier s'institue par le droit au XIXe siècle (Alain Cottereau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57 [6], 2002, p. 1521–1557). Il a également été travaillé, à partir de terrains de recherche contemporains par l'analyse des carrières professionnelles et du monde de l'emploi entrepreneurial. Ainsi, le débordement du salariat par ses marges, processus continu tout au long du XXe siècle participant d'un mouvement de socialisation du travail – *i.e.* d'intégration dans des formes juridiques communes – est illustré, dans la période contemporaine, par les débats autour des indépendants dépendants (Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Travailleurs indépendants », *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, sous la dir. de Pierre-Marie Chauvin, Michel Grossetti et Pierre-Paul Zalio, Paris : Presses de Sciences Po, 2014, p. 537–550), des frontières floues entre indépendance et salariat (Christophe Claisse, « Auto-entrepreneurs », *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, sous la dir. de Pierre-Marie Chauvin, Michel Grossetti et Pierre-Paul Zalio, Paris : Presses de Sciences Po, 2014, p. 45–64), ou encore par les « carrières nomades » des entrepreneurs (*boundariless carriers*) faites d'aller-retour entre salariat et non salariat, et qui illustrent la fragmentation des mondes du travail contemporains (Michael B. Arthur et Denise M. Rousseau, éds., *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, Oxford : Oxford University Press, 2001 ; Pierre-Paul Zalio, « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières. De l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés contemporaines*, 68 [4], 2007, p. 59).

14. Beau, « Grand Bazar, modes d'emploi », *op. cit.*

15. Sophie Bernard et Marnix Dressen, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014 ; Julien Gros, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014 ; Eveline Baumann, Sylvie Monchatre et Marc Zune, « Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? », *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 2016, p. 13–19 ; Thibaut Menoux, « Indépendants subordonnés ou salariés autonomes ? », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014.

16. Paul Bouffartigue, « L'emploi à statut au miroir de ses marges : précaires à la Poste dans les années 2000 », *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, sous la dir. de Marie Cartier, Jean-Noël

la transformation des emplois « à statut » [17], ou encore plus généralement des modes d'institution juridique du salariat par le droit [18] [19]. Notre parti-pris dans ce chapitre est de considérer les travailleurs marocains comme un point d'observation de la permanence historique, au sein du salariat réputé le plus stable, de formes d'instabilité. Aux côtés des emblématiques ouvriers mineur statutaire, se trouvent des travailleurs immigrés, assujettis à des types de gestion de main-d'œuvre et à des formes de rapports salariaux différents. L'histoire économique et sociale du charbon passe ainsi par l'élucidation des sources historiques de ce dualisme de la relation salariale minière : loin de constituer une exception dans un monde de stabilité, l'emploi d'une main-d'œuvre immigrée précaire constitue l'envers d'une médaille statutaire dont la face la plus stable et la plus visible s'érode à mesure que ferment les mines.

Nous procéderons en deux temps. Dans une première section, nous analyserons la manière dont les mines sont peu à peu devenues un monde de la stabilité, et comment l'univers stable du Statut a été rapidement perturbé et débordé. Le Statut du mineur apparaîtra alors non pas comme l'accomplissement d'une politique de protection des salariés, mais comme une construction politique et sociale fragile et révocable, dont le caractère normatif est contingent aux rapports de forces au sein de l'entreprise (section 3.1). Dans une seconde section, nous nous appuierons sur cette première caractérisation historique afin de montrer comment contrats et Statut s'articulent. Ce second moment sera l'occasion de proposer une typologie des contrats retrouvés dans les dossiers de carrière, afin de montrer comment la contractualisation s'articule plus généralement aux politiques de main-d'œuvre (de l'entreprise, ou de l'État dans le cas des travailleurs immigrés). Nous développerons la question des contrats de l'Office national d'immigration, en examinant leurs origines et leurs spécificités

Retière et Yasmine Siblot, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2010, p. 287–299 ; Maryse Bresson, « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi », *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 2016, p. 65–83 ; Peyrin, « Des contractuel.le.s au coeur de l'Etat ? Une sociologie de l'emploi public par ses marges », *op. cit.*

17. Marie Cartier, Jean-Noël Retière et Yasmine Siblot, éds., *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2010.

18. Claude Didry, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris : La Dispute, 2016.

19. Les travaux cités ici ne partagent pas tous ni les mêmes méthodes d'enquête, ni surtout la même analyse de la signification de ces « marges » du salariat. De façon un peu schématique, on peut distinguer entre deux thèses concurrentes : l'une défendant plutôt l'idée d'une précarisation précoce de la relation de travail salariée, se renforçant dans la période récente, d'autres (comme Claude Didry par exemple) défendant plutôt l'idée d'une institution progressive du travail du travail par ses marges.

par rapport à la politique de recrutement autonome menée par l'entreprise. Cette section permettra aussi d'expliciter la manière dont les contrats sont traversés de références au Statut afin de régler les termes des « conventions de productivité » et « de chômage » [20], c'est-à-dire les règles régissant la durée du travail, sa rémunération, ses accessoires sociaux et les conséquences de la rupture des contrats. Enfin, nous montrerons comment la contractualisation de la relation de travail s'articule à la gestion de la main-d'œuvre de l'entreprise : Statut et contrats sont les deux dimensions d'une même politique de main-d'œuvre visant à accompagner la fermeture progressive des mines (section 3.2).

Nous nous appuierons dans ce chapitre aussi bien sur des sources secondaires, que sur les archives administratives de l'entreprise, et sur l'échantillon de 396 dossiers de carrière constitué à partir des archives de l'Agence nationale de garantie des droits des mineurs (ANGDM).

3.1 Construction et transformations d'un monde de la stabilité

L'entreprise étudiée, nous l'avons montré aux chapitres précédents, est exemplaire à plus d'un titre. Les Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais sont, à l'aube des « Trente Glorieuses », l'organisation productive la plus importante, tant en termes de production que d'effectifs, du secteur minier nouvellement nationalisé [21]. Son évolution économique témoigne d'une planification de long terme, dont les déterminants doivent être recherchés dans un complexe de choix politiques et d'arbitrages pratiques relatifs aux coûts supportables de la production du charbon et à la composition souhaitable de la main-d'œuvre. À tout cela il faut ajouter que le monde du travail minier est sans doute celui où se lisent de la façon la plus précoce, dès la fin du XIXe siècle les enjeux d'une réglementation du rapport salarial par des contrats collectifs [22], et qu'il est un objet de prédilection d'enquêtes sociales et

20. Robert Salais, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 40 (2), 1989, p. 199–240.

21. Trempé, « Les Charbonnages, un cas social », *op. cit.*

22. Kourchid, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *op. cit.* ; Annie Kuhnmunch, « Des premières conventions d'Arras aux conventions de 1936 dans le bassin minier Nord/Pas-de-Calais », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 39–46 ; Trempé, « Les origines des conventions d'Arras », *op. cit.*

économiques visant à améliorer la connaissance des mécanismes généraux de fixation des prix, des salaires, et des conditions de vie des ouvriers [23].

Après la Seconde Guerre mondiale, le secteur minier est emblématique d'un mode étatisé de gestion de l'économie capitaliste, et de la réglementation, sous la forme d'un Statut, des aspects sociaux, politiques et techniques des rapports de production. Ce Statut, adopté par décret le 14 juin 1946 [24], participe de la codification de la relation de travail dans les trois fonctions publiques et dans les entreprises nationales « à statut » (EDF, GDF, SNCF, CDF). Certains ont même pu y voir l'archétype d'une organisation sociale de la production fondée sur une administration bureaucratique exerçant une emprise sociale et territoriale forte, sur la planification des transformations des conditions techniques et économiques de production, et sur la garantie d'un rapport salarial stable et pérenne [25]. Ce monde de la stabilité statutaire semble toutefois devoir être déconstruit : conquête progressive sur les formes les plus criantes de précarité et d'irrégularité des ressources tirées du travail minier [26], le Statut est travaillé, dès son adoption, par un ensemble de phénomènes qui en limitent les effets sur certaines catégories de travailleurs, et en restreignent la portée normative.

Après avoir mis au jour les sources historiques du Statut, c'est-à-dire la lente

23. François Simiand note ainsi que l'importance sociale et économique du secteur charbonnier, qui fournit à l'économie française l'une de ses sources principales d'énergie, et qui emploie des masses considérables de travailleurs, suffit à justifier une étude particulière des modalités de fixation des salaires et des prix. Il insiste également sur la nature spécifique des données tirées de la *Statistique de l'industrie minérale*, éditée par l'administration d'État du Corps des mines, dont la pertinence, la précision et la robustesse sont dues à leur lien à une administration stable, et à un enjeux de politique économique fort, consistant à calculer l'assiette des redevances fiscales du secteur minier (François Simiand, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France : contribution à la théorie économique du salaire*, Paris : Cornély & Cie, 1907 ; François Simiand, *La formation et les fluctuations des prix du charbon en France pendant vingt-cinq ans (1887-1912)*, Paris : M. Rivière, 1925).

24. Voir *infra* l'analyse de son contenu.

25. Robert Castel considère ainsi que le grand mouvement de stabilisation des travailleurs dans le salariat est parti des industries minières et des entreprises d'État, généralisant la notion d'emploi – entendu comme une forme abstraite et stable de travail – à toutes les formes de relation entre un patron et un travailleur (Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, *op. cit.*). Cette grande fresque de la conquête de la protection par le salariat et de son effritement sous l'effet de l'érosion de la société industrielle a été notamment remise en cause par Claude Didry dans sa récente analyse socio-historique du droit du travail au XXe siècle (Didry, *L'institution du travail*, *op. cit.*).

26. On trouvera chez Marc Leleux une analyse historique du travail précaire dans le Nord (Marc Leleux, *Histoire des sans-travail et des précaires du Nord*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2013 ; Marc Leleux, *Aux sources de la précarité. L'instrumentalisation du travail dans le Nord, 1848-1914*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015).

transformation de la relation de travail minière de la précarité du marchandage à la stabilité de l'emploi public (3.1.1), nous montrerons comment le Statut a été transformé et débordé, dès son adoption, selon les nécessités de la politique de main-d'œuvre (3.1.2).

3.1.1 Les sources historiques du Statut

Si l'on considère la question de l'institution du travail du point de vue de la seconde moitié du XXe siècle, on peut être tenté de considérer la contractualisation de la relation de travail comme une forme dérogatoire venant perturber la stabilité du Statut. Pourtant, en longue durée, c'est sans doute moins la contractualisation que le Statut qui doit être considéré comme l'exception aux règles et usages d'organisation de la relation de travail dans le secteur minier. Il s'agit donc ici de resituer la contractualisation de la relation de travail minière dans la perspective générale d'une histoire des modes de réglementation et de régulation de la relation de travail salariée en général, et de la relation de travail minière en particulier.

3.1.1.1 La relation de travail minière : du marchandage aux conventions collectives

La première étude systématique du travail minier, sous l'angle d'une analyse économique des déterminants des salaires miniers, a été réalisée par François Simiand dans les premières années du XXe siècle [27]. Le monde minier, par la complexité de son organisation sociale, la multiplicité de ses catégories et professions, et la diversité des modes de rémunération de ses travailleurs, apparaît à Simiand comme un cas tout indiqué permettant de démontrer la pertinence de la méthode historique de recherche de déterminants sociaux par l'agrégation de singularités individuelles [28]. La description qu'il en donne reste pour bonne part valable un demi-siècle plus tard, après la nationalisation :

> Le personnel ouvrier d'une mine est un ensemble complexe. Il se divise en deux grandes sections bien distinctes : ouvriers du fond travaillant à l'intérieur de la mine, ouvriers du jour travaillant à la surface du sol. Le personnel du jour comprend, d'une part, les ouvriers employés à la conduite

27. SIMIAND, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France : contribution à la théorie économique du salaire*, *op. cit.*

28. François SIMIAND, « Méthode historique et science sociale. Étude critique d'après les ouvrages récents de M. Lacombe et de M. Seignobos », *Revue de synthèse historique*, 6 (1), 1903, p. 1–22.

> des machines et diverses catégories d'ouvriers d'état (ajusteurs, forgerons, charpentiers, etc.), employés à des travaux de réparation ou d'entretien ; d'autre part, diverses sortes de manœuvres, hommes, femmes, enfants, employés aux différentes manutentions que subit la matière extraite. Le personnel du fond est encore plus différencié il comprend les mineurs proprement dits, piqueurs, haveurs, mineurs à la veine, dont le travail (abattage du charbon, percement des galeries en veine) exige une habileté et une pratique spéciale ; les bowetteurs, perceurs de galeries (au rocher), coupeurs de voie, cantonniers, maçons, ouvriers d'about, chargeurs à l'accrochage, boiseurs, remblayeurs, raucheurs et autres catégories d'ouvriers dont le travail demande aussi une formation professionnelle et constitue encore un travail qualifié ; enfin, plusieurs catégories de manœuvres, aides-mineurs, herscheurs, rouleurs, conducteurs de chevaux – hommes ou jeunes ouvriers – employés aux travaux accessoires et aux manutentions et transports divers qui s'effectuent à l'intérieur de la mine. Toutes ces spécialités ne sont pas distinguées ni tous ces noms employés à la fois partout, ni ne l'ont été toujours. En tout cas, les ouvriers d'une exploitation minière se divisent en un assez grand nombre de catégories ou même de professions pour nous donner aussitôt à penser que les conditions de la rémunération doivent, des uns aux autres, différer notablement.[29]

Les manœuvres du fond et du jour et certains ouvriers qualifiés, indique Simiand, sont payés à la journée. Mais pour les autres catégories, notamment les ouvriers mineurs à l'abattage, le salaire est aux pièces ou, plus exactement, au prix-fait[30] : les ouvriers mineurs travaillent en équipe (généralement entre trois et cinq personnes) ; chaque équipe reçoit une rémunération proportionnée au nombre de berlines d'environ 500 kg qu'elle remplit et achemine jusqu'au puits, ou bien au nombre de mètres d'avancée du front de taille. Le prix de la berline ou le prix du mètre est variable, selon le type de chantier, sa difficulté, la qualité de la veine, et un système complexe de marchandage entre les différentes équipes et les porions (qui tendent à adjuger une taille à l'équipe moins diseuse). Le chef d'équipe a la charge du recrutement de son équipe (souvent familiale dans les mines du Nord). C'est lui qui récolte le fruit du travail et distribue les rémunérations.

Ce système décrit par Simiand illustre bien la permanence jusqu'au début du XXe siècle, d'une organisation du travail fondée sur le marchandage, qui brouille

29. *Idem*, *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France : contribution à la théorie économique du salaire*, *op. cit.*, p. 4-5.

30. On dirait aujourd'hui « au forfait » : la rémunération au « prix-fait » est convenue à l'avance entre propriétaire ou mandataire et prix-faiteur, et réglée une fois le travail effectué.

singulièrement la frontière entre salariat ouvrier et indépendance[31]. En effet, si le marchandage « qui permet à un chef d'équipe de sous-traiter un travail et, après avoir fixé un tarif avec le patron, de payer lui-même les membres de son équipe » est aboli en 1848, subsistent, notamment dans le secteur minier, des formes d'organisation du travail par contrats collectifs « qui impliquent de véritables associations ouvrières, où le sous-traitant apparaît comme le délégué ou le mandataire d'une équipe ouvrière, souvent familiale. »[32] Ces formes de marchandages s'adossent à une rémunération à la tâche ou au prix-fait, qui constitue l'enjeu principal des premières conventions collectives dans le monde minier : les conventions d'Arras en novembre 1891. Ces conventions d'Arras formalisent dans un droit du travail naissant les modalités de fixation des règles communes à une diversité de pratiques de marchandage et de louage d'ouvrage. Les conventions d'Arras ne mettent pas fin au système des contrats collectifs. Au contraire, les patrons, campant sur leur refus de toute augmentation générale des salaires, maintiennent le système des prix-faits, fixés par veine, et imposent l'autorité complète des porions[33] sur la fixation du prix de tâche (prix de la berline ou du mètre) et la répartition des chantiers entre ouvriers mineurs abatteurs de charbon. Les revendications ouvrières de fixation d'un salaire moyen et de la journée de huit heures sont également mise sous le boisseau.

> Le procès-verbal d'Arras n'est donc en rien une convention qui réglerait les conditions de travail, les modalités du salaire et de la discipline dans l'atelier. Dans tous ces domaines, les Conventions d'Arras enregistrent en fait la situation existante sur les chantiers de chaque compagnie ; grâce à ce statu quo, les sociétés ont sauvegardé leur autorité et imposé leur pouvoir. La seule contre-partie obtenue par les ouvriers est la reconnaissance implicite des syndicats.[34]

Cela étant, les syndicats sortent divisés et affaiblis de la séquence ouverte par la signature des conventions de 1891. En effet, deux grèves, en 1893 (dans le Nord-Pas-de-Calais) et 1900 (à Carmaux), pour l'application des conventions sont des

31. Cottereau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *op. cit.*

32. Alain Dewerpe, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Paris : Armand Colin, 1998, p. 50.

33. Contremaîtres qui, au fond de la mine, organisent et surveillent le travail, fixent le prix des tâches, et décident des amendes – fréquentes – à l'encontre des ouvriers qui n'accompliraient pas le travail demandé. Louis Lengrand, dans son autobiographie, décrit dans le détail le rôle des porions (Louis Lengrand, *Mineur du Nord*, Paris : Le Seuil, 1974).

34. Trempé, « Les origines des conventions d'Arras », *op. cit.*, p. 26.

échecs. Ce qui permet au patronat minier d'imposer un système de rémunération accentuant le rôle des primes. La prime devient, sous la pression patronale, le mode de rémunération central : fixée à date précise, conditionnée par la « continuité de l'exploitation », c'est par la prime que les augmentations salariales ont lieu. « Cette pratique rend le gain des mineurs très aléatoire et totalement subordonné aux conditions du marché charbonnier car les sociétés refusent de prendre en compte toute autre base de discussion pour fixer le montant de la prime, depuis 1909. » [35]

Ces modalités de fixation des salaires perdurent durant toute la première moitié du XXe siècle, et montrent à quel point l'installation dans une stabilité de l'emploi et des rémunérations ne devient une réalité que de façon tardive dans les mines. On comprend alors à quel point la revendication d'un statut ait pu être vue par les mineurs comme des moyens de réduire cet aléa, d'aller vers un progrès économique et social et une amélioration de leurs conditions d'existence.

3.1.1.2 Statuts et nationalisation : construction d'un consensus

L'intégration de la revendication du statut, ou du contrat collectif, aux revendications syndicales n'est toutefois pas allée de soi. L'existence des conventions d'Arras a créé les conditions d'un renforcement d'un courant syndical réformiste négociant à échéance régulière avec le patronat les taux de prime et mettant de côté toute revendication générale concernant les salaires ou les conditions de travail. Mais les divisions étaient profondes à ce sujet et les oppositions vives. Celles-ci s'expriment au congrès de la CGT du Havre en 1910 dont la déclaration finale, tout en reconnaissant l'utilité des contrats collectifs négociés, qui peuvent « apporter des garanties de stabilité et de sécurité passagères » aux salariés, met en garde ces derniers contre l'illusion des contrats collectifs : c'est par la lutte ouvrière qu'il s'agira de toute façon d'imposer aux patrons la volonté collective des travailleurs. La CGT ne se rallie aux conventions collectives – ainsi qu'au principe des nationalisations et au planisme – qu'au milieu des années 1930, sous la houlette d'un Léon Jouhaux [36] qui fait des statuts collectifs des travailleurs et de la planification étatique de l'économie, des revendications centrales de l'appareil cégétiste. La position cégétiste est résumée par Jouhaux dans sa préface à la présentation de la loi sur les conventions collectives :

35. *Ibid.*, p. 33.
36. Léon Jouhaux (1879–1954), secrétaire général de la CGT de 1909 à 1940 puis de nouveau de 1945 à 1947.

> Les contrats collectifs constituent l'instrument le plus sûr pour soustraire la classe ouvrière à la dépendance abusive et à l'arbitraire patronal. Les contrats collectifs apportent un élément de sécurité et de stabilité dans la vie des travailleurs. Ils confèrent à la force de travail un caractère de dignité et de « respectabilité ». [...] Les ouvriers jadis n'avaient que des « devoirs », ils ont aujourd'hui de nombreux « droits » que l'évolution sociale rendra de plus en plus nombreux et opérants. Les contrats collectifs sont le début d'une législation nouvelle du travail qui consacrant dans les faits économiques la reconnaissance et l'intervention de l'organisation syndicale, substitue la force de la collectivité ouvrière à la faiblesse du travailleur isolé.[37])

Jouhaux voit ainsi dans les conventions collectives de l'après-guerre une pierre de plus à l'édifice du droit du travail qui formalise les conditions de l'échange de la subordination contre la protection[38].

La mise en œuvre des Statuts, dans la fonction publique et dans les entreprises nationalisées, s'inscrit dans le contexte économique, politique et social de la Libération[39] : « d'une manière générale, les nationalisations étaient espérées [par les responsables et les militants syndicaux cégétistes] comme une assurance de mieux-être, comme des garanties sûres pour l'emploi »[40], et comme une manière d'ouvrir de nouveaux droits sociaux, mais aussi économiques par la participation des syndicats à l'administration des entreprises publiques. Rolande Trempé[41] indique que les mineurs ont été parmi les premiers ouvriers à revendiquer la prise en charge par l'État de leur secteur industriel. Dès la seconde moitié du XIXe siècle, le rachat des

37. Cité par TREMPÉ, « Les origines des conventions d'Arras », *op. cit.*, p. 37.

38. Cette équation statut = protection n'a pourtant pour elle que l'évidence du bon sens. Ainsi, Alain Cottereau montre comment le droit du contrat de travail mis en œuvre à la fin du XIXe siècle relève d'un coup de force visant à évincer un siècle de jurisprudence reconnaissant aux travailleurs de l'industrie un statut d'homme de métier (sans relation de sujétion avec l'employeur) pour lui substituer l'identification entre contrat de travail et louage de service (impliquant nécessairement la subordination) (COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *op. cit.*).

39. Jean-Daniel Reynaud écrit ainsi : « Les nationalisations ont été motivées, à la Libération, par des raisons économiques et politiques : l'urgence et l'ampleur des investissements à consentir, le retour à la nation des grands monopoles de fait. Mais elles portaient aussi un espoir de transformation sociale : associant dans les conseils d'administration représentants des salariés, des consommateurs et des pouvoirs publics, ne donneraient-elles pas l'exemple d'une politique sociale hardie et de rapports nouveaux ? » (Jean-Daniel REYNAUD, *Les syndicats en France, t. 1*, Paris : Le Seuil, 1975, p. 215).

40. Alain BERGOUGNIOUX, « La CGT », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire ANDRIEU, Lucette LE VAN et Antoine PROST, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 135.

41. TREMPÉ, « Les Charbonnages, un cas social », *op. cit.*, p. 302-303.

concessions par l'État était vu comme un moyen de libérer l'ouvrier mineur de la servitude qui l'enchaînait à son patron. Elle rappelle ainsi que « le 1er mai 1927, le mot d'ordre de la fédération cégétiste du sous-sol était "nationalisation, institution de commissions mixtes, et contrôle ouvrier." » [42]. Concernant l'état d'esprit à la Libération : « [Les mineurs] attendent de la nationalisation, outre la revalorisation de leur condition professionnelle et sociale, le respect de leur dignité, sinon à quoi bon ! » [43]

La conversion du Parti communiste et de la CGT aux nationalisations et aux statuts collectifs marque ainsi « une profonde transformation de l'analyse de l'État et de la question nationale » [44]. L'abandon par le PCF d'une conception de l'État comme instrument décisif de la lutte de classes aux mains de la bourgeoisie ouvre la voie à l'intégration de la revendication de nationalisation dans son corpus doctrinaire et programmatique. Ce tournant commence à être opéré à la faveur de la participation du parti communiste au Front populaire. La nationalisation des mines, des assurances, de l'électricité, du pétrole et des chemins de fer (les « monopoles de fait ») est intégrée au programme de gouvernement du PCF en 1939. La conversion est parachevée à la Libération alors que le parti compte parmi les forces politiques les plus puissantes et entend disputer à la « vieille maison » socialiste et aux gaullistes la direction de l'appareil d'État. Elle marque l'insertion du mouvement ouvrier, tel que représenté par le parti communiste, dans la nation (nationalisation de l'économie et nationalisation du mouvement ouvrier sont ainsi liées), la diffusion d'une conception de la République comme régime garantissant la démocratie sociale et politique et, plus généralement, une évolution du mouvement ouvrier vers le réformisme. [45]

Conquis par les travailleurs des mines contre la précarité de leurs conditions de travail et l'irrégularité de leurs rémunérations, et contre les formes antérieures de régulation de la relation de travail fondées sur le marchandage, les garanties apportées par le Statut s'inscrivent dans le consensus général de l'après-guerre à l'établissement de structures stables propice au développement des forces productives. Point d'aboutissement de l'institution progressive d'un droit du travail protégeant les sa-

42. *Ibid.*, p. 303.
43. *Ibid.*, p. 305.
44. Jean-Louis ROBERT, « Une idée qui vient de loin : les nationalisations dans l'histoire du mouvement ouvrier français, 1895-1939 », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire ANDRIEU, Lucette LE VAN et Antoine PROST, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 35.
45. *Ibid.*

lariés des aléas et de l'arbitraire patronat, et produit du cours réformiste du PCF et de la CGT à partir du milieu des années 1930 [46], les sources historiques du Statut du mineur sont ainsi multiples et symptomatiques non seulement de l'évolution générale du droit du travail, des organes syndicaux et politiques majoritaires au sein de la classe ouvrière, mais aussi de l'attachement des ouvriers aux *garanties* conquises contre l'arbitraire patronal, symbolisant l'accession du groupe professionnel des mineurs à un statut social enviable et envié [47]. L'usage de contrats en marge du Statut pour régler les conditions d'emploi des travailleurs marocains est ainsi d'autant plus discriminant qu'il contrevient aux consensus sociaux et politiques construits par et autour du Statut, et qu'il contrarie l'accès aux droits associés au Statut.

46. La CGT réformiste est majoritaire dans le Nord-Pas-de-Calais, depuis les années 1920. Fort peu révolutionnaire, le syndicalisme minier est caractérisé par un corporatisme fort (Gérard Funffrock, *Les Grèves ouvrières dans le Nord, 1919-1935. Conjoncture économique, catégories ouvrières, organisations syndicales et partisanes*, Roubaix : EDIRES, 1988)Sirot2005Syndicats. Jacques Loew, dans son étude des dockers de Marseille, montre également le rôle du statut des dockers comme une façon de protéger les travailleurs de laléa économique : l'instabilité du travail des dockers étant liée à l'instabilité du trafic, la protection sous l'instauration, sous la forme d'un statut, d'une relation d'emploi stabilisée est défendue à la fois par le patronat (qui cherche à stabiliser sa main-d'œuvre tout en gardant une organisation souple du travail afin de répondre aux variations de l'activité portuaire), et par la CGT (qui y voit une façon de protéger les salariés tout en conciliant les intérêts économiques du patronat local). De nombreux autres parallèles pourraient être tissés entre les mines et les docks quant à la gestion de la main-d'œuvre et aux formes de conflits et coopérations entre patronat et syndicat, parmi lesquels le logement : comme pour les corons dans les mines du Nord, le logement ouvrier développé par le patronat des docks est à la fois un moyen de fixer la main-d'œuvre, d'exercer un contrôle social et de garantir à l'activité économique locale un afflux permanent de travailleurs. (Jacques Loew, *Les dockers de Marseille. Analyse type d'un complexe*, L'Arbresle : Economie et humanisme, 1944)

47. Gérard Noiriel rappelle ainsi que l'attachement aux « acquis sociaux » des ouvriers de la génération « singulière » née dans l'entre-deux guerre est le produit de leur socialisation commune dans une période (1936–1948) marquée de très grands bouleversements sociaux et politiques : « Il faut se souvenir des violents contrastes que présente cet période en un temps très rapproché (1936–1948) – entre les moments de bonheur intense, et d'acquis considérables, et les moments de détresse où tout ce que l'on croyait avoir pour toujours est soudain repris – pour comprendre l'attachement de ce groupe ouvrier à tout ce qui peut ressembler à une *garantie*. Le Statut des mineurs ou celui des dockers, a fait passer des catégories sociales, qui dans la période précédente étaient considérées comme au plus bas de la hiérarchie ouvrière, à un niveau envié par beaucoup. »

3.1.2 Le Statut du Mineur : transformations et débordements

Le Statut du mineur puise, nous venons de le voir, ses racines, en longue durée, dans les conventions collectives d'Arras [48], et en courte durée, dans la configuration sociale et politique conflictuelle de l'après-Seconde Guerre mondiale [49] [50]. Le Statut de 1947, à l'instar des conventions collectives de branche [51], peut être vu comme un mode d'institutionnalisation des usages en cours dans le monde minier. Notre perspective diffère ici de celle proposée par Claude Didry, qui consiste en une histoire juridique du travail, par l'étude des débats doctrinaires et par l'analyse des modes d'institutionnalisation du travail par le droit. Contrairement à cette approche formelle de l'histoire du travail, nous tenons ici à proposer une analyse du droit du travail par ses usages : la façon dont les règles de droit sont utilisées par les employeurs dépend de l'état des rapports de force avec les travailleurs, et du type d'organisation du travail mise en œuvre dans l'entreprise. L'analyse des formes juridiques du travail permet à Claude Didry de mettre au jour la configuration d'acteurs qui participe de la construction d'un « moment » des conventions collectives au début du XXe siècle. Notre objectif est autre : il s'agit ici de montrer que le « moment » des nationalisations et des statuts importe peut-être moins que les dynamiques sociales et économiques qui les ont transformé et débordé [52].

L'analyse des transformations et des débordements du Statut du mineur permet alors de relativiser sa force normative et, partant, de mieux évaluer la signification, pour la direction de l'entreprise et les salariés, de la contractualisation de la relation

48. « Numéro thématique, Cent ans de Conventions Collectives : Arras 1891-1991 », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, sous la dir. d'Olivier KOURCHID et Rolande TREMPÉ.

49. ANDRIEU, LE VAN et PROST, *Les Nationalisations de la Libération*, *op. cit.*

50. La naissance du Statut dans les circonstances de l'immédiat après-guerre, est ainsi marquée par les nationalisations et la participation, certes de courte durée, de ministres communistes au gouvernement. Le ministre d'État Maurice Thorez pouvait se prévaloir du titre d'ancien mineur, même si son passage à la mine fut très fugace : on trouve un dossier au nom de Maurice Thorez dans les archives de l'ANGDM, dans lequel est enregistrée une unique période d'emploi de quelques semaines dans les années 1930.

51. Claude DIDRY, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20e siècle*, Paris : EHESS, 2002.

52. C'est une critique générale que l'on peut aussi adresser au dernier ouvrage de Claude Didry que de sur-déterminer l'évolution des rapports sociaux au travail par celle de ses formes juridiques : on peut, par l'analyse de l'usage des contrats et des statuts contribuer aussi à la critique, nécessaire, de l'histoire linéaire du travail comme progrès de continu interrompu par le néolibéralisme des années 1970 et 1980 et la désindustrialisation.

de travail imposée aux Marocains. Nous tâcherons d'évaluer, dans un premier temps, la dimension véritablement contraignante du Statut, en examinant brièvement son contenu formel et en analysant plus en détail les règles et modalités de recrutement et de licenciement. Dans un second temps, nous donnerons quelques exemples des manières dont le Statut a été débordé par d'autres modes de réglementation de la relation de travail.

3.1.2.1 Le code et le jeu sur le code

Le Statut du mineur codifie la relation salariale et définit un ensemble de droits attachés à l'emploi [53]. Il codifie, sous la forme d'une convention collective [54], un « rapport social et politique de la production, mais aussi son rapport technique comme organisation du travail et comme système juridique et classificatoire. » [55] Le champ d'application du Statut est délimité « au personnel des exploitations minières et assimilées (mines, minières, ardoisières et exploitations de bauxite), affiliées obligatoirement au régime spécial de sécurité sociale dans les mines. » (Titre 1, Art. 1) Le Titre 1 fixe les « Dispositions générales » : champ d'application, division du personnel en quatre catégories (ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens, ingénieurs et cadres supérieurs), conditions de titularisation (après un stage de trois mois pour les ouvriers) et mesures disciplinaires. Le titre II fixe les modalités et conditions d'embauchage et de licenciement. Le titre III définit la durée légale hebdomadaire du travail en l'indexant à la loi du 21 juin 1936, soit 40 heures. Il est toutefois précisé, contexte de « bataille du charbon » oblige : « En raison des circonstances actuelles, la durée effective du travail peut être supérieure à la durée légale ; cette durée effective est fixée par décision conjointe du ministre chargé des mines et du ministère du travail. » (Titre III, art. 7) La notion de « circonstance actuelle » étonne dans un Statut dont la durée de validité n'était pas conçue comme limitée à la période de la reconstruction. La formulation est demeurée inchangée jusqu'à aujourd'hui. Le titre IV définit la hiérarchie professionnelle. La classification initiale relativement simple en quatre catégories, directement inspirée des classifications Parodi, est pro-

53. Nous nous basons ici principalement sur la version consolidée du Décret 46–1433 du 14 juin 1946 relatif au statut personnel des exploitations minières et assimilées, disponible en ligne sur le site `http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000685579&categorieLien=cid` [consulté le 24 novembre 2017].

54. Il « tient lieu, pour les questions dont il traite, des conventions collectives prévues par la loi » (Titre 1, Art. 1).

55. Kourchid, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *op. cit.*, p. 8.

fondément remaniée en 1975[56] pour distinguer des filières distinctes pour les agents du jour et du fond et créer des différences de classification parmi la catégorie des ouvriers. Le titre V fixe les conditions de rémunération : le travail au fond bénéficie d'une majoration de 25 % pour toutes les catégories d'agents ; il est précisé que « les femmes ont la même rémunération que les hommes à conditions égales de prestation du travail. » (Titre V, art. 10) Le titre V précise aussi les règles de promotion, de mutation du fond au jour pour insuffisance physique, de cumul, et le régime indemnitaire (primes, heures supplémentaires, travail de nuit ou le dimanche). Le titre VI définit les règles des congés payés annuels et spéciaux, en les indexant, pour les ouvriers et les ETAM, sauf disposition plus favorable due à l'ancienneté, sur le code du travail. Il faut noter que la liste des congés spéciaux ne comporte pas les permissions de longue durée (utilisées entre deux contrats par les Marocains pour rentrer au Maroc, cf. *infra*). Le titre VII fixe les conditions, le volume et la qualité des avantages en nature consentis aux différentes catégories : une prime de charbon est garantie à l'ensemble du personnel ; le logement est fourni à titre gratuit aux « chefs et soutiens de famille » ; une prime de logement est garantie aux autres membres du personnel (*i.e.* les célibataires). La qualité du charbon fourni et la taille des logements sont déterminés par la composition du ménage et le grade hiérarchique (les ingénieurs sont mieux logés ; ils peuvent disposer d'un jardinier, etc.). Ces avantages en nature persistent après la cessation d'activité et sont transférables au conjoint survivant. Le titre VIII définit le régime de sécurité sociale en le référant aux lois et conventions en vigueur. Les titre IX et X définissent respectivement les attributions et les droits des délégués du personnel, et les modalités d'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion. Les titres XI et XIII s'attachent à l'enseignement professionnel et aux bourses pour frais d'étude. Seul l'article XII présent dans la version initiale, a été abrogé, en 1960[57] : il prévoyait une dispense des obligations militaires pour les jeunes mineurs, concession faite aux travailleurs des mines dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre après la Seconde Guerre mondiale, dont l'intensification de la guerre en Algérie aura raison.

En bref, le Statut du mineur fixe les modalités des rapports entre l'employeur et le salarié (classifications professionnelles, grilles de rémunération, institution de commissions paritaires jouant un rôle consultatif dans les décisions de recrutement,

56. Décret 75-1363 du 31 décembre 1975
57. Décret 60-1143 du 25 octobre 1960

promotion et licenciement) ; il fixe également les droits attachés au travail minier (congés payés, avantages en nature, apprentissage, formation professionnelle) ; il fixe enfin des droits sociaux définis par le législateur mais gérés par des organismes spécifiques au monde minier (retraites, sécurité sociale, délégués du personnel). Le Statut du mineur consiste donc en un ensemble de protections et de contraintes, de droits et de devoirs qui s'imposent aux salariés et aux employeurs publics du secteur minier.

Il ne faudrait toutefois pas surestimer le caractère contraignant du Statut pour l'employeur, dont la marge de manœuvre est, en pratique, bien plus extensive que celle que définissent les règles formelles : les contraintes qui pèsent sur sa politique de main-d'œuvre proviennent sans doute plus du rapport (de force) social établi par les travailleurs et leurs organisations syndicales. En témoignent les questions liées à l'embauchage et au licenciement.

Concernant l'embauchage de travailleurs étrangers, il est précisé au Titre II : « Il ne sera fait appel à la main-d'œuvre venant de l'étranger que pour autant que la commission régionale aura constaté l'impossibilité de recruter le personnel nécessaire parmi la main-d'œuvre de la région. » (Titre II, Art. 6) Clause classique qui manifeste l'importance du principe de protection des nationaux qui structure le droit et l'administration des étrangers tout au long du XXe siècle [58]. Nous n'avons pourtant pas trouvé de trace dans les archives de l'entreprise de la consultation de cette commission paritaire régionale pour le recrutement de travailleurs marocains [59]. Le nombre de travailleurs à recruter était décidé en fonction des objectifs de production dans chaque siège d'exploitation, centralisé puis transmis au Service de la main-d'œuvre étrangère qui mettait alors en œuvre les opérations de sélection au Maroc. La signification de ce recrutement change toutefois au cours de la période. Ainsi, comme nous l'avons montré au chapitre 1, si le recrutement de travailleurs marocains est initialement conçu, lors de sa mise en place en 1959, comme un moyen de limiter la « fusion des effectifs locaux » et de pallier les difficultés de recrutement local, les objectifs changent dès lors que le premier plan de récession charbonnière

58. Gérard NOIRIEL, *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988 ; SPIRE, *Etrangers à la carte*, *op. cit.*

59. La pénurie de main-d'œuvre est, par ailleurs, une notion très relative, qui dénote une organisation du travail et des différentiels de rémunération et de conditions de travail entre secteurs économiques. Elle est aussi souvent utilisée par le patronat comme un mode de dévalorisation de la main-d'œuvre, souvent immigrée, employée pour « boucher les trous » (JOUNIN, « Les immigrés du BTP à l'ombre de la pénurie de main-d'oeuvre », *op. cit.*).

est mis en œuvre en 1960 : l'objectif devient alors d'assurer un approvisionnement régulier en travailleurs aptes aux travaux du fond, selon un rythme permettant de contrôler la décroissance des effectifs.

Quant aux licenciements, ils sont formellement permis pour des motifs économiques nécessitant une réduction du nombre d'emplois, pour cause d'inaptitude physique ou d'insuffisance professionnelle (Titre II, Art. 6). En pratique toutefois, l'enjeu principal de la politique de main-d'œuvre est de les éviter. Dès 1953, dans un contexte de difficultés conjoncturelles d'écoulement de la production, l'objectif est clairement énoncé dans le rapport annuel : il s'agit d'assurer « la déflation des effectifs en conciliant tous les moyens dont [le Conseil d'administration] pouvait user avec les ménagements nécessaires, donc sans procéder à des mesures de licenciement. » [60] Cet objectif est réaffirmé périodiquement, notamment après la grève générale des mineurs de 1963 [61] qui établit un rapport de force de long terme entre les organisations syndicales, notamment la CGT, d'une part, la direction de Charbonnages de France et le gouvernement d'autre part : les objectifs de diminution de la production doivent alors devenir compatibles avec une gestion sociale de la fermeture et une politique de « conversion industrielle » du bassin. Des licenciements sont envisagés (on l'a vu au chapitre précédent) à la fin des années 1980 parmi l'ensemble des scénarios envisagés afin d'achever la récession du charbon, mais ils ne sont pas mis en œuvre.

On le voit, les dispositions de l'article 6, que l'on retrouve inchangées dans la version consolidée actuelle du Statut, ne doivent sans doute pas être analysées comme des contraintes s'imposant à la politique de main-d'œuvre de l'entreprise. Le Statut est un code qui définit le cadre général de la relation de travail dans le secteur minier. Mais ce code n'exclut pas une marge de manœuvre, un jeu, dont l'étendue dépend d'une part de l'état des rapports sociaux et politiques entre travailleurs et employeurs, et d'autre part des nécessités pratiques de gestion de la main-d'œuvre découlant de la politique de récession charbonnière. La fonte des effectifs n'est possible qu'à condition d'aménager le Statut afin d'ouvrir de nouvelles portes de sortie aux travailleurs statutaires, et de recruter un volant de travailleurs ne disposant pas de l'ensemble des garanties offertes à ceux-ci.

60. HBNPC, 1954, *Rapport annuel pour l'exercice 1953* (CHM).
61. Blondeau, *1963, quand toute la mine se lève*, *op. cit.*

3.1.2.2 Quelles remises en cause du Statut ?

La thématique de la « remise en cause » du Statut s'impose ainsi dans les publications syndicales comme dans certains travaux d'historiens proches de la CGT [62]. Force est de constater que le Statut ne fait, dès le départ, pas l'unanimité. Sa structure est peu à peu modifiée, sous l'effet des conditions économiques et des choix de politique énergique opérés par les gouvernements successifs.

L'article 12, relatif aux salaires, est sans doute le plus emblématique de cette transformation du Statut. C'est Victorin Duguet, secrétaire général de la Fédération des Travailleurs du Sous-Sol CGT qui propose, en août 1945, l'indexation sur les salaires de la métallurgie parisienne. Ce sera l'enjeu d'un bras de fer entre syndicats et gouvernement, mais l'indexation des salaires miniers sur la sidérurgie parisienne est actée dans l'article 12 du Statut, avec un supplément de 112,5 % pour le jour et 132 % pour le fond. Dès 1948, un lien est toutefois rétabli entre salaires et productivité ; quant à l'indexation, elle est supprimée en 1953 [63]. En août 1953, un décret donne pouvoir aux tutelles ministérielles de décider de l'évolution des salaires dans les entreprises nationalisées. La procédure de négociation est modifiée en 1964 avant d'être suspendue à la suite de la crise de 1968, et de laisser place à une politique contractuelle, qui donne lieu dans la fonction publique et dans les entreprises à statut à une série d'accords à partir du début des années 1970. Le Statut n'est donc pas un cadre intangible et si l'organisation des carrières selon des grilles indiciaires demeure, les modalités de négociation de la valeur des indices est modifiée, dans un sens qui n'est pas nécessairement favorable aux travailleurs des mines.

Au-delà de cet exemple de la fixation des salaires, une liste exhaustive des modifi-

62. En aparté, on peut noter que l'histoire des mines et des mineurs a été souvent faite par des historiens proches de la CGT, par exemple Olivier Kourchid, qui ont dissocié l'analyse du Statut (en fait des « attaques » contre le Statut) de celle du recrutement de main-d'œuvre immigrée (KOURCHID, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *op. cit.*). Manière de faire de l'histoire de l'immigration dans le monde minier une histoire parallèle sinon séparée de celle de la « corporation minière », *i.e.* des mineurs statutaires pour la plupart français non immigrés.

63. C'est le retour du système d'analyse du travail dit « Bedaux », que Michel-Pierre Chélini décrit ainsi : « Celui-ci est fondé sur la définition d'une unité de travail effectué en un temps déterminé, une minute, par un ouvrier travaillant à vitesse moyenne et développant un effort standard. Tout repose sur des moyennes observées dans le bassin. Les chronométreurs, les pointeurs ou les porions établissent une grille de points-travail, comptabilisés chaque jour pour chaque ouvrier. L'ouvrier moyen effectuant 60 "Bedaux" à l'heure, et l'ouvrier dynamique déployant 80 "Bedaux". »(CHÉLINI, « Le charbon français de 1914 à 1946 : une modernisation limitée », *op. cit.*, p. 116) Voir l'article d'Olivier Kourchid pour plus de détails sur le système Bedaux dans les mines (Olivier KOURCHID, « De la technique à la politique : le système Bedaux dans les mines », *Cahiers d'histoire sociale minières*, [3], 1994).

cations du Statut est proposée par Olivier KOURCHID [64]. Nous voudrions ici aborder trois exemples imbriqués de débordement du Statut par des mesures de gestion de la main-d'œuvre prises indépendamment ou en parallèle de celui-ci : la commission de l'article 11 ; les plans de conversion et les mesures visant à revaloriser la profession prises en 1975. Trois exemples qui permettent aussi de lier la question du Statut à celle du traitement spécifique réservé aux mineurs marocains, qui sont exclus de ces mesures : les aménagements du Statut correspondant à des modifications de la politique de gestion de l'effectif statutaire témoignent ainsi du caractère segmenté et dual des politiques de main-d'œuvre.

Le protocole de fin de conflit du 27 mai 1968, qui met fin au mouvement de mai dans les mines, comporte un article 11 qui prévoit la création d'une commission paritaire relative aux objectifs de Charbonnages de France et aux problèmes d'emplois. Y siègent des délégués syndicaux, ainsi que des représentants de l'État et de CDF. C'est dans cette commission que sont discutées l'ensemble des mesures prises afin d'assurer la conversion du personnel minier, c'est-à-dire les critères d'âge, d'ancienneté et d'invalidité permettant de bénéficier d'un départ en retraite anticipée ou d'un reclassement professionnel. C'est également lors des réunions de la commission de l'article 11 que sont discutées les modalités de transfert ou de rachat des avantages en nature pour les agents convertis ou reclassés. Autant de dispositions, fondamentales dans le cadre de la gestion sociale de la fermeture des mines, qui ne seront pas transcrites dans le Statut, et qui traduisent son débordement par la politique de main-d'œuvre.

Les travaux de la commission de l'article 11 débouchent également, en mars 1975 sur un train de « mesures visant à favoriser l'embauchage » de jeunes locaux qualifiés. Le problème qui se pose à la direction de CDF est celui du manque d'attractivité des métiers de la mine et du très fort turnover des jeunes mineurs. Après avoir constaté qu'« il y a beaucoup de départs au cours de la première année », le directeur général de CDF, Paul Gardent, propose une série de mesures toutes reprises dans l'accord final. La CGT et la CFDT soulèvent la question du traitement des mineurs marocains, en formulant la revendication de suppression des contrats de 18 mois des mineurs marocains et la garantie d'égalité des conditions de logement et des prestations familiales [65]. Cette revendication n'est pas reprise par les dirigeants

64. *Idem*, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *op. cit.*

65. Réunion du 12 mars 1975 (Article 11). Mesures propres à favoriser l'embauchage, 17 mars 1975, ANMT, 2002 056 1095

de CDF. Le protocole d'accord signé par les représentants de CDF, des houillères de bassin, et des représentants des organisations syndicales (CGT, FO, CFTC, CFDT, CGC) le 15 juillet 1975 prévoit une extension de la mensualisation, une amélioration des garanties de rémunération en cas de maladie ou d'accident du travail, une extension des droits de congés payés aux moins de 20 ans, une prime de 15 % garantie pour les nouveaux embauchés pendant les six mois suivant leur affectation au Fond, des avantages en nature fixés pour l'agent célibataire à 60 % de ceux d'un chef de famille, une modification des conditions de retraite (attribution dès 55 ans et 5 ans de service minimum d'une retraite proportionnelle à la durée du service minier). La disposition relative aux avantages en nature ne s'applique pas « aux célibataires ou assimilés logés (ou logés et chauffés) gratuitement par les Houillères », c'est-à-dire aux Marocains. Le directeur du personnel, P. Margerie précise dans une note adressée aux directeurs délégués des groupes d'exploitation que les Marocains sont exclus de l'ensemble des mesures prises en direction des nouveaux embauchés [66].

Ainsi, qu'il s'agisse des conditions d'embauchage, de la définition des avantages en nature et des modalités de la gestion sociale de la récession charbonnière, le Statut ne définit pas l'alpha et l'oméga de la gestion de la main-d'œuvre qui se joue pour une bonne part hors du Statut. Quant aux Marocains, il semble bien qu'ils soient maintenus dans une situation spécifique qu'il s'agit désormais d'analyser.

Ce monde de la stabilité défini par le Statut du Mineur de 1947 est ainsi le résultat d'une construction historique et politique, se concrétisant au sortir de la Seconde Guerre mondiale, dans un contexte social et politique bien particulier, par la formalisation de règles relatives aux carrières, aux rémunérations et aux droits sociaux et en nature des travailleurs des mines. Héritier des premières formes de régulation par des contrats collectifs mises en œuvre dans les mines à la fin du XIXe siècle, le Statut du mineur témoigne des tensions qui traversent l'ensemble du droit du travail : la normativité des protections et obligations formelles qui paraissent régir les rapports entre employeurs et travailleurs est indexée à l'état des rapports de force et aux types de politiques menées par les employeurs. Ce monde de la stabilité n'est pas immuable : il est travaillé dès ses origines par des logiques de transformation et de débordement, ferments de déstabilisation qui répondent à des objectifs pratiques de gestion de la main-d'œuvre.

66. Mesures propres à favoriser l'embauchage : note de la direction du personnel des HBNPC aux directeurs délégués des GE, aux chefs des unités de production, au SG du bassin, P. Margerie, 29 juillet 1975, ANMT, 2002 056 1095

Comment dès lors apprécier historiquement l'extension du domaine du contrat, par l'introduction de main-d'œuvre immigrée, dans cet univers statutaire ? S'agit-il d'une autre forme d'institution du travail réservé à une catégorie de travailleurs auparavant exclus de la sphère du salariat, ou bien d'une précarisation de la relation de travail minière ? C'est ce qu'il s'agit désormais d'étudier, en nous intéressant aux rapports entre statut et contrat, c'est-à-dire aux diverses manières dont les logiques statutaires pénètrent les contrats, et s'articulent à une gestion discriminatoire des Marocains au travail.

3.2 Les contrats contre le Statut ?

Dans quelle mesure la contractualisation de la relation de travail des travailleurs marocains s'intègre-t-elle ou, au contraire, perturbe-t-elle, le cadre général du Statut ? Recrutement sur contrat ne signifie en effet pas nécessaire recrutement hors du statut. Si le Statut n'apparaît plus comme la forme la plus avancée de la protection des travailleurs mais comme une construction sociale et historique circonscrite et révocable, alors la contractualisation de la relation de travail peut être mise à sa juste place : celle d'un analyseur d'une gestion duale de la main-d'œuvre, usant de dispositifs juridiques afin d'assurer la mise en correspondance entre des besoins de main-d'œuvre et un approvisionnement en certaines catégories de travailleurs.

Notre objectif dans cette deuxième section est d'analyser les rapports divers entre contrats et Statut dans la régulation de la relation de travail minière. Cette analyse passe par un premier moment de description des formes de la contractualisation, où nous montrerons que les travailleurs marocains, s'ils ont été les principaux objets de la forme contractuelle de mise au travail, n'ont pas été les seuls. La question de la contractualisation permet ainsi d'illustrer, par l'étude d'un petit nombre de cas, les rapports étroits existant entre la politique de main-d'œuvre de l'entreprise et les politiques générales d'immigration de l'État français de la seconde moitié du XXe siècle. Dans un deuxième temps, nous analyserons le contenu des contrats et leur évolution, afin de montrer que les dispositions concrètes des contrats intègrent des éléments du Statut, tout en définissant un régime d'exceptionnalité. Nous verrons enfin en quoi la contractualisation de la relation de travail des mineurs marocains s'inscrit dans une gestion pratique de la main-d'œuvre visant à assurer une rotation de la main-d'œuvre immigrée « non statutaire ».

3.2.1 Les formes de la contractualisation

L'étude des dossiers de carrière permet de saisir les formes différentes prises par la contractualisation de la relation de travail dans le secteur minier, selon les types de postes occupés et les qualités différentes des travailleurs et travailleuses soumis au régime contractuel. Dans l'ensemble de l'échantillon de 396 dossiers de carrière, 13 % des dossiers comportent au moins un contrat de travail [67]. Le contenu des contrats et les types d'usage de la main-d'œuvre qu'ils dénotent sont multiples et reflètent une segmentation de la main-d'œuvre selon le genre et l'origine nationale (tableau 3.2) [68] : les travailleurs immigrés de nationalité étrangère sont sur-représentés parmi ceux soumis au système des contrats, avec une proportion particulièrement forte pour les travailleurs marocains, dont près des deux tiers disposent d'au moins un contrat de travail. Parmi les travailleurs de nationalité française, le genre produit un effet : 25 % des femmes sont recrutés sur contrat alors que ce n'est le cas que de 2 % des hommes. Les femmes sont non seulement beaucoup plus nombreuses, proportionnellement, que les hommes à être engagées sous contrat, mais elles le sont dans des proportions très similaires à celles des travailleurs étrangers non marocains [69].

La logique contractuelle est appliquée, nous le verrons, à des postes spécifiques et à des catégories de travailleurs et travailleuses spécifiques : aux femmes dans des emplois loin du charbon, caractérisés par l'intermittence ou le caractère accessoire de l'activité ; aux hommes français dans des emplois de mineurs qualifiés, dans le contexte très particulier, évoqué ci-dessus, de débordement du Statut par la mise en œuvre d'une politique ciblée de recrutement de jeunes gens au milieu des années 1970 ; aux étrangers des postes de mineurs non qualifiés, occupés sous contrat ou non, selon le type de cadrage juridique et pratique général des différents types d'immigration auxquels ils se rattachent (prisonniers de guerre, recrues ONI allemandes ou italiennes, indigènes algériens ou Soussis du Maroc). %

67. Les pourcentages fournis sont, sauf mention contraire, calculés à partir de l'échantillon pondéré. La méthode de pondération est explicitée dans le volume II. Rappelons ici que la méthode d'échantillonnage visait à une sur-représentation des travailleurs marocains. Les arguments construit à partir de preuves statistiques cherchant à décrire en généralité l'ensemble de la population des travailleurs des mines doivent donc s'adosser à des calculs « redressés », où les Marocains ne pèsent pas plus que leur poids estimé au sein de la population de référence (l'ensemble des dossiers conservés par l'ANGDM).

68. Toutes les femmes de l'échantillon sont de nationalité française.

69. L'emploi contractuel féminin demeure, bien sûr, minoritaire étant donné la faible proportion de femmes employées dans les mines. La contractualisation demeure bien une caractéristique de l'emploi immigré, tout particulièrement marocain.

Tableau 3.2 – Présence de contrats de travail dans les dossiers selon la nationalité et le genre, 1945–1990

	Pas de contrat (%)	Contrat (%)	Effectif non pondéré
Femmes françaises	75	25	20
Hommes français	98	2	131
Hommes marocains	36	64	196
Hommes autres	80	20	49
Ensemble	87	13	396

Source : ANGDM, dossiers de carrière des travailleurs des mines ; champ : 396 dossiers de carrière.

$\chi^2 = 136{,}28$; $p < 0{,}01$. V-Cramer = 0,59

Lecture : L'échantillon de dossiers de carrière comporte 131 dossiers de travailleurs de nationalité française et 196 dossiers de travailleurs marocains. Dans l'ensemble de l'échantillon pondéré (le poids des Marocains étant ramené à la proportion estimée de dossiers marocains dans l'archives), 87 % des dossiers comportent ne comportent aucun contrat, 13 % en comportent au moins un, alors que c'est le cas respectivement de 36 % et 64 % des dossiers de travailleurs marocains.

3.2.1.1 Hommes français sous contrat en 1974–1975

Les cas d'hommes français recrutés sous contrat dont nous avons pu reconstituer les carrières sont concentrés en 1974, année de mise en œuvre, d'après le rapport du conseil d'administration pour l'exercice 1974, d'une « nouvelle orientation de la politique du personnel ». Celle-ci consiste en une « augmentation de l'embauchage autochtone et marocain », un « freinage puis stoppage des conversions de travailleurs qualifiés du fond » et des « efforts pour limiter le turnover chez les travailleurs autochtones ». Cette « nouvelle orientation » est formalisée en 1975 dans un protocole d'accord signé avec les organisations syndicales visant à revaloriser le travail minier et à attirer une main-d'œuvre jeune et qualifiée pour assurer les emplois d'ouvrier qualifié et d'encadrement. Le profil des hommes recrutés sur contrat en 1974 correspond à cet objectif.

Jean-Jacques Detrais [70] est né en 1947 à Libercourt, commune du Pas-de-Calais située en plein cœur du bassin minier, à une dizaine de kilomètres au nord-est de Lens. Fils, frère et neveu de mineur, il est embauché en février 1966, à l'âge de 19 ans, comme « piqueur TE », un poste d'abattage du charbon. Il quitte l'entreprise en juillet 1966, sans que le motif de son départ ne soit renseigné. Il est rembauché en septembre 1974, en contrat à durée déterminée de cinq ans, comme « aide traceur » [71]

70. Les noms et prénoms ont été changés.
71. Le traceur – ou bowetteur – est un ouvrier mineur chargé du traçage, c'est-à-dire du creusement des voies d'accès aux veines de charbon – ou bowettes.

à la fosse 9 d'Ostricourt. Il ne reste toutefois que deux mois et quitte l'entreprise après six jours consécutifs d'absence à la fin du mois de novembre 1974.

Claude Dutertre est né en 1952 à Hénin-Liétard, commune de l'agglomération lensoise aujourd'hui plus connue sous le nom d'Hénin-Beaumont. Au moment de son embauchage il est marié et père de quatre enfants. Il est embauché en contrat à durée déterminée de 3 ans, comme chaudronnier, poste d'ouvrier qualifié du jour, à la cokerie de Drocourt. À l'issue de son CDD, il est reconduit en CDI, et connaît une ascension professionnelle importante puisqu'il parvient au grade d'ouvrier chaudronnier hautement qualifié (OHQ de catégorie 8, la plus élevée de la grille des OQ). jusqu'en mars 1991, date de la fermeture de la cokerie à laquelle il est « rayé des effectifs ». Il est maintenu en dispense d'activité, dans le cadre du plan social, jusqu'à sa retraite en octobre 2000. Il décède en avril 2002.

Paul Marcel est également recruté sur contrat à durée déterminée de 5 ans. Né en 1943 à Offekerque, commune du Calaisis, il débute sa carrière aux HBNPC en octobre 1974, après avoir occupé divers emplois de garçon boucher (il est titulaire d'un CAP de boucher) et de couvreur. Marié, père de quatre enfants, il est embauché comme boutefeu de catégorie 5, poste d'ouvrier mineur du fond consistant à entamer l'abattage du charbon en attaquant la roche grâce à des explosifs. Il quitte l'entreprise le 2 mars 1975 ; le motif de départ mentionné dans son dossier est « absent sans motif + 6 jours ». [72]

Ces trois cas témoignent à la fois de la rareté de l'embauche sous contrat pour des jeunes hommes français originaires du bassin houiller et de la concordance entre cette extension limitée de la logique contractuelle à cette catégorie de travailleurs dits « autochtones », selon le système classificatoire de l'entreprise, et une nouvelle politique d'embauchage, initiée au milieu des années 1970, visant à renouveler la fraction qualifiée de la force de travail. À l'exception de Claude Dutertre, les cas de

72. Les contrats de Claude Dutertre et de Paul Marcel sont reproduits dans le Volume II. Les différences entre ces deux contrats sont frappantes, alors même qu'ils sont signés à quelques jours d'intervalle. Dans le premier cas, il s'agit d'un contrat d'ouvrier du jour, qui garantit au salarié le bénéfice des dispositions les plus générales du Statut du mineur, y compris l'affiliation à la sécurité sociale et à la caisse de retraite des mines. Dans le second cas, le salarié est également recruté selon les conditions du Statut du mineur (classement, progression, sécurité sociale et retraites), mais le contrat prévoit les conditions de la « convention de chômage » (Salais, « L'analyse économique des conventions du travail », *op. cit.*), c'est-à-dire du type de relation d'emploi après la fin du contrat à durée déterminée. Marcel bénéficie ainsi d'une forme de garantie d'emploi ou, à tout le moins, des mêmes conditions de reclassement ou conversion professionnelle que celles garanties aux mineurs statutaires.

Paul Marcel et de Jean-Jacques Detrais témoignent de l'échec relatif de cette politique, qui produit, là encore selon les termes utilisés par l'entreprise, un important « déchet », c'est-à-dire un turnover rapide.

3.2.1.2 Femmes françaises en emplois subalternes loin du charbon

Un petit nombre de femmes de notre échantillon de dossiers de carrière sont également recrutées sur contrat dans les années 1970, pour des postes de service, d'entretien ou d'enseignement, tous très éloignés du charbon. L'emploi de femmes dans l'industrie charbonnière s'inscrit dans une organisation historique genrée du travail minier. Jusque dans les années 1950, les ouvrières des mines étaient cantonnées au travail de criblage, c'est-à-dire de tri manuel entre les pierres stériles et le charbon. Ce métier quasi-exclusivement féminin – parfois aussi assuré par des enfants – était réalisé au jour, à la sortie des puits, avant que les charbons ne soient envoyés au lavage. Il était extrêmement pénible, réalisé par des femmes souvent très jeunes n'ayant pas encore atteint l'âge du mariage [73] dans un environnement très poussiéreux (donc propice à la silicose), et traité de façon méprisante par les hommes : le qualificatif de « métier de pauvresse », ou de « travail de crève-la-faim » était courant [74]. Les procédés modernes – chimiques – de séparation du charbon de ses stériles mettent fin à cette occupation féminine dans les années 1950 [75].

Les femmes dont il est question ici ne sont donc pas trieuses, mais elles n'en sont pas moins cantonnées à des métiers « féminins ». Jean-Louis Escudier indique que les femmes étaient systématiquement tenues à l'écart de l'enseignement et de la formation professionnelle permettant d'acquérir un CAP de mineur, porte d'entrée dans une carrière ascendante. Par conséquent, elles stagnaient au plus bas de la grille des rémunérations. Dans les bureaux, la situation n'était guère plus enviable : les quatre catégories inférieures de la nomenclature des professions que l'on trouve dans

73. Selon de modèle de « l'homme gagne-pain » prédominant dans les mines.

74. Les jeunes femmes restaient au lavage ou au criblage du charbon quelques années, avant de trouver un emploi de domestique ou de service, et éventuellement de se marier. Celles qui restaient au-delà étaient souvent vues comme des filles de mauvaise vie, des « vieilles filles ». En témoigne aussi ce jugement du mineur Louis Lengrand, à propos de sa sœur, embauchée au tri des cailloux au jour à l'âge de 13 ans dans les années 1930 : « Après un an ou deux, elle est partie en service, ce n'est pas la place d'une fille d'aller au criblage. » (Lengrand, *Mineur du Nord*, *op. cit.*, p. 15)

75. Jean-Louis Escudier, « Les Houillères au filtre des rapports de genre : des emplois "féminins" à l'épouse de mineur, 1860-1960 », *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, sous la dir. de Sylvie Aprile et al., Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 139–153.

le Statut du mineur sont toutes rédigées au féminin (dactylographe débutante, dactylographe qualifiée, sténodactylographe débutante, sténodactylographe qualifiée), alors que les autres le sont au masculin (employé principal, chef de bureau, etc.).

> La mine n'étant pas un « métier de femme », on ne peut s'y trouver que de manière provisoire, dans le cas des jeunes filles, ou accidentelle, dans le cas des veuves. Le métier de mineur étant décrété métier d'homme, les femmes s'immisçant par choix plus ou moins contraint dans cet univers professionnel apparaissent comme n'étant pas « à leur place ». Dès lors, l'absence de formation professionnelle et de promotion salariale trouvent leur pleine justification. [76]

Sur les vingt femmes de notre échantillon, dont bon nombre correspondent au schéma décrit par Jean-Louis Escudier [77], cinq ont été recrutées sur contrat. C'est le cas, par exemple, de Monique Tourette, née en 1933 à Waziers, commune du Pas-de-Calais limitrophe de Douai, mariée à un mineur de la fosse Gayant. Elle est recrutée en contrat à durée déterminée de 12 mois, le 2 novembre 1972, à l'âge de 39 ans – trois ans après la naissance de son quatrième enfant – comme femme de ménage dans les bureaux de la direction générale des HBNPC à Douai. Elle démissionne le 13 novembre 1972 [78]. Toujours au début des années 1970, c'est une autre femme, plus âgée encore, qui est recrutée comme femme de ménage dans les bureaux de la direction : Maria Zlotowski, née en 1914 à Gladbeck (Allemagne), de nationalité française lors de son embauchage, mariée et mère d'un enfant né en 1936, est recrutée en janvier 1971 comme femme de ménage à temps partiel dans les bureaux de la direction générale des HBNPC. Elle enchaîne deux contrats à durée déterminée jusqu'en septembre 1973 [79]. Ces deux cas de femmes de ménage recrutées pour assurer le nettoyage des bureaux peuvent être rapprochés de ceux de deux femmes recrutées, de façon saisonnière, afin d'assurer le nettoyage et le service dans la colonie de vacances des HBNPC, à La Napoule au bord de la Méditerranée non loin de Cannes. Georgette Bertrand, née en 1924 est ainsi recrutée en juillet 1964 comme femme de service ; elle enchaîne des contrats courts de juillet à septembre, chaque année de 1964 à 1971 [80]. Quant à Josiane Harous, née en 1955 à Coblentz (Allemagne),

76. *Ibid.*, p. 153.
77. Les métiers exercés par ces vingt femmes sont les suivants : une infirmière, une sage-femme et une aide-soignante de la maternité d'Auchel, cinq trieuses, sept femmes de chambre ou femmes de ménage, deux serveuses, une lampiste, une dactylographe et une enseignante.
78. Dossier Tourette, ANGDM
79. Dossier Zlotowski, ANGDM
80. Dossier Bertrand, ANGDM

célibataire et de nationalité française lors de l'embauchage, elle est embauchée en CDD au régime général (donc hors régime minier de sécurité sociale et de retraite) en tant que serveuse au centre de vacances de La Napoule, en janvier 1977. Elle quitte l'entreprise à la fin de son contrat, en novembre de la même année[81]. Ces cas de femmes quadragénaires, vraisemblablement peu ou pas diplômées et recrutées en CDD, contraste avec celui de Louise Pelletier, née en 1950, recrutée en CDI comme enseignante en septembre 1971, à l'âge de 21 ans, à l'École Technique de Jeunes Filles des Houillères. Elle explique, dans sa lettre de candidature être titulaire d'un « bac philo » et ne pas vouloir poursuivre les études d'espagnol qu'elle a entamées à l'université. Elle démissionne un an plus tard.

La contractualisation touche ainsi également des femmes recrutées sur des emplois subalternes, et dont la durée de présence dans l'entreprise est brève : les contrats arrivent à leur terme ou ces travailleuses démissionnent. Les contrats semblent donc ici être le support d'une intégration précaire et instable de femmes au sein de l'entreprise, dans la ligne d'une politique de main-d'œuvre fortement et de longue date segmentée entre hommes et femmes, qui interdit à celles-ci la plupart des perspectives de carrière les plus fréquentes dans l'industrie houillère.

3.2.1.3 Hommes étrangers : les Marocains... et les autres

Ces cas d'hommes et de femmes françaises, s'ils témoignent de logiques structurantes de la politique de main-d'œuvre sont rares, et ne mènent généralement pas à une installation durable au sein de l'entreprise. Le gros des emplois contractuels est de fait occupé par des hommes étrangers, marocains et non marocains. L'usage de contrats de travail n'est en effet pas réservé aux travailleurs marocains (tableau 3.3) : alors que près du tiers des étrangers, et près des deux tiers des travailleurs marocains de l'échantillon sont recrutés sur contrat, c'est également le cas de 44 % des Italiens et de 27 % des Allemands[82].

81. Dossier Harous, ANGDM

82. La catégorie résiduelle « Autres » rassemble les travailleurs enregistrés par l'entreprise, au moment de leur recrutement comme de nationalité espagnole, hongroise ou polonaise, ainsi que les cas pour lesquels la nationalité n'est pas renseignée. Nous avons groupé les sept Polonais de l'échantillon dans cette catégorie car l'enregistrement de la nationalité pose question : en effet, quatre d'entre eux sont nés, d'après leur fiche signalétique, dans une commune du Nord ou du Pas-de-Calais, un est né à Chicago, et deux dans une commune polonaise (Wielka Woda et Cluchowo). L'enregistrement de la nationalité polonaise est ainsi sans doute au moins autant, si ce n'est plus, un indicateur de l'ethnicisation des descendants de mineurs polonais arrivés en France dans l'entre-deux guerre, qu'un indicateur de nationalité au sens juridique du terme.

Notons avant toute chose l'absence de contrat dans les dossiers de travailleurs Algériens. Tous les travailleurs algériens de l'échantillon sont recrutés avant 1960 – sauf un recrutement en 1964 et un autre en 1965 –, la moitié avant 1951 et les trois quart avant l'indépendance de l'Algérie en 1962. L'absence de contrats dans ces dossiers est donc le marqueur du statut juridique spécifique des travailleurs algériens, qui disposaient, jusqu'en 1962, du droit d'installation et de travail en métropole et n'étaient donc pas soumis aux procédures de recrutement via l'Office national d'immigration [83]. Le recrutement de travailleurs algériens, nous le verrons au chapitre suivant, est fortement freiné durant la guerre d'Algérie, et totalement stoppé après l'indépendance algérienne.

Tableau 3.3 – Présence de contrats de travail dans les dossiers de travailleurs étrangers selon la nationalité, 1945–1990

	Pas de contrat (%)	Contrat (%)	Effectif non pondéré
Marocain	36	64	196
Italien	56	44	9
Allemand	73	27	15
Autres	75	25	11
Algérien	100	0	14
Ensemble	69	31	245

Source : ANGDM, dossiers de carrière des travailleurs des mines ; champ : 245 dossiers de carrière de travailleurs de nationalité étrangère.

Test exact de Fischer : $p < 0{,}01$

Lecture : L'échantillon de dossiers de carrière comporte 245 dossiers de travailleurs de nationalité étrangère. Dans l'ensemble de l'échantillon pondéré (le poids des Marocains étant ramené à la proportion estimée de dossiers marocains dans l'archives), 31 % des dossiers de travailleurs étrangers comportent au moins un dossier, alors que c'est le cas de 64 % des dossiers de travailleurs marocains et de 44 % des dossiers de travailleurs italiens.

Quant aux Italiens et aux Allemands, la présence de contrats est la marque de l'intervention de l'Office national d'immigration (ONI) dans le processus de recrutement. Qu'ils soient allemands, italiens ou marocains, les dossiers de travailleurs étrangers comportent plus fréquemment que dans l'ensemble de l'échantillon des contrats d'un type bien particulier : les « contrats de travail pour travailleurs étrangers », autrement dit des contrats de l'ONI [84]. Les histoires individuelles des dix étrangers non marocains dont le dossier comporte un contrat sont toutes singu-

83. Alexis Spire, « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole », *Genèses*, (53), 2003, p. 48–68.

84. La forme et le contenu de ces contrats évolue dans le temps, nous y reviendrons plus tard dans ce chapitre.

lières, mais il est possible de distinguer trois cas : les « personnes déplacées » recrutées en Allemagne en 1947–1948, les prisonniers de guerre allemands, et les recrues ONI (principalement des Italiens). Trois cas qui correspondent aux viviers de main-d'œuvre explorés et mobilisés par l'État et les employeurs français pour fournir des bras aux industries de l'après-guerre. La Belgique, la Hollande, l'Allemagne et l'Italie sont en effet les premiers pays dans lesquels des recruteurs français sont envoyés pour le compte de l'ONI dès la fin des années 1940 [85]. Les houillères sont ainsi parmi les entreprises qui bénéficient de la signature de la convention franco-italienne de main-d'œuvre de 1948. Le rapport de gestion pour l'exercice 1947 mentionne ainsi clairement le recrutement de travailleurs en Italie et dans les pays occupés pour le compte des mines. Quant aux prisonniers de guerre allemands, ils sont progressivement libérés et réintégrés à la vie civile, ce qui permet à l'entreprise de les utiliser jusqu'en 1947–1948.

Le recrutement d'Ernst Palach en 1948 s'inscrit dans le premier cas : Palach, né en 1917 à Wielka-Wola en Pologne, marié et père de deux enfants nés en 1944 et 1946, est recruté en 1948 en Allemagne dans un camp de « personnes déplacées » par une mission de l'ONI [86]. Son contrat, émis par le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale [87] est intitulé de la manière suivante :

> Contrat de travail pour les ouvriers étrangers destinés aux mines françaises — Personnes Déplacées

L'employeur est identifié comme « Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais, Centre de Douai », et le travailleur est identifié par son prénom, son nom, ses lieu et date de naissance, l'adresse de sa famille en Allemagne. La profession mentionnée est « Manœuvre catégorie 1 mineur » (indication générique pré-remplie sur le contrat). La durée d'engagement est égale à un an, et il est stipulé que le travailleur doit recevoir « à travail égal, une rémunération égale à celle des travailleurs français de même catégorie » et être traité de façon égale aux travailleurs français relativement au « régime de travail » (durée de travail, journées de repos, heures supplémentaires, travail de nuit et des jours fériés). Le régime de sécurité sociale est

85. Ralph Schor, *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, 263, Paris : Armand Colin, 1996 ; Viet, *La France immigrée*, *op. cit.*

86. Un cachet de la « Délégation du ministère du travail pour le recrutement de MO en Allemagne et en Autriche » est apposé en fin de contrat.

87. Direction Générale du Travail de la Main-d'œuvre, Direction de la Main-d'œuvre, Sous-Direction de la Main-d'œuvre étrangère, 7e bureau.

référé au décret du 27 novembre 1946 (relatif à la sécurité sociale dans les mines) concernant les assurances sociales, la loi du 30 octobre 1946 concernant les accidents du travail, et celle du 22 août 1946 concernant les prestations familiales. Autrement dit, le travailleurs est affilié au régime spécial de sécurité sociale des mines, et au cadre général de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales. Le contrat prévoit un logement gratuit et l'accès à la cantine de l'entreprise. Enfin, le regroupement familial est prévu de la manière suivante :

> Article 6 — La famille du travailleur étranger pourra rejoindre celui-ci :
> — si le contrat de travail est maintenu après une période d'essai de 60 jours,
> — si le travailleur, à la fin de cette période en fait la demande.

Palach commence à travailler le 16 septembre 1948 comme aide-mineur puis passe par les postes de remblayeur et de herscheur, avant de devenir abatteur de charbon en novembre 1951 [88]. Il quitte l'entreprise le 30 juin 1965 en retraite anticipée au titre de l'article 89 de la loi de finance de 1961, c'est-à-dire pour motif de silicose [89] Il décède en mars 1992 [90].

Silvio Bruni est né en 1922 à Naples (Italie). Il est naturalisé français en 1967. Marié en octobre 1946, il est père de sept enfants nés entre 1946 et 1964. Il est recruté, sur contrat ONI pour « travailleurs étrangers » en septembre 1947 en qualité d'aide-mineur. Il devient foudroyeur en septembre 1959 [91], puis tuyauteur en janvier 1961 [92] et enfin conducteur de locomotives en septembre 1972 jusqu'à la fin de sa carrière, poste habituellement réservé aux ouvriers silicosés ou invalides ne pouvant

88. Aide-mineur est, le plus souvent, le poste d'entrée dans l'entreprise pour les travailleurs non titulaires d'un CAP de mineur. Les aide-mineurs font office d'ouvriers non qualifiés polyvalents, qui secondent l'ouvrier mineur dans l'ensemble des tâches qu'il doit accomplir : abattage, déblaiement du charbon, étançonnage des galeries, etc. Le remblayeur est un ouvrier non qualifié dont le rôle consiste à combler les vides laissés par l'extraction du charbon, avec des stériles et de la terre. Le herscheur est un ouvrier non qualifié, là encore, dont le rôle consiste à pousser les berlines de charbon du front de taille à l'arrière.

89. L'article 89 de la loi de finances (Journal officiel du 24 décembre 1960) précise que : « Tout mineur, justifiant d'au moins quinze ans de services miniers, reconnu atteint, dans les conditions prévues par la législation sur les réparations des maladies professionnelles, d'une incapacité permanente au moins égale à 30 % résultant de la silicose professionnelle, peut, s'il le désire, obtenir la jouissance immédiate d'une pension proportionnelle de retraite correspondant à la durée et à la nature de ses services miniers. ».

90. Dossier Palach, matricule 657496, ANGDM.

91. Ouvrier mineur chargé de retirer les soutènements des galeries qui ne sont plus exploitées, ce qui occasionne le foudroyage de la galerie, autrement dit son écroulement.

92. Ouvrier du fond intervenant sur le réseau d'eau

plus travailler à front de taille. Sa femme et leurs quatre enfants le rejoignent en France en janvier 1954. Il est mis en retraite d'office le 31 janvier 1977 après trente années de service minier et décède en mai 1999[93]. Son contrat de travail est intitulé « pour travailleur étranger » est émis par l'ONI[94], ci-après d'un contrat du même type pour un autre travailleur italien). On y retrouve les mêmes clauses que celles mentionnées *supra* pour Ernst Palach. À l'exception de deux clauses importantes. D'une part, les frais de recrutement sont imputés à l'employeur par le paiement d'une redevance à l'ONI, mais le travailleur est redevable de ce montant en cas de rupture du contrat de travail, au prorata du temps restant à exécuter. D'autre part, le régime d'assurance sociale n'est pas référé à la sécurité sociale minière, mais au régime général.

À propos des travailleurs italiens, mentionnons ici que le gouvernement de la péninsule interdit en 1956 tout recrutement pour les mines après la catastrophe de Marcinelle en Belgique. Dans notre échantillon, 8 des 9 mineurs de nationalité italienne ont été recrutés avant 1952. Le seul individu qui déroge est recruté en 1961, soit quatre années après le traité de Rome, alors que la libre circulation entre la France et l'Italie est installée dans les pratiques.

Enfin, dernière configuration la plus fréquente : les prisonniers de guerre allemands recrutés au moment de libération. C'est le cas de Karl Lipski, dont la date de signature du contrat, le 18 octobre 1947, est identique à celle de délivrance de son certificat de libération. Né en 1927 à Berlin, il ne passe que quelques mois aux HBNPC : il quitte l'entreprise en avril 1948 en permission et ne revient pas[95]. Son contrat est du même type que celui des travailleurs italiens analysés *supra*, traduit en Allemand et d'une durée de un an.

La contractualisation de la relation de travail dans le secteur minier est ainsi l'une des formes de l'emprise sociale de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais. Si elle est ciblée prioritairement sur une catégorie de travailleurs spécifiques, pour des fins spécifiques — les Marocains, pour fermer les mines — la contractualisation touche néanmoins d'autres catégories de main-d'œuvre bien particulières : des hommes jeunes recrutés au mitan des années 1970 alors que se redéfinit la politique de recrutement de travailleurs « autochtones », des femmes recrutées pour des em-

93. Dossier Bruni, ANGDM.
94. Des reproductions de deux types de contrats de travail sont présentées dans le Volume II : figures 5.50, 5.51, 5.52, 5.53, 5.54 et 5.55.
95. Dossier Lipski, ANGDM.

plois subalternes loin du charbon, et des étrangers recrutés pour la plupart via l'ONI pour les travaux du fond. La question se pose alors de savoir si la contractualisation témoigne d'un affaiblissement des cadres collectifs de la relation de travail, ou bien plutôt de son rétrécissement progressif, à mesure que s'organise le dépérissement de l'activité économique, et donc des droits qui lui sont attachés. Le recrutement de travailleurs marocains « hors du Statut » est ainsi moins une remise en cause de celui-ci que le moyen de le faire durer pour ceux auxquels est octroyé le droit, de plus plus rare et exclusif à mesure que le temps passe, d'en bénéficier.

3.2.2 Les contrats des travailleurs marocains : entre l'ONI et l'entreprise

La catégorie de travailleurs la plus concernée par les contrats est celle des travailleurs marocains. L'utilisation de contrats ONI pour les Marocains s'impose progressivement : parmi les 203 dossiers de mineurs marocain de notre échantillon, 125 (64 %) contiennent un contrat de travail, mais la proportion de dossiers avec contrat augmente avec le temps (figure 3.1).

En tant que « protégés », les travailleurs marocains (ainsi que les Tunisiens) ne sont pas soumis à l'ordonnance du 2 novembre 1945 qui règle les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France et crée l'ONI. Les conditions de leur séjour en France sont réglées, jusqu'à l'indépendance du Maroc en 1956 par le décret du 29 juin 1938, qui les dispense de carte de séjour, mais organise le contrôle de leur départ du Maroc, soumis à une autorisation préalable délivrée sur présentation d'un certificat médical attestant de leur aptitude physique. Une fois sur le territoire métropolitain, leur capacité à occuper un emploi est soumis à une autorisation des services départementaux de la main-d'œuvre, sur présentation d'un contrat de travail[96]. Formellement, cette dernière condition est rendue caduque en 1950, avec l'augmentation de la durée de validité de la carte de « protégé » à 10 ans, quelle que soit l'occupation professionnelle en France, mais les HBNPC continuent à utiliser la voie contractuelle pour organiser leur recrutement et leur séjour dans l'entreprise. L'ouverture d'une antenne de l'ONI au Maroc après la signature de la convention de main-d'œuvre de en 1963, rend l'utilisation des contrats ONI plus systématique : l'entreprise doit plus systématiquement faire valider son recrutement par l'ONI et

96. SPIRE, « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole », *op. cit.*, p. 51-52.

FIGURE 3.1 – Présence de contrats ONI dans le dossier – 203 dossiers de mineurs Marocains, 1947–1977

utiliser les contrats que l'Office lui fournit : le graphique 3.1 objective ainsi le fait que la part de dossiers contenant un contrat ONI augmente fortement à partir de 1963, jusqu'à concerner l'ensemble des travailleurs recrutés dans les années 1970.

Les contrats utilisés sont rédigés soit par l'entreprise, soit par l'ONI, qui valide ex-post le recrutement en tamponnant le contrat au moment du départ du travailleur de Casablanca. L'essentiel du contrat est pré-rempli par l'entreprise : désignation de l'employeur, lieu de travail, poste de travail, rémunération, etc. Quant à la recrue, sa marge de manœuvre est nulle : une signature ou une empreinte digitale suffisent. Les contrats se situent donc bien entre l'ONI – qui fournit le cadre – et l'entreprise – qui organise la sélection et définit les critères et modalités d'embauchage. Il s'agit de purs contrats d'adhésion, sans capacité de négociation de la part du salarié contractant. Plusieurs types de contrats peuvent être trouvés dans les dossiers de carrière dont il s'agit désormais de décrire la forme et le contenu, et de montrer comment celles-ci émergent et se transforment.

3.2.2.1 Contrats anonymes et contrats nominatifs

L'ordonnance du 2 novembre 1945 « relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et portant création de l'Office National d'Immigration » [97] prévoit que tout étranger se présentant pour travailler en France doit être muni d'un contrat de travail délivré par un employeur français. Cette ordonnance ne prescrit en revanche rien quant à la forme que doivent prendre ces contrats. Nous examinerons plus en détail les rapports entre l'entreprise et l'ONI au chapitre 4. Il convient toutefois de se pencher ici sur l'origine des « contrats ONI » que l'on trouve dans les dossiers, et sur l'évolution de leur forme. En pratique, l'Office National d'Immigration permettait aux entreprise de procéder au recrutement de travailleurs immigrés de deux façons différentes, correspondant à deux types différents de contrat décrits par Alexis Spire :

> Depuis 1946, l'ONI délivre deux types de contrats aux étrangers qui sont régulièrement introduits en France : les « contrats anonymes », qui sont conçus pour des recrutements d'au moins vingt travailleurs étrangers sélectionnés par l'ONI pour le compte de l'employeur, et les « contrats nominatifs » qui sont déjà libellés, par l'employeur, au nom du travailleur qu'il souhaite recruter et pour lesquels l'ONI se charge uniquement des opérations d'acheminement. Dans le cas des contrats anonymes, l'ONI a toute latitude pour sélectionner, recruter et contrôler les conditions d'embauche ; en revanche, la procédure des contrats nominatifs laisse à l'employeur une très grande marge de manœuvre et instaure un lien de dépendance plus fort entre le travailleur étranger et son patron. Les premières années, les agents de l'ONI parviennent à limiter le recours aux travailleurs recrutés sur contrats nominatifs et à maintenir ainsi un certain contrôle sur le recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Mais à partir de 1953, la part des contrats nominatifs dans l'immigration organisée devient majoritaire (indépendamment des régularisations), au point de représenter 63,6 % des contrats souscrits dans les missions à l'étranger en 1954. [98]

On considère schématiquement que les contrats anonymes étaient utilisés par les employeurs en manque de quantités importantes de main-d'œuvre, souhaitant rationaliser l'opération de recrutement en acheminant d'un coup plusieurs dizaines de recrues, alors que les contrats nominatifs étaient utilisés pour recruter des individus disposant de relations au sein de l'entreprise, grâce à un système de recommandation

97. Ordonnance 45–2658 du 2 novembre 1945, consultable en ligne : `http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699737&categorieLien=id` [consultée le 24 novembre 2017].

98. Spire, *Etrangers à la carte*, *op. cit.*, p. 104.

par les travailleurs immigrés déjà présents, permettant à l'employeur de minimiser les aléas inhérents à toute opération de recrutement. La procédure bureaucratique d'introduction de travailleurs immigrés était néanmoins, dans les deux cas, jugée lourde par les employeurs ; elle a ainsi fortement contribué, d'après Vincent Viet, au « malthusianisme » de la politique française d'immigration pendant les « trente glorieuses »[99]. À ce malthusianisme il faut ajouter ce que Vincent Viet nomme une « dérive des procédures » qui s'est traduite par l'augmentation du nombre de régularisations *ex post* de travailleurs immigrés[100], entrés clandestinement sur le territoire et recrutés sur le tas par les employeurs en France.

C'est aussi ce qui explique le fait que le *modus operandi* et l'usage des contrats par les HBNPC ne semble répondre ni à l'un ni à l'autre de ces deux scénarios. De fait, trois types de contrats peuvent être trouvés dans les dossiers : des contrats ONI spécifiques à la main-d'œuvre marocaine, des contrats ONI génériques pour travailleurs étrangers, ou bien des contrats *ad hoc* rédigés par l'entreprise (tableau 3.4).

Les HBNPC inventent une procédure de recrutement qui permet d'instrumentaliser l'ONI en utilisant la forme juridique des contrats pour opérer un recrutement en grande partie autonome. C'est tout l'intérêt d'examiner cette histoire des migrations de travail non pas du point de vue des archives de l'ONI ou des archives des commissions de main-d'œuvre, mais du point de vue de l'entreprise : saisir une politique migratoire en acte, menée par une entreprise, qui prend appui sur les institutions étatiques dont le monopole d'introduction et de placement de la main-d'œuvre im-

99. « C'est en effet la Direction de la main-d'œuvre qui décidait, en fonction de la situation du marché de l'emploi, s'il y avait lieu d'adresser à l'ONI les contrats d'introduction de travailleur étranger souscrits par les employeurs et centralisés par les directions départementales du travail et de la main-d'œuvre (DDTMO). Avant d'être déféré à l'administration centrale, un contrat devait être revêtu du visa du directeur départemental du travail ; ce visa signifiait d'une part que la DDTMO n'avait pu fournir à l'employeur un travailleur français et, d'autre part, que le travailleur étranger serait assuré de conditions de salaire et de logement décentes. C'est donc l'administration centrale qui faisait jouer le mécanisme de la compensation inter-départementale et inter-régionale. L'apposition du visa de la DDTMO, avant sa communication à l'ONI, administrait la preuve qu'aucun travailleur français d'un autre département ou d'une autre région n'avait accepté l'offre d'emploi ou n'avait la qualification requise pour occuper cet emploi. L'échec éventuel de la compensation nationale soulignait donc *a contrario* le manque de mobilité professionnelle et les défauts de qualification de la main-d'œuvre nationale. Reste que cette procédure très lourde a sensiblement freiné l'introduction de main-d'œuvre étrangère. » (VIET, *La France immigrée*, *op. cit.*, p. 150-151).

100. Le taux de régularisation des travailleurs permanents par l'ONI passe de 28 % en 1956 à 82 % en 1968, en suivant une augmentation quasi-linéaire (SCHOR, *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, *op. cit.*, p. 201).

Tableau 3.4 – Types de contrat dans les dossiers de travailleurs marocains, 1945–1990

	n	%	% (avec contrats)
Contrat ONI main-d'oeuvre marocaine	13	7	11
Contrat ONI travailleur étranger	108	55	85
Contrat *ad hoc*	5	3	4
Sans contrat	70	36	
Total	196	100	100

Source : ANGDM, dossiers de carrière des travailleurs des mines ; champ : 196 dossiers de carrière de travailleurs marocains.

Lecture : Au moins un contrat ONI « main-d'œuvre étrangère » est présent dans 7 % des dossiers des travailleurs marocains, ce qui représente 11 % des dossiers où au moins un dossier (de tout type) est présent.

migrée semble alors tout théorique.

Les HBNPC recrutent par contrat nominatif des groupes de travailleurs marocains, sélectionnés sur place par le chef de la mission de recrutement, Félix Mora. La mise en place de cette mission oblige à une procéduralisation du recrutement.

3.2.2.2 L'invention d'une procédure

Le premier temps de cette invention de procédure est celui de la mise en place de la mission Mora en 1958. En pratique, le chef de mission, Félix Mora[101] organise des tournées dans les provinces reculées du sud marocain, d'abord Agadir puis Ouarzazate dans le Souss et présélectionne les candidats venus à pied des villages voisins sur des critères essentiellement physiques : examen de la musculature, vérification d'éventuelles lésions cutanées, malformations ou membres estropiés. Les hommes doivent être âgés de moins de 25 ans ; il est préféré qu'ils ne sachent pas parler français[102]. L'ensemble du processus se déroule sous le contrôle et avec la

101. Félix Mora (28 août 1926 – 3 juillet 1995), a été l'organisateur inlassable de la mission marocaine de recrutement. Militaire de formation, sergent dans les Tabors marocains, il est dans un premier temps détaché par le Protectorat marocain auprès des Houillères, de 1948 à 1950, puis recruté au Service social marocain, rattaché au Groupe d'exploitation d'Hénin-Liétard, un des principaux utilisateurs de main-d'œuvre marocaine. Il devient par la suite chef du service main-d'œuvre étrangère au sein du service de gestion et d'administration du personnel des HBNPC. C'est ce service MOE qui gère, du recrutement jusqu'à la sortie de l'entreprise, les conditions de séjour et d'emploi de la main-d'œuvre marocaine dans le Nord-Pas-de-Calais. C'est encore Mora qui met en œuvre la politique de « retours volontaires » au Maroc dans les années 1980.

102. Ces critères témoignent de la prégnance de modes de gestion de la main-d'œuvre marocaine élaborés durant la colonisation, selon des critères biologiques manifestant la racialisation des populations colonisées.

participation active du caïd local, qui assiste Mora dans la tâche d'établissement de l'état-civil.

Parmi les 34 Marocains recrutés avant 1958, seuls 8 disposent d'au moins un contrat de travail (soit 23 %). Recrutés avant la mise en place de la mission de recrutement au Maroc, il est vraisemblable que les 26 cas sans contrat aient été embauchés en France, « sur le tas » : les documents relatifs à l'embauchage présents dans ces dossier ne précisent que rarement le lieu de recrutement, mais ils sont de même nature que ceux présents dans les dossiers de travailleurs français statutaires témoignant là, *a minima*, d'une indifférenciation des modalités de recrutement.

Lorsqu'un contrat est présent dans le dossier d'un Marocain recruté avant 1959, il peut s'agir d'un contrat de contenu et de taille très restreints, traduit en Arabe, précisant l'identification de la recrue, le nom de l'employeur et la durée du contrat (figure 5.51). Ce type de contrat avait été transmis en mars 1957 par le chef du service du travail et des relations sociales des HBNPC au directeur-délégué du groupe d'exploitation d'Hénin-Liétard [103] :

> J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, un modèle de contrat pour travailleurs marocains que je vous demande de bien vouloir communiquer, dans les plus brefs délais, à M. Mora afin que celui-ci le fasse établir en français et en arabe, et signer à chaque ouvrier marocain acceptant de venir travailler dans les Houillères.

Il faut noter le caractère excessivement succinct de ce contrat. Notamment, les conditions de rémunération et travail sont référées au Statut du Mineur sans autre précision. Tout se passe comme si la durée déterminée du contrat n'était qu'un cas particulier du cadre général statutaire (qui ne prévoit pourtant pas cette possibilité).

Autre cas de figure, toujours avant 1959 : un contrat nominatif spécifique à la main-d'œuvre marocaine, émis, comme c'est le cas des autres contrats ONI, par le 7e bureau de la direction de la main-d'œuvre du ministère du travail.

Par exemple, Ahmed ben Abdallah, né en 1930 dans la province d'Agadir au sud du Maroc, est recruté en 1951. Son dossier ne comporte aucune information concernant la carrière. On y trouve toutefois un contrat de travail, intitulé « Contrat de travail n° ... (Main-d'œuvre marocaine) » (voir figures 5.52 et 5.53 dans le volume

103. Le groupe d'Hénin-Liétard est l'un des groupes d'exploitations regroupant les sièges d'extraction de la région autour de la ville actuelle d'Hénin-Beaumont.

II) [104].

Ce contrat partage certaines clauses avec les contrats ONI pour travailleurs étrangers analysés *supra* : identification de l'employeur, qualification du poste, égalité formelle de traitement et de rémunération, frais d'introduction à la charge de l'employeur. Il en diffère toutefois par des aspects fondamentaux. Tout d'abord, l'identification du travailleur est marquée du sceau de la colonisation, qu'il s'agisse de la mention de la filiation paternelle et maternelle, de l'apposition d'empreintes digitales des pouces gauche et droit, ou de la division territoriale en Douar et Tribu. Ensuite, la liste précise des vêtements fournis par l'employeur avant l'embarquement au Maroc n'a pas d'équivalent dans les autres types de contrat ONI. Mélange de paternalisme patronal et de subsistance de modes d'identification et de traitement colonial des populations [105], ces contrats pour travailleurs marocains témoignent des liens entretenus entre l'entreprise et l'ONI, ainsi que des règles propres aux travailleurs « protégés » décrits *supra* [106].

Ce modèle de contrat se diffuse à partir du début des années 1960. Il correspond à un autre modèle envoyé toujours par le chef du service du travail et des relations sociales des HBNPC au directeur-délégué du groupe d'exploitation d'Hénin-Liétard, en juin 1958. Il s'agit, dans cette circulaire, de fixer les modalités du « recrutement nominatif de travailleurs Marocains, recrutement qui doit, compte-tenu des résultats enregistrés jusqu'à ce jour, porter sur des effectifs aussi importants que possible. » La procédure explicitée dans la circulaire est la suivante : les contrats sont établis pour chaque recrue et transmis, via les bureaux départementaux de main-d'œuvre aux services de l'ONI, « qui assureront la sélection des intéressés et leur acheminement vers le Bassin. » Les travailleurs ainsi recrutés doivent payer eux-mêmes le trajet jusqu'à un port français (Marseille ou Bordeaux), et se faire rembourser par les Houillères « sur la base du transport par bateau dans la classe la moins élevée, à raison d'un quart par trimestre de présence. » Les frais de visite médicale et de

104. Dossier ben Abdallah, ANGDM. Le dossier Lahcen ou Brahim, contient également le même type de contrat.

105. Notamment, la mention du rapatriement en fin de contrat rappelle les pratiques de gestion de la main-d'œuvre coloniale, marocaine notamment, durant la Première Guerre mondiale (STOVALL, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *op. cit.* ; DORNEL, *La Grande Guerre et les migrations*, *op. cit.*).

106. Un contrat très similaire a été trouvé dans le dossier d'Ali ben Ahmed, recruté en 1947, à la différence près que le préambule du contrat précise les modalités d'établissement et de remise du contrat, et qu'une clause concernant la mise à disposition et le prix du logement et de la nourriture est prévue (mais non renseignée).

transport depuis le port jusqu'au bassin minier sont à la charge de l'ONI, mais les frais sont couverts par la redevance de 7 000 francs payée par les HBNPC pour chaque travailleur introduit. La sélection ayant déjà été effectuée par Mora, le directeur-délégué du groupe d'exploitation doit transmettre une liste nominative au directeur de l'ONI, sans attendre que les contrats aient été remplis et transmis.

La sélection a donc lieu en amont de la procédure ONI, l'établissement et la signature du contrat marquant le terme d'un processus de recrutement qui se déroule très largement hors du contrôle de l'Office. Il faut également noter que les modalités de prise en charge des frais de transport dérogent aux termes mêmes du contrat qui prévoit que « les frais de transport jusqu'au lieu de travail indiqué sur le présent contrat ainsi que les frais de recrutement et de sélection médicale et professionnelle sont à la charge exclusive de l'employeur. » Si tel est bien le cas pour les HBNPC, ce n'est qu'après une période de trois trimestres, dispositif visant à assurer l'employeur contre un turnover trop rapide d'une main-d'œuvre recrutée selon une procédure lourde et coûteuse.

Une véritable rupture, qui inaugure le second temps de la procéduralisation du recrutement, a lieu au tournant des années 1970. Ce second temps est celui d'une rationalisation et d'une bureaucratisation de la procédure. On assiste en effet non seulement à une normalisation de l'usage des contrats, mais aussi de la durée de ceux-ci : à partir de 1971, tous les dossiers, sans exception, comportent un contrat ONI. Quant à la durée des contrats, elle aussi se normalise progressivement, selon deux régimes différents : jusqu'en 1965, les contrats de 12 mois dominent même si des contrats de 6 et 18 mois sont également présents ; après 1966, les contrats de 18 mois deviennent la règle (figure 3.2).

Cette normalisation correspond à une bureaucratisation et à une procéduralisation de la gestion du personnel marocain, qui vise à faire correspondre au mieux les effectifs de Marocains aux besoins de la production. Un document interne aux HBNPC, rédigé par la direction du personnel, explicite, en décembre 1966 les « conditions de recrutement particulières » des mineurs marocains :

— recherche systématique de personnel par une mission opérant sur place, au Maroc, et prospectant le marché du travail dans le bled,
— interdiction de l'embauche directe, individuelle, dans le Bassin, d'ouvriers marocains touristes (note du 2.7.1966),
— introduction en France soumise à l'agrément de l'Office National d'Immigration,

Figure 3.2 – Durée des contrats ONI – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1978

— sélection dans le Bled faite d'avance pour constituer un « réservoir » de candidats agréés dans lequel on peut puiser en fonction des besoins,
— examens d'embauche faits en France après l'engagement d'importants frais financiers : d'où nécessité de veiller à ce que les opérations de présélection ne laissent subsister qu'un très faible pourcentage d'éliminations,
— possibilité de programmer les besoins de main-d'œuvre à couvrir par ponction dans la réserve. [107]

Tout se fait donc en amont et par-dessus les procédures normales de l'Office national d'immigration. Les contrats individuels sont établis à l'avance en fonction des besoins anticipés de main-d'œuvre, et visés *ex post* par l'ONI. Les noms ne sont ajoutés qu'à la fin du processus, lorsque les recrues sont convoquées et définitivement sélectionnées à Casablanca (il peut s'écouler plusieurs semaines entre l'opération de

107. Procédure de gestion du personnel étranger du Fond – Gestion du personnel marocain, 8 décembre 1966, CHM, OP28 197 D5

sélection dans le Souss et la convocation pour le départ en France). La notice de décembre 1966 précise ainsi les modalités d'« établissement des contrats » : « Contrats en blanc préparés à l'avance par la direction générale des Houillères. Ils sont transmis signés à la Direction départementale du travail et de la main-d'œuvre (DDTMO), qui les vise et les transmet à l'ONI à Casablanca, via l'ONI à Paris. C'est l'ONI à Casablanca qui les complète à partir des informations contenues dans les Manifestes [108] et en contrôlant avec les passeports. » De fait, la dernière page des contrats ONI comporte, le plus souvent, un cachet de l'ONI à Casablanca, un cachet de la DDTMO de Lille ou d'Arras, ainsi que la signature du chef du service du personnel des HBNPC. La signature du salarié n'est pas toujours présente ; le plus souvent il s'agit d'une simple empreinte digitale.

La procédure ainsi inventée et perfectionnée au cours des années 1960 n'est donc ni tout à fait nominative, ni tout à fait collective : la sélection se fait de façon collective pour répondre à des besoins de main-d'œuvre exprimés en volume par l'entreprise, mais la formalisation juridique du recrutement est opérée via des contrats nominatifs dûment estampillés par l'ONI qui n'intervient qu'en bout de course. L'étude des pratiques contractuelles révélées dans les contrats retrouvés dans les dossiers de carrière permet ainsi de lier gestion de la main-d'œuvre interne à l'entreprise et politique d'immigration : les HBNPC mènent une politique de recrutement, d'acheminement et de placement de la main-d'œuvre marocaine partiellement autonome de l'ONI. L'observation historique des contrats est ainsi une façon de saisir une politique d'immigration au prisme de l'entreprise. La contractualisation de la relation de travail minière spécifique aux travailleurs marocains est ainsi la clé de voûte de la gestion de la main-d'œuvre. La question reste toutefois ouverte de savoir dans quelle mesure contrats et statuts s'opposent ou se complètent.

3.2.3 Quelle intégration du Statut au contrat ?

L'opposition historique entre contrats et Statut a fait jusqu'à présent surtout l'objet d'analyses centrées principalement sur les aspects doctrinaires et formels de l'organisation de la dépendance économique et de la subordination d'un travailleur à son employeur [109]. Revenons en premier lieu sur les acquis de ces travaux pour montrer ensuite comment l'analyse concrète du contenu des contrats permet de lier

108. Fiches d'identification établies lors de la sélection.
109. Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris : PUF, 2002.

ces discussions juridiques à la question de l'organisation du travail.

3.2.3.1 Contrat *vs.* Statut : une opposition à déconstruire

Le droit du travail est caractérisé, selon Alain Supiot par une « ambivalence structurelle » : « [...] c'est le contrat qui a servi de cadre à la définition juridique de la relation de travail, mais [le] maintien du cadre contractuel n'a été possible qu'au prix d'une absorption par le contrat d'un statut du travailleur salarié, statut qui se trouve défini à des degrés divers par la loi, la jurisprudence, la convention collective ou les usages »[110]. Supiot rattache le statut à la « culture juridique allemande » qui conçoit « l'appartenance de fait à l'entreprise [comme] la véritable source de la relation juridique de travail » et qui « confère le Statut de membre de cette communauté » d'où découlent des droits et des obligations propres à la position occupée dans l'entreprise par le travailleur. Typiquement, les ingénieurs et les ouvriers des mines sont rémunérés selon des règles différentes, et bénéficient d'avantage en nature en quantité et qualité différentes. Cela dit, la distinction opérée par Supiot entre logique romaniste du contrat et logique germanique du statut, chaque système juridique national se caractérisant par une forme d'hybridation entre ces deux logiques, est sans doute trop générique et abstraite. Nous avons en effet montré *supra* à quel point la logique statutaire était, dans le secteur minier comme dans l'ensemble du secteur public, prise dans un ensemble de déterminants économiques et politiques propres à la planification de l'économie par le gouvernement français et au compromis social de l'après-guerre. La logique statutaire apparaît ici au moins autant française qu'Allemande... L'ambivalence de la notion de statut, sur laquelle joue Supiot n'aide pas, ici à gagner en intelligibilité : si l'emploi occupé par n'importe quel travailleur peut-être décrit par son statut (public, privé, salarié, indépendant, etc. selon par exemple la logique de la nomenclature des PCS), le rôle en France, dans le secteur public, des Statuts est à la fois plus précis et plus contraignant. La question demeure donc de saisir, par-delà les oppositions formelles, cristallisées dans des modèles juridiques, la manière dont s'articulent, au sein d'une entreprise, logiques contractuelles et logiques statutaires, dans la définition des contours de la relation de travail, des obligations réciproques et des contraintes liées à la subordination impliquée par la relation salariale.

110. *Ibid.*, p. 33.

Nous proposons ici de reprendre l'analyse proposée par Robert Salais[111] de la relation de travail : les contrats ONI s'attachent à régler les termes de la « convention de productivité » et de la « convention de chômage » entre le travailleur étranger et l'employeur.

La convention de productivité fixe les rapports entre temps de travail fourni et salaire, en les référant à des normes minimales et en les inscrivant dans des routines, des régularités (objectivables statistiquement). Trois types de clauses peuvent être distinguées : les clauses génériques qui ne dérogent pas au Statut, les clauses spécifiques qui sont explicitement ou implicitement rapportées au Statut, les clauses dérogatoires qui instaurent un régime d'exceptionnalité par rapport au Statut. Quant à la convention de chômage, elle règle les modalités de fin de contrat et le devenir des travailleurs après la période d'emploi. C'est ici la question notamment des reconversions professionnelles et du suivi des potentielles maladies professionnelles qui est posée. Ainsi, l'opposition entre contrat et Statut doit ainsi être déconstruite non pas tellement d'un seul point de vue juridique, mais par l'analyse du contenu des contrats. En effet, nombre de clauses prévues dans les contrats se réfèrent aux conditions prévues par le Statut.

3.2.3.2 Clauses génériques et clauses spécifiques

Parmi les clauses génériques, les contrats ONI précisent en premier lieu l'identité des parties contractantes. Nous ne nous attarderons pas ici sur les modalités d'identification des travailleurs marocains par l'entreprise, qui s'apparente bien souvent à une véritable invention d'un état civil[112]. L'employeur est identifié, dans les deux tiers des cas (96 contrats), de façon générique : « Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais » ; la ligne n'est pas remplie dans 20 % des cas (25 contrats). La relation de travail lie donc bien un travailleur individuel à l'entreprise dans son ensemble. Les carrières peuvent d'ailleurs se dérouler dans plusieurs sièges d'extraction différents. La définition du lieu de travail est, là encore, générique : dans 80 % des cas il s'agit du « Nord-Pas-de-Calais » ou des « différentes unités du Bassin » et dans le reste

111. SALAIS, « L'analyse économique des conventions du travail », *op. cit.*

112. Transcription aléatoire des noms, identification quasi systématique par le patronyme (Ben ...) ou le prénom, et non par le nom de famille, invention de dates de naissances toutes fixées arbitrairement au 30 juin, reprise des modes d'identification géographiques et ethniques hérités de la colonisation (tribu, douar, fraction) : l'identification des travailleurs est un sujet à part entière, dont nous traiterons dans le chapitre suivant.

des cas une fosse ou un groupe d'exploitation spécifiques sont mentionnés. L'activité, le métier et la nature du travail sont renseignés de façon là encore très homogène : l'activité est résumée par « Mines de houille » ou « extraction de houille », le métier par « mineur » ou « mineur de fond » (98 cas, soit 80 %) ou « manœuvre » (3 cas), la nature du travail par l'adjectif « souterrain » (98 cas). Il faut noter la confusion qui est réalisée entre métier et qualification puisque ces deux lignes du contrat sont renseignées de manière identique. Les Marocains ne sont pas recrutés pour leur qualifications, mais pour les qualités physiques et morales qui les rendent employables aux travaux du fond [113].

La fixation des rémunérations monétaires et des indemnités, ressort de clauses spécifiques rapportées au Statut. Le salaire minimum d'embauche est mentionné dans la quasi-totalité des cas (figure 3.3). En francs courants, il suit une évolution croissante (figure 3.4), qui s'accélère nettement en fin de période. Cela ne nous renseigne pas sur la réalité des rémunérations de ces travailleurs, qui dépend du nombre d'heures effectuées, de leur éventuelle progression catégorielle, et des nombreuses primes qui complètent la rémunération normale (notamment une prime collective de rendement). En revanche, la faible dispersion, à année égale, des rémunération, laisse à penser qu'elles suivent une norme.

Il faut également noter que tous les contrats mentionnent l'obligation pour l'employeur de verser un salaire et des indemnités égaux à ceux des autres ouvriers de même catégorie et qui exécutent la même tâche, selon la convention collective en vigueur. La rémunération, formellement, ne saurait déroger aux règles édictées par le Statut. Tout se joue donc en pratique dans la qualification des postes occupés, qui ouvrent droit à des rémunérations différentes.

Un jeu de différences et ressemblances entre contrat et Statut a lieu en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires et de nuit. Le Statut est clair (article 14) : une majoration de 25 % est appliquée pour les heures comprises entre 40 et 48h pour le jour, ou 38h40 et 46h30 pour le fond ; de 50 % pour les heures au-delà de 48h pour le jour et de 46h30 pour le fond. La nuit, la rémunération est majorée de 50 %. Ces deux clauses font l'objet de rédactions diverses dans les contrats de

113. Résistance au travail, habitude de la rocaille, dureté à la tâche, docilité, apolitisme : ces qualités supposées réactivent, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, des représentations coloniales des Berbères par opposition aux Arabes et justifient le fait que l'entreprise ait concentré ses opérations au sud du Maroc, délaissant les zones côtières méditerranéenne.

FIGURE 3.3 – Mention d'un salaire minimum dans le contrat – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1977

notre échantillon [114]. Elles ne font, sauf une dizaine de cas référés explicitement au Statut du mineur, pas de différence entre différentes tranches horaires dans le cas des heures supplémentaires, et ne sont que rarement exprimée en pourcentage dans le cas des heures de nuit.

3.2.3.3 Convention de productivité et convention de chômage

Le règlement de la « convention de productivité » dans les contrats entretient donc un rapport ambigu avec le Statut, sans pour autant s'en dissocier nettement. Certaines clauses importantes définissent les contours d'un régime d'exceptionalité de la relation de travail statutaire. Un élément fondamental de la rémunération des travailleurs de la mine fait ainsi l'objet d'un traitement dérogatoire. Les avantages en nature garantis aux mineurs statutaires comportent le logement et le chauffage gratuits (ou indemnisés). Le traitement administratif des parties relatives au loge-

114. voir les figures 5.32 et 5.33 dans le Volume II.

FIGURE 3.4 – Évolution du salaire minimum d'embauche – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1977

ment et à la nourriture, laissées vides dans les contrats ONI, est ainsi varié : elles sont parfois biffées, sans autre forme de précision ; elles sont parfois remplies, mais de manière variable. Force est alors de constater que les mineurs marocains ne sont pas logés à la même enseigne, puisqu'ils sont hébergés dans camps, autrement appelés cités, pour une somme initialement inférieure à un franc par jour. Il s'agit d'ensembles de baraquements construits pour la plupart par et pour les prisonniers de guerre allemands à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Si l'on examine précisément les contrats, le prix du logement n'est pas mentionné dans un tiers des cas ; il est inférieur à 1 franc dans plus de la moitié des cas (mentions « 0,25 à 0,35 F » ou « 1F Maximum ») ; il passe à « 2F maximum » après 1972.

Quant au règlement de la « convention de chômage », deuxième axe structurant des conventions d'emplois selon Salais, il n'est réalisé que de façon très succincte et, là encore, dérogatoire. L'enjeu réside moins dans les conditions de suspension ou de résiliation du contrat de travail, puisque celui-ci est à durée déterminée, que dans

les conditions de son renouvellement à terme qui, pour le coup, déroge à la norme de l'emploi à durée indéterminée définie implicitement par le Statut. Nous avons en effet montré *supra* que le Statut du mineur instaure une période probatoire de six mois avant la titularisation. Il s'inscrit ainsi bien dans le processus initié avec la loi de 1890 qui instaure l'obligation d'une période probatoire avant la titularisation, comme un moyen de rompre avec la logique du louage de service. Cette clause signifie automatiquement que l'embauche au Statut équivaut, après la mise à l'essai, à un contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée de l'ONI et de l'entreprise, qui ne comportent pas de clause déterminant une période probatoire, sont ici bel et bien l'envers de la convention d'emploi définie dans le Statut. Enfin, l'affiliation des travailleurs marocains sous contrat à la sécurité sociale minière est elle aussi porteuse d'ambiguïtés puisqu'elle rompt le lien établi par l'article 1 (cf. *supra*) entre Statut et régime de sécurité sociale. Cette question est d'une importance cruciale jusqu'à aujourd'hui, en ce qui concerne la détection et le soin des maladies liées au travail minier, notamment la silicose. Théoriquement couverts par la sécurité sociale minière, les mineurs marocains ayant été employés sous régime contractuel et ne s'étant pas installés en France sont pour l'essentiel exclus des indemnisations dues au titre de la silicose [115] [116].

La logique des rapports entre contrats et Statut est donc bien hybride : le Statut est utilisé comme référent ou comme cadre de définition d'une relation de travail, dont les aspects pratiques, notamment liés à la rémunération (monétaire et en nature), laissent une large marge de manœuvre à l'employeur. C'est d'ailleurs une des limites de l'analyse conventionnaliste de la relation contractuelle, défendue notamment par Robert Salais, que d'oublier le conflit fondamental qui caractérise cette relation sociale bien particulière qu'est la relation de travail. On ne saurait en effet omettre la relation de subordination contenue dans le contrat de travail au motif qu'une convention de productivité aurait recueilli l'accord réciproque des deux parties. Non seulement, à un niveau général, « la vente de force de travail suppose à la fois liberté contractuelle (droit de vendre sa propre force de travail, non aliénable

115. Rosental et Devinck, « Statistique et mort industrielle », *op. cit.*

116. C'est un des enjeux de la caravane organisée en 2012 par l'Association des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais que de permettre aux mineurs « retournés au pays » de faire valoir leurs droits sociaux (Marie Caquel et Hicham Jamid, « La caravane des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais : du projet mémoriel au pèlerinage identitaire », *Migrations et temporalités en Méditerranée. Les migrations à l'épreuve du temps (XIXe-XXIe siècle)*, sous la dir. de Virginie Baby-Collin et al., Paris : Karthala, 2017).

par d'autres liens que marchands) et contrainte (obligation de vendre sa propre force de travail faute d'autre source de revenu) » [117]. Mais plus encore, la relation contractuelle dont il est question ici, s'inscrit dans des dispositifs de contrôle de la main-d'œuvre qui confèrent à l'accord formel manifesté par la signature du contrat, un caractère sinon fictionnel du moins très relatif.

3.2.4 Contractualisation et gestion de la main-d'œuvre

Les contrats de travail ONI peuvent ainsi être analysés comme des outils formels à la disposition de l'entreprise pour assurer une certaine solidité juridique à la gestion de la main-d'œuvre. Reste alors à qualifier cette gestion de la main-d'œuvre en montrant le lien entre contractualisation, gestion différenciée et système de rotation. L'usage des contrats n'épuise évidemment pas la question de la gestion différenciée de la main-d'œuvre, qui s'appuie également sur des dispositifs organisationnels, des pratiques concrètes de traitement des populations marocaines de part et d'autre de la Méditerranée, et des conventions tacites qui règlent les rapports quotidiens au travail ainsi que les carrières. Autrement dit, la gestion de la main-d'œuvre ne se joue pas uniquement de façon formalisée, mais nous reviendrons sur cet aspect de la question dans les prochains chapitres.

3.2.4.1 Un instrument juridique de la gestion différenciée

L'usage des contrats de travail s'articule à une gestion pratique de la main-d'œuvre : le formalisme des clauses contractuelles laisse toujours une marge d'autonomie importante. Contrats comme Statut participent d'une même gestion de la main-d'œuvre : Statut et contrats doivent être vus comme deux règlements complémentaires des relations d'emploi au sein de l'entreprise. De l'analyse des transformations successives du Statut, il est clair que le recrutement de travailleurs immigrés sous contrat n'est ni la seule ni la première entorse à la réglementation de la relation de travail dans le secteur minier par le Statut. Plus encore, la contractualisation de la relation de travail imposée à une fraction bien définie des travailleurs de l'entreprise, constitue le soubassement juridique d'une gestion segmentée et différenciée de

117. Michel LALLEMENT, Muriel MAILLEFERT et François MICHON, « Du contrat à la convention : les nouvelles théories économiques de la relation d'emploi », *Travail et emploi, le temps des métamorphoses*, sous la dir. de Michel LALLEMENT, Paris : L'Harmattan, 1994, p. 209.

la main-d'œuvre [118] .

Deux « modes d'emploi » différents sont appliqués à deux types de populations différentes. En d'autres termes, contrats et Statuts constituent deux définitions de « la modalité particulière d'accès de la ou du salarié-e au marché du travail, constituée par son embauche et définie par deux données essentielles : la durée du contrat et les horaires de travail hebdomadaires. » [119] [120] Nous examinerons la question des horaires de travail plus bas (elle n'est pas, à la différence des contrats précaires analysés par Anne-Sophie Beau dans la grande distribution, un principe de segmentation). La durée de l'engagement, qui règle les conditions générales de la « convention de chômage », est en revanche clivée : indéterminée dans le cas d'un travailleurs statutaire, de 12 ou 18 mois renouvelables pour un travailleur contractuel. Ce mode d'emploi s'articule à deux variables qui définissent la gestion pratique de la main-d'œuvre : le poste de travail et la nationalité.

Concernant l'affectation, il faut distinguer le fond, le jour et les postes et grades spécifiques occupés au fond. Le recrutement de travailleurs marocains contractuels s'inscrit dans un processus de substitution progressive des ouvriers du jour aux ouvriers du fond : les mineurs statutaires sont remontés du fond au jour soit dans le cadre d'une mesure transitoire avant une reconversion professionnelle ou un départ en retraite anticipée, soit car leur carrière professionnelle les amène à occuper des postes plus qualifiés et moins pénibles, plus fréquents au jour. Mais, même lorsqu'ils

118. Comme l'indique Michaël Piore, l'analyse de la segmentation peut être menée dans n'importe quel marché du travail, à diverses échelles d'analyse (Michael PIORE, « Dualism in the labor market : a response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue économique*, 29 [1], 1978, p. 26–48). Il cite ainsi, dans le cas de l'industrie minière, les travaux de Roger Cornus, qui montre que les critères de genre et d'âge se superposent pour définir un segment stable, masculin et qualifié et un autre segment instable, féminin et jeune (CORNUS, *Mineurs cévenols et provençaux face à la crise des charbonnages*, *op. cit.*). Cette tentative d'application du cadre théorique originel (DOERINGER et PIORE, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, *op. cit.*) invite à ne pas limiter l'analyse de la segmentation et de la différenciation du travail et des travailleurs à la distinction entre grandes entreprise, à coûts de production décroissants, qui peuvent se permettre de mettre en place un marché interne afin de stabiliser leurs salariés et de leur assurer un niveau de qualification élevé, et des entreprises plus petites, plus soumises aux logiques concurrentielles, qui doivent ajuster leur main-d'œuvre et donc recourir à un emploi flexible. Le degré d'incertitude n'est pas, dans notre cas, le facteur opératoire permettant de comprendre la politique de main-d'œuvre de l'entreprise. Nous reviendrons en détail dans le chapitre 5 sur cette question de la segmentation de la main-d'œuvre. Pour une discussion des thèses de Michaël Piore et de ses collaborateurs sur l'analyse de la force de travail, on se référera à l'article de Héloïse Petit (Héloïse PETIT, « Cambridge contre Cambridge : deux approches segmentationnistes face au tournant des années 1980 », *Socio-économie du travail*, 38 [23], 2004, p. 1–26).

119. BEAU, *Un siècle d'emplois précaires*, *op. cit.*, p. 12.

120. L'auteure emprunte la définition du « mode d'emploi » à Margaret Maruani.

sont au fond, les travailleurs marocains et français ne réalisent pas les mêmes tâches. Un document de 1967 relatif à l'embauchage de travailleurs marocains précise ainsi la « nature » et la « destination » de ces travailleurs marocains : « ouvrier du fond, hébergé en camp, sous contrat de 18 mois ». Plus précisément, une correspondance du Consul du Maroc à Lille, fait part à l'Inspecteur divisionnaire du travail et de l'emploi de la 5e circonscription lilloise de plaintes de travailleurs marocains de se voir cantonnés au grade (et à la rémunération) d'aide-mineur alors qu'ils effectuent les mêmes tâches que les autres ouvriers du fond. Enfin, Diana Cooper-Richet [121] précise que les Marocains étaient employés principalement au boisage (étayage des veines), au transport de matériel, à l'abattage du charbon, dans les tailles les moins mécanisées, au creusement des bowettes, postes le plus mal rémunérés, les plus déconsidérés et les plus difficiles au fond de la mine [122].

La segmentation s'opère également sur des critères ethniques et nationaux opposant les « Nord-Africains » (*i.e.* surtout les Algériens) d'abord, puis les Marocains ensuite, aux autres travailleurs de l'entreprise. Comme chez Renault à la même époque, la segmentation ethnique de la main-d'œuvre est traduite dans les catégories statistiques utilisées par l'entreprise pour recenser son personnel, et par un ensemble de documents (que nous étudierons dans les prochains chapitres) destinées au personnel d'encadrement, qui prescrivent une attitude spécifique à adopter à l'égard de ces catégories de main-d'œuvre [123].

3.2.4.2 Un système de rotation de main-d'œuvre

Ainsi, à rebours de l'explication économique classique, le système de contrats de travail ne vise pas ici uniquement à réduire les coûts de rotation de la main-d'œuvre : il s'agit d'organiser cette rotation, de la planifier, afin de l'intégrer à l'organisation sociale et technique du travail. Nous avons montré *supra* les conditions dans lesquelles les contrats étaient élaborés et remplis, entre l'entreprise et l'ONI. Mais l'analyse du

121. Diana COOPER-RICHET, *Le peuple de la nuit. Mines et mineurs en France (XIXe-XXe siècles)*, Paris : Perrin, 2002.

122. Nous reviendront plus en détail, dans le chapitre 5, à partir de l'analyse statistique de l'échantillon de dossiers de carrière, sur ces principes de segmentation.

123. Laure PITTI, « Les Nord-Africains de Renault : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'uvre en métropole », *Bulletins de l'IHTP*, 83, 2004 ; Laure PITTI, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'uvre », *Histoire et Mesure*, 20 (3-4), 2005, p. 69–101 ; Laure PITTI, « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'IRES*, (46), 2005, p. 69–107.

système de rotation de la main-d'œuvre marocaine ne serait pas complète si l'on ne s'attardait pas sur les conditions de fin et de renouvellement de contrat. Des formalités sont prévues, qui visent à « faire un bilan de l'activité professionnelle plus un état sanitaire » [124]. À l'issue du contrat, une fiche de renseignement circule entre le chef du siège d'exploitation et le service de la main-d'œuvre étrangère, afin de récolter des informations sur les salaires perçus au cours des six derniers mois, le nombre de jours chômés, de maladie ou de grève, ainsi qu'une évaluation de la « valeur professionnelle de l'ouvrier ». Un avis sur la réembauche éventuelle est alors émis et validé par le service du personnel. En cas de « sortie normale » avec avis positif de réembauche, une autorisation de sortie est remise au salarié avant son départ vers le Maroc. Cette autorisation lui permettra de se présenter quatre mois plus tard à Casablanca pour revenir travailler aux HBNPC. Des motifs de « sortie exceptionnelle » sont également prévus : « [...] la procédure de licenciement est rare en raison du fait que les ouvriers sont sous contrat. Les autres modes de sortie peuvent être le départ volontaire, le départ en permission anticipé, le décès. ».

La rotation de la main-d'œuvre se traduit ainsi, dans les carrières des travailleurs marocains, par une alternance entre périodes d'emploi de 12 à 18 mois, et périodes de congés de longue durée de quatre mois environ. La note de 1966 précitée prévoit une procédure identique à celle de la première introduction en cas de retours de congés de longue durée. Seules différences, les recrues ne sont pas soumises à un examen psychotechnique, et la visite médicale est « allégée ». C'est le cas de quinze travailleurs de notre échantillon, réintroduits entre 1966 et 1969, avec de nouveaux contrats ONI. Après cette date, l'instrument formel utilisé pour régler cette alternance de périodes d'emploi et de congés consiste en deux types de contrats spécifiques à l'entreprise. Les HBNPC mettent en place, en 1970, des contrats dits de « renouvellement » et de « prolongation », qui se substituent aux contrats ONI. L'entreprise organise alors de manière autonome les flux migratoires entre le Maroc et le Nord-Pas-de-Calais, sans en référer, une fois la première opération de recrutement réalisée, à l'ONI, institution légalement en charge des flux migratoires de travailleurs. Les cas de renouvellement ne sont pas rares, témoignant du fait qu'une proportion significative de travailleurs connaissent plusieurs périodes d'emploi dans l'entreprise : parmi les 175 contrats, 58 sont renouvelés ou prolongés au moins une fois, 36 au moins deux fois, 28 au moins

124. Procédure de gestion du personnel étranger du Fond – Gestion du personnel marocain, 8 décembre 1966, CHM, OP28 197 D5

trois fois et 22 au moins quatre fois. La situation la plus fréquente est celle d'un renouvellement/prolongation unique (22 individus) ; 14 individus ne sont renouvelés que 3 fois (tableau 3.5).

Une note confidentielle du 10 juin 1970[125], rédigée par le chef du service du personnel précise les conditions de renouvellement des contrats pour les travailleurs marocains. Ceux qui « souhaitent » (c'est le terme utilisé dans la note) continuer à travailler pour les HBNPC à la fin de leur contrat initial de 18 mois, et sauf « contre-indication médicale », disposent de deux choix : être réembauchés immédiatement pour 6, 12 ou 18 mois (les contrats, dits de prolongation, de 12 mois sont préférés par l'entreprise), ou bien être réembauchés pour 18 mois à l'issue d'un congé (ou permission) de longue durée de 4 mois maximum (contrats de réintroduction)[126]. Cette nouvelle procédure permet non seulement de rationaliser la procédure de réintroduction, en limitant les coûts de voyage pour les travailleurs désireux de, ou autorisés à, prolonger leur contrat, mais aussi de fidéliser une main-d'œuvre déjà accoutumée au travail minier et qui manifeste, en restant, un haut degré d'adaptation et de conformité, tout en s'assurant qu'elle ne prendra pas racine et ne deviendra pas permanente. Le sésame du contrat de 18 mois n'est octroyé qu'à celui qui, parmi les mieux adaptés, manifeste un lien suffisamment fort avec son pays d'origine pour souhaiter y passer quatre mois entre les deux missions. Pour les autres, sans doute plus suspects de déracinement, « le contrat d'une durée de 12 mois sera à encourager ». La même alternative peut être reconduite à l'expiration du nouveau contrat, *ad libitum*. Cette modification du régime de renouvellement des contrats est à mettre en rapport avec la proportion toujours plus importante de travailleurs marocains au fond de la mine, et aux « problèmes » que cela pose à l'entreprise : cette présence massive de travailleurs marocains, associée à un accroissement des difficultés d'extraction (les veines sont de plus en plus profondes, irrégulières et grisouteuses), est identifiée par la direction de l'entreprise comme la cause majeure de la stagnation

125. Prolongation des contrats de travail des travailleurs marocains, 10 juin 1970, CHM, OP28 C2 100

126. La façon dont l'alternative est présentée dans la source ne doit pas faire oublier le fait que les examens médicaux réalisés lors du départ en permission, et lors de la visite médicale de retour, avaient comme objectif principal de détecter des signes éventuels de pneumoconiose. L'alternance entre contrats et permissions est donc une façon d'écarter les travailleurs présentant les signes d'une maladie dont les symptômes ne se seraient pas encore déclarés. C'est aussi en ce sens que les Marocains ont été utilisés pour fermer les mines : leur utilisation s'inscrit dans la politique de gestion de la reconnaissance et de l'indemnisation de la silicose (ROSENTAL et DEVINCK, « Statistique et mort industrielle », *op. cit.*, p. 88-89).

et même du déclin du rendement, étalon fondamental de mesure de la performance des activités extractives de l'entreprise [127].

Une nouvelle note, toujours de la main du chef du service du personnel, précise, le lendemain, les modalités pratiques de la prolongation des contrats [128]. Bayle y indique que « la section main-d'œuvre étrangère (dirigée par Félix Mora) des Services du Personnel des Groupes vient de proposer à l'ensemble des ouvriers marocains dont le contrat expirait au cours du mois de juin 1970 » l'alternative présentée dans la note précédente, à savoir soit un contrat de prolongation avec report du congé, soit un nouveau contrat de 18 mois après congé. Il joint à cette note d'information un tableau statistique très instructif, relatif aux résultats de cette campagne auprès des travailleurs marocains (figure 3.5).

Au-delà des chiffres en eux-mêmes, ce document décrit sous forme tabulaire les diverses manières dont un ouvrier marocain peut sortir de l'entreprise : départ dit « volontaire » en cours de contrat, non renouvellement du contrat du fait de l'employeur (en l'occurrence la décision est prise conjointement par l'ingénieur en chef responsable du siège d'extraction et par le chef de la section MOE, Félix Mora), refus de renouvellement du fait de l'ouvrier, sortie en congé longue durée avec acceptation de retour. Les contrats de prolongation interviennent comme une possibilité de plus consistant à décaler le moment du départ en congé. Cette représentation tabulaire des types de sortie est utilisé ici comme un outil de prévision à terme des flux sortant et entrant de main-d'œuvre. Usage qui est exemplifié par la note 1 en bas du tableau, qui calcule un « taux de retour escomptable », manière de calculer un retour sur investissement en capital humain. Investissement dont l'intérêt est mesurée en quantité de force de travail disponible à terme de façon pérenne (ou, du moins, pour un certain temps) [129].

Une autre note, attachée aux précédentes, précise les « modalités d'application » de cette nouvelle procédure, du point de vue des services administratifs chargées de la mettre en œuvre, à savoir le responsable de la MOE dans chaque siège d'extraction et la section MOE du service de gestion et d'administration du personnel (SGAP) au niveau central. La procédure y est décrite de façon séquentielle, et pourrait être

127. Cet argument est mobilisé pour la première fois dans le rapport d'activité du Conseil d'administration pour l'exercice de 1965, et repris régulièrement dans les années suivantes.

128. Mise en place du nouveau contrat de travail de la main-d'œuvre marocaine, 11 juin 1970, CHM, OP28 C2 100

129. Ce calcul n'est évidemment pas sans rappeler les outils de prévision de l'évolution des effectifs mis en œuvre dans les années 1960, analysés au chapitre 1.

représentée comme un arbre dont la première subdivision est consécutive à la décision, positive ou négative, de l'ingénieur et du chef de siège quant à la prolongation du contrat de l'ouvrier marocain, et la seconde subdivision consécutive à la décision de l'ouvrier marocain lui-même, qui peut décider soit de rester douze mois supplémentaires, soit de retourner au Maroc quatre mois et de revenir pour un nouveau contrat de dix-huit mois, soit de quitter définitivement l'entreprise. Chaque embranchement est décrit par les formulaires et autres liasses et documents administratives qui doivent être remplis et doivent circuler entre services. Ces liasses et formulaires portent des couleurs différentes selon les durée et les modalités de prolongation : bleus pour une prolongation de six mois, rose pour douze mois, blanc pour dix-huit mois.

Le tableau 3.5 ci-dessous compte le nombre de contrats présents dans les dossiers. Dans 54 % des cas, si un contrat est présent, alors c'est le seul. Ensuite, le nombre de dossiers décroit fortement, et ne dépasse jamais sept.

TABLEAU 3.5 – Nombre de contrats dans les dossiers de travailleurs marocains, 1945–1990

	Nombre de contrats						
	1	2	3	4	5	6	7
Exactement							
n	68	22	9	14	9	3	2
%	53,9	17,6	7,2	11,2	7,2	2,4	1,6
Au moins							
n	126	59	37	28	14	5	2
%		46,4	28,8	22,4	11,2	4,0	1,6

Champ : 126 dossiers de carrière de travailleurs marocains comportant au moins un contrat.

Lecture : 22 dossiers comportent exactement deux contrats ; 59 en comportent au moins deux, soit 46,4 % parmi les dossiers comportant au moins un contrat.

Le premier contrat de prolongation ou de renouvellement est signé en 1967, le dernier en 1981, date à laquelle les mineurs marocains obtiennent formellement le Statut du mineur, ce qui met fin au système des contrats. Trois types de contrats peuvent être trouvés dans les dossiers (tableau 3.6, si l'on excepte les premiers contrats : des contrats ONI (20 cas) pour travailleurs étrangers – dans ce cas, le travailleur est passé plusieurs fois par la procédure ONI décrite *supra* –, des contrats de prolongation et de réintroduction (59 cas pour chaque type de contrat).

Tableau 3.6 – Types de contrats (hors premier contrat), 1945–1990

	n	%
Contrat ONI	20	14,5
Prolongation	59	42,8
Réintroduction	59	42,8

Mais cette répartition n'est pas homogène selon les années. La figure 3.6 montre ainsi très nettement que l'usage des contrats ONI en seconde instance s'arrête après 1971, *i.e.* juste après la mise en place du système de prolongation des contrats. Cette solution était en effet sans doute bien plus coûteuse pour l'entreprise qui devait faire à nouveau passer par le circuit compliqué de l'ONI des travailleurs dont les qualités avaient pourtant déjà été éprouvées et qu'il ne s'agissait « que » de réintroduire. Dans les années suivantes, l'usage de deux autres types de contrats ne laisse apparaître aucune évolution particulière. Il ressort en tout état de cause clairement de cette analyse que le système de rotation de la main-d'œuvre mis en place par les HBNPC trouve son parachèvement avec ce mécanisme de réintroduction de travailleurs, qui soustrait totalement au contrôle de l'ONI une part significative des flux entrants de Marocains dans le bassin minier. L'entreprise parvient ainsi à assurer la reproduction de sa force de travail de manière autonome.

Ce système de rotation de la main-d'œuvre permis par la contractualisation de la relation de travail des Marocains doit alors être resituée dans la question plus générale du contrôle des flux migratoires et de la délicate adéquation entre séjour et travail. L'ordonnance du 2 novembre 1945 introduit, et c'est une rupture majeure par rapport à la réglementation de l'entre-deux guerres, la séparation entre titres de séjour (délivrés par le ministère de l'Intérieur via les préfectures) et titres de travail (délivrés par le ministère du travail et de la sécurité sociale, via les directions départementales du travail et de la main-d'œuvre). L'ordonnance ne prévoit pas de subordination ou d'antériorité des uns aux autres. Vincent Viet indique néanmoins que le principe est posé en février 1947 selon lequel l'autorisation professionnelle doit être antérieure à l'autorisation de séjour, subordonnant ainsi le séjour au travail [130]. Mais en pratique, de nombreuses dérogations sont possibles et les deux droits demeurent soumis à des règles différentes. Qui plus est, les cartes de « résidents ordinaires » et

130. Viet, *La France immigrée*, *op. cit.*, p. 140-141.

de « résidents privilégiés » donnent droit à exercer une profession sur l'ensemble du territoire, ouvrant ainsi à la possibilité d'une mobilité au sein du territoire métropolitain d'une part importante des travailleurs immigrés. On peut alors considérer le système de rotation de main-d'œuvre mis en place par les HBNPC comme un moyen de régler de manière interne ce problème de disjonction entre logiques de police et de main-d'œuvre, en assurant une stricte concordance entre séjour dans le bassin minier et période de travail, et en limitant tant que faire se peut l'évasion des travailleurs marocains vers d'autres entreprises, secteurs d'activité ou régions. Là encore, la gestion en pratique de la main-d'œuvre immigrée aux HBNPC anticipe sur le droit : ce n'est qu'avec les circulaires Marcelin-Fontanet de 1972 qu'un premier coin est enfoncé dans l'ordonnance de 1945, qui rompt le principe de distinction entre séjour et travail et subordonne le premier au second.

Ainsi, cette section a permis d'abord de décrire les formes prises par la contractualisation dans les mines, et les lier aux évolutions de la politique de recrutement des HBNPC d'une part et de la politique d'immigration d'autre part. L'analyse concrète du recours aux contrats pour les travailleurs marocains a également permis de contredire une vision schématique ou formaliste opposant Statut et contrat terme à terme : la contractualisation est d'abord, pour les HBNPC, un moyen d'assurer l'autonomie du recrutement, avant que d'être un outil de déstructuration du Statut ; nombreuses sont les clauses qui intègrent le Statut aux contrats ; la principale différence réside dans le règlement de la « convention de chômage », i.e. de la durée d'engagement et des conditions du renouvellement à terme du contrat. L'analyse de l'ensemble de ces dimensions permet de montrer que Statut et contrats participent d'une même gestion de la main-d'œuvre, fondée sur une segmentation de celle-ci entre Marocains et non-marocains, afin d'organiser et de fluidifier la rotation des travailleurs marocains entre le bassin du Nord-Pas-de-Calais et le Maroc.

Conclusion

Le régime de contractualisation de la relation de travail des mineurs marocains prend officiellement fin en 1981, soit neuf ans avant la fermeture du dernier puits. Ce traitement différencié disparaît sous la pression d'une grève inédite de travailleurs marocains, qui manifeste la dimension conflictuelle de la relation d'échange formalisée dans les contrats. Une mobilisation a ainsi lieu en toute fin d'année 1980 et au

début de l'année 1981. Les mineurs marocains du bassin de Lorraine sont les premiers à se mettre en grève, soutenus par la CFDT, fortement implantée en Lorraine. Ils revendiquent principalement l'égalité des droits avec leurs collègues français, à savoir l'obtention du Statut du mineur. Les rotations entre la France et le Maroc étaient devenues synonymes d'une précarité intenable alors que nombreux étaient alors les mineurs marocains qui, ayant enchaîné de multiples contrats, avaient fini par s'installer en France. Certains avaient même fait venir leurs familles et n'envisageaient plus de retourner vivre au Maroc dans un futur proche. La grève s'étend au bout de deux semaines au Nord-Pas-de-Calais, où elle est encadrée par la CGT, et est victorieuse une semaine plus tard : les grévistes obtiennent, formellement, les mêmes conditions d'emploi que les mineurs français. Mais cette conquête de l'égalité est rapidement battue en brèche : le traitement différencié persiste dans les faits, en lien notamment avec les politiques devenues plus intenses dans les années 1980, de reclassement et d'incitation au « retour au pays ». L'égalité formelle n'a pas débouché sur l'égalité réelle : preuve supplémentaire du fait que le Statut ne réglait plus les dimensions pratiques de la relation de travail minière [131].

La loi du 3 janvier 1979 sur les contrats à durée déterminée apparaît ici comme un point d'aboutissement et non comme un point de départ de l'usage de contrats précaires. Que serait-il advenu des contrats si les Marocains n'avaient pas conquis le Statut et si les HBNPC avaient été tenus de se conformer à la loi ? Celle-ci aurait probablement rendu plus difficile l'usage des contrats de travail, et notamment le processus de renouvellement *ad libitum*. En effet, la loi stipule que « [le contrat à durée déterminée] ne peut être renouvelé qu'une fois, pour une période également déterminée dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et en application d'une clause figurant dans le contrat initial. Il peut toutefois comporter une clause prévoyant deux renouvellements à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à un an. » [132] Toutefois, là encore, la force de contrainte de la loi doit sans doute être relativisée. Ainsi, les membres de la délégation française du ministère des affaires étrangères opposent à leur homologues marocains, lors de la réunion de la commission technique paritaire franco-marocaine de mai 1979, la situation particulière des HBNPC qui entrent dans l'ultime décennie de production de charbon. Alors que la délégation marocaine demande la « permanentisation »

131. Gay et Perdoncin, « Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s) », *op. cit.*
132. Article L122–1 du Code du Travail, modifié par Loi n° 79–11 du 3 janvier 1979, art. 4.

des contrats ou l'application du Statut du mineur, les Français répondent qu'il ne leur est pas possible de faire pression sur les Houillères hors du cadre de la loi du 3 janvier [133]. Manière de reconnaître que les Houillères pratiquent des CDD depuis longtemps sans que rien n'ait obligé les dirigeants de l'entreprise à transformer ces CDD en contrats à durée indéterminée. Manière également de raccrocher un dispositif de gestion de main-d'œuvre immigrée à un cadre législatif conçu bien après et selon des logiques différentes.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ce volet de l'autre histoire du charbon consacré aux aspects juridiques et pratiques de la gestion de la main-d'œuvre, qui illustrent l'intérêt d'une démarche socio-historique articulant l'analyse des modes de régulation juridiques et pratiques des marchés du travail, et une histoire économique des transformations du système productif.

Au plan général de l'analyse du salariat en longue durée, le cas de la politique de recrutement contractuel de main-d'œuvre marocaine par les HBNPC permet d'interroger le schéma d'une progression linéaire du droit du travail d'un XIXe siècle tout libéral à un XXe siècle du droit social triomphant [134]. La stabilité associée au Statut est une construction politique et sociale fragile et révocable. La mise en place d'une contractualisation de la relation de travail, au cœur même du rapport salarial stable, statutaire, du secteur public perturbe en outre les grilles de lecture classiques de l'évolution des statuts juridiques sur les marchés du travail de la seconde moitié du XXe siècle. L'augmentation, au cours des années 1980, rendue possible notamment par la loi de 1979 sur les contrats à durée déterminée [135], des contrats « spéciaux » ou « atypiques », a pu être vue comme l'expression d'une vitalité nouvelle du contrat. Gérard Lyon-Caen, notamment, a montré que l'usage de certaines clauses dans les contrats avait pour conséquence d'accroître la subordination du salarié ou, pour le dire autrement, de limiter le recours aux contreparties et garanties collectives liées à la subordination qu'implique le contrat de travail [136]. Christian Bessy synthétise cette position en écrivant : « Lorsque l'outil de gestion se joint à la figure juridique,

133. AN, 20030317/23, dossier 130

134. Cottereau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *op. cit.*

135. Loi 79-11 du 3 janvier 1979 relative aux contrats de travail à durée déterminée, consultable en ligne sur le site `https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006657664&cidTexte=LEGITEXT000006068648&dateTexte=19790104` [consulté le 24 novembre 2017].

136. Gérard Lyon-Caen, « Actualité du contrat de travail, bref propos », *Droit social*, (7-8), 1988, p. 540–543.

le renouveau du contrat risque de se faire au détriment de la protection du salarié. » Cette « instrumentation du droit par l'employeur » [137] n'est toutefois pas une invention des années 1980. L'affaiblissement des cadres collectifs de protection des salariés à partir des années 1980 ne doit pas occulter ce qui, dans la période précédente, participait d'une gestion individualisée, contractualisée, précaire, de certaines catégories de main-d'œuvre [138]. La précarité et les formes « atypiques » d'emploi émergent avec l'institutionnalisation des emplois stables [139] : au cœur même de la régulation Statutaire de la relation de travail, dans le saint des saints de la planification économique étatique, le secteur minier en est une illustration. L'ensemble de ces formes d'emploi constituent l'éventail de possibilités s'offrant, selon les contraintes réglementaires et les rapports de force, aux employeurs pour assurer la mise en conformité de leurs besoins de main-d'œuvre et des nécessités économiques de la production [140].

Une autre conséquence de cette manière de concevoir précarité et stabilité comme deux aspects imbriqués d'une même politique, est de comprendre que précarité ne signifie pas absence de règles : si les Marocains sont recrutés sur contrat, c'est-à-dire « hors Statut », ils ne sont pas pour autant sans statut ni sans droits. Nous avons tâché dans ce chapitre de qualifier précisément ce « hors Statut » en décrivant les conditions d'emploi imposées aux travailleurs marocains, et la manière dont celles-ci ont évolué. C'est justement ce flou autour du Statut qu'il s'agit de comprendre afin de qualifier le type de rapport salarial mis en œuvre [141] et plus généralement,

137. Bessy, *La contractualisation de la relation de travail*, *op. cit.*, p. 17.

138. Une histoire longue du salariat et de la précarité, qui excède les limites de chapitre, permettrait sans doute de montrer comment les logiques « précaires » existent au sein du salariat, afin d'assurer le rapport entre flexibilité de la production et flexibilité des statuts d'emploi. L'organisation d'un système de rotation de la main-d'œuvre marocaine dans un contexte de décroissance de la production – cf. *infra* – en est une illustration.

139. Beau, *Un siècle d'emplois précaires*, *op. cit.* ; Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.* ; Gros, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *op. cit.* ; Bernard et Dressen, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *op. cit.*

140. On pourrait aussi réinterroger les résultats de ce chapitre à la lumière de travaux historiques qui ont cherché à caractériser l'opposition entre stabilité et instabilité sur les marchés du travail, comme ceux de Gérard Vindt sur l'industrie de l'aluminium, d'Émilien Ruiz sur la fonction publique, ou encore de Noël Bonneuil et Manuela Martini sur une petite entreprise du secteur du bâtiment (Noël Bonneuil et Manuela Martini, « Career Advancement in a Family-Owned French Construction Firm Under Changing Labor Legislation and Market Demand, 1946-1985 », *Family Business Review*, 28 [1], 2015, p. 41–59 ; Émilien Ruiz, « Trop de fonctionnaires ? Contribution à une histoire de l'État par ses effectifs (France, 1850-1950) », thèse de doct., Paris : EHESS, 2013 ; Gérard Vindt, *Les hommes de l'aluminium*, Paris : Editions de l'Atelier, Editions ouvrières, 2006).

141. Yann Moulier Boutang, *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Paris : PUF, 1998.

le rôle des travailleurs étrangers dans la transformation du salariat [142]. La distinction entre deux modes de gestion de la relation de travail minière, statutaire pour les travailleurs autochtones, contractuelle pour les travailleurs étrangers, participe d'une « logique de protection » [143] des premiers dont l'effet principal est de maintenir les seconds dans une situation de précarité telle qu'ils ne peuvent accepter d'autres emplois que ceux délaissés par les travailleurs statutaires. De ce point de vue, les Houillères peuvent être vues comme un laboratoire social de l'articulation toujours problématique entre statuts et contrats, stabilité et précarité. La flexibilité nécessaire pour mener à bien l'extinction de l'exploitation charbonnière, analysée dans les chapitres 1 et 2, et son intégration économique à une logique de concurrence avec les autres sources d'énergie, repose ainsi en bonne part sur les Marocains, c'est-à-dire sur la catégorie de travailleurs la plus touchée par la contractualisation de la relation de travail minière. Mais plus généralement, la contractualisation de l'emploi immigré dans les mines pourrait aussi préfigurer des formes très contemporaines de mise au travail des travailleurs immigrés, dans l'agriculture notamment : les contrats OMI ont remplacé les contrats ONI, mais les logiques de détermination de la durée de séjour par la durée des contrats, et de rotation imposée, sont les mêmes [144].

Une autre série d'enseignements généraux concernent les enjeux d'une articulation entre une socio-histoire du droit et une socio-histoire du travail. Nous avons insisté dans ce chapitre sur l'intérêt de ne pas considérer les questions juridiques comme des questions formelles, mais de les réinscrire dans l'analyse des modes de gestion de la main-d'œuvre. Une telle approche permet, par exemple, de comprendre l'extension de la logique contractuelle à des catégories de travailleurs autres que les mineurs marocains. Elle permet aussi de saisir comment les contrats autorisent la mise en œuvre d'une procédure élaborée de sélection et de rotation de la main-d'œuvre immigrée. Il faut ainsi insister sur le fait que contrats et statuts ne sont pas les versants opposés du droit du travail. De plus, l'évolution du droit du travail n'est pas celle d'une extension, jusque dans les années 1970 de garanties toujours plus importantes aux salariés, puis d'une régression à partir de 1970 vers une mise

142. Alain Morice et Swanie Potot, éds., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers : les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris : Karthala, 2010.

143. Spire, *Etrangers à la carte*, *op. cit.*, p. 85.

144. Alain Morice, « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Études rurales*, (182), 2008, p. 61–68 ; Frédéric Décosse, « Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précariat étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, 55 (3), 2013.

en concurrence généralisée des travailleurs, et une précarisation des conditions d'emploi. Sans nier ni la concurrence ni la précarisation, il convient d'avoir à l'esprit que la précarité n'est pas une invention des années 1970 : contrats et statuts, emplois stables et emplois précaires sont les deux faces d'une même médaille, les deux aspects complémentaires d'une gestion cohérente et concertée de la main-d'œuvre dans certaines entreprises, qui réservent certains postes aux catégories subalternes les moins dotées en ressources et les moins bien représentées syndicalement (les femmes et les étrangers). L'analyse historique des questions de main-d'œuvre rejoint ici celle de la planification de la récession charbonnière pour mettre en question une chronologie qui, en histoire économique et politique, place le point de bascule vers un monde « néolibéral » dans les années 1970.

Cette analyse des jeux sur les statuts ouvre également à une histoire des immigrés au travail : la politique duale de main-d'œuvre que nous avons décrite du point de vue de la politique charbonnière et du point de vue des pratiques contractuelles manifeste un traitement différencié et discriminatoire des travailleurs marocains. Mais quelles sont les origines de ce traitement différencié, en quoi manifeste-t-il une superposition entre hiérarchies professionnelles et hiérarchies ethniques ou raciales au sein de l'entreprise, et dans quelle mesure contribue-t-il à définir la position des travailleurs immigrés – et leur expérience du travail minier – dans la lente disparition du groupe professionnel des mineurs ? Ces questions permettent de connecter les analyses socio-historiques de la récession charbonnière, des travailleurs marocains au travail, et de l'impossible reproduction du groupe professionnel des mineurs de charbon. Nous les aborderons en étudiant d'abord comment les conditions de recrutement des travailleurs marocains – notamment en situation coloniale – permet de construire une main-d'œuvre exploitable (chapitre 4), puis comment les Marocains sont intégrés à un espace professionnel bouleversé par la récession de l'activité productive qui en définit les coordonnées (chapitre 5).

Insistons enfin, en guise d'ouverture, sur l'intérêt d'une analyse socio-historique du secteur public comme l'un des lieux où l'ensemble de ces questions ont été posées très précocement, à la faveur des politiques de planification, de nationalisation puis de « modernisation » ou de « restructuration industrielle ». La socio-histoire du travail gagne ainsi à ne pas laisser dans l'ombre l'immense continent de l'emploi public, qui est, à bien des égards, aux avant-postes des transformations du travail[145].

145. Cartier, Retière et Siblot, *Le salariat à statut*, *op. cit.*

Et terminons en évoquant un développement possible de cette analyse, qui pourrait consister en une étude plus approfondie des origines historiques de ce système des contrats, et des circulations qui ont permis son émergence. Dans la lignée des travaux de Paul-André Rosental [146] et Caroline Douki [147] sur le rôle d'une diversité d'organisations nationales et internationales dans la définition de principes de régulation et de règlementation des rapports sociaux au travail durant l'entre-deux guerres, il faudrait explorer ce que les contrats ONI doivent à des formes préalables d'institution du travail. Notamment, les modalités des transferts entre situations coloniales et exploitation de la force de travail étrangère en métropole serait à investiguer [148].

Un tel travail pourrait permettre de remettre sur le métier la question de l'accès aux droits sociaux des travailleurs immigrés. En effet, les travailleuses et travailleurs immigrés n'accèdent aux droits sociaux et politiques que de façon contrastée et bien souvent discriminatoire. Au fil du XXe siècle, les frontières de la citoyenneté sociale et politique des immigrés sont redéfinies, mais de très fortes inégalités et discriminations légales et pratiques se maintiennent. Notamment, l'inscription de nombre de travailleurs immigrés aux marges de la régulation salariale majoritaire (contractuels, précaires, travail au noir, etc.) est source de trouble dans l'accès aux droits sociaux des immigrés, notamment ceux ne possédant pas la nationalité française. On le sait, la citoyenneté, au sens de la jouissance d'un ensemble de droits sociaux et politiques, et la nationalité ou le statut migratoire ne se recoupent pas parfaitement. C'est en ce sens que l'on peut parler, en reprenant le terme de Joan W. Scott [149], de « citoyenneté paradoxale » des travailleurs immigrés. Le cas emblématique des travailleurs algériens a montré à quel point les frontières du groupe des bénéficiaires des droits sociaux et politiques sont travaillées par les pratiques administratives. Ainsi, qu'il s'agisse de l'accès aux emplois publics, des pratiques d'identification ou du béné-

146. ROSENTAL, « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *op. cit.*

147. Caroline DOUKI, David FELDMAN et Paul-André ROSENTAL, « La protection sociale des travailleurs migrants dans l'entre-deux-guerres : le rôle du ministère du Travail dans son environnement national et international (France, Italie, Royaume-Uni) », *Revue française des affaires sociales*, (2), 2007, p. 167–171.

148. Ferruccio Ricciardi montre notamment comment, dans les années 1920, le double objectif de régulation du travail forcé et de création d'une main-d'œuvre exploitable dans les colonies passe par l'établissement de contrats qui oscillent entre une pratique engagiste solidement ancrée (*indenture*) et les modèles de contrats promus par le Bureau international du travail.

149. Joan Wallach SCOTT, *La citoyenne paradoxale : les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris : Albin. Michel, 1998.

fice de certains droits sociaux, les Français musulmans d'Algérie étaient l'objet de traitements différenciés des autres citoyens français, qui contribuaient à reproduire leur double relégation politique et économique, en Algérie comme en métropole [150]. La question se pose toutefois de savoir s'il est possible d'étendre ce cadre d'analyse, fondé sur le paradigme de la « tyrannie du national » [151], à l'ensemble des travailleurs immigrés. Des travaux récents ont montré que les enjeux de protection sociale s'articulent à une régulation des questions migratoires à un niveau géopolitique et non pas seulement national, et ce dès l'entre-deux guerres [152]. Quant au droit à la protection sociale des étrangers présents sur le territoire national, d'autres travaux montrent qu'il évolue, depuis la fin du XIXe siècle, selon un double mouvement d'extension, qui a mené à un effacement progressif du critère de nationalité comme mode de sélection des groupes sociaux auxquels étaient garantis les bénéfices de la protection et de l'assurance sociale, et de restriction par l'imposition d'un autre critère, celui de la résidence stable, régulière – et parfois plus ou moins durable [153]. Les contraintes et les contrôles évoluent, ainsi que les institutions qui règlent le travail des immigrés : la socio-histoire des migrations, notamment en provenance de l'ancien empire colonial français, a sans doute encore à y travailler.

150. Spire, « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole », *op. cit.*

151. Gérard Noiriel, *La tyrannie du national. Le droit d'asile en Europe, 1793-1993*, Paris : Calmann-Levy, 1991.

152. Rosental, « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *op. cit.* ; Caroline Douki, « Protection sociale et mobilité transatlantique : les migrants italiens au début du XXe siècle », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 66 (2), 2011, p. 375–410.

153. Lola Isidro, « L'étranger et la protection sociale », Thèse de doctorat en droit, Paris Ouest-Nanterre La Défense, 2015 ; Caroline Izambert, « Les limites de l'universel : l'accès des sans-papiers à une couverture maladie en France depuis 1999 », *La médecine du tri. Histoire, éthique, anthropologie*, sous la dir. de Guillaume Lachenal, Vinh-Kim Nguyen et Céline Lefève, 6, PUF, 2014, p. 199–215.

OUVRIERS MAROCAINS INTRODUITS SOUS CONTRAT EN DECEMBRE 1968

APPLICATION DU NOUVEAU CONTRAT

	LENS	CENTRE	DOUAI	VALENC.	BASSIN
Nombre d'ouvriers arrivés sous contrat de 18 mois en décembre 1968	197	81	27	96	401
Nombre d'ouvriers sortis des effectifs pendant la durée d'effet du contrat (sorties volontaires)	62	35	7	40	144 (35,91 %)
Effectif restant au 1er juin 1970	135	46	20	56	257
dont - refus de renouvellement de contrat par les Chefs de siège employeurs	15	6	3	6	30 (11,67 %)
- refus de prolongation de contrat et refus de nouveau contrat après C.L.D. par les ouvriers marocains	23	2	2	6	33 (12,84 %)
- acceptation des contrats de prolongation					
. 6 mois	-	1	2	-	3
. 12 mois	3	-	1	5	9
. 18 mois	-	-	2	2	4
	3	1	5	7	16 (6,22 %)
- acceptation de retour après C.L.D.	94	37	10	37	178 (69,26 %)

N.B. 1 - le taux de retour escomptable s'établirait donc à 178/257-30-16 soit : 0,84

On notera que 33 ouvriers sont d'ores et déjà décidés à abandonner le travail aux H.B.N.P.C. En tout état de cause, dans le régime précédent, ils auraient été comptabilisés dans les pertes dues aux C.L.D. : il ne semble pas que ceux-ci en soient la cause.

2 - Le faible taux de prolongation s'explique :

. par le désir profond de la majorité de retrouver leur famille après 18 mois passés en France (donnée importante)

. par le fait que la plupart des ouvriers se trouvaient déjà en possession de titres de transport (billets avion notamment nécessitant une location de place à l'avance). Cette situation se trouvera annulée en régime normal où la proposition de contrat de prolongation sera faite dès le 16ème mois de présence aux effectifs.

Figure 3.5 – Comptage des ouvriers marocains susceptibles d'être prolongés, juin 1970

Figure 3.6 – Types de contrats (hors premier contrat), par année – travailleurs marocains, 1967–1981

Chapitre 4

Recruter et construire une main-d'œuvre exploitable

Immigration, colonialisme et racialisation

> ... the construction and reproduction of the idea of « race », is something that requires investigation. This task is circumvented by the transformation of the idea itself (« race ») into an analytical concept. Thereby, what needs to be represented as a social process and explained is reconstructed as a social fact that can be used to explain other social facts.
>
> Robert Miles et Malcolm Brown, « On signification », *Racism*, London : Routledge, 2003, p. 87–113, p. 91

Introduction

De la fin des années 1940 à la fin des années 1970, les Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais ont recruté plusieurs dizaines de milliers de travailleurs marocains, principalement dans la région berbérophone du Souss[1]. Ce recrutement

1. L'acteur principal – mais non unique – de ce recrutement est Félix Mora, qui est chargé par les Houillères de sillonner le Souss afin de sélectionner les candidats à l'émigration. Nous reviendrons longuement sur le profil social et les activités de Félix Mora plus bas dans ce chapitre. Disons tout de suite ici qu'il est embauché en 1948 par les Houillères alors qu'il est militaire, affecté aux Goums marocains auprès de la Résidence générale de Rabat (administration coloniale française au Maroc). Durant la guerre, il participait au recrutement des troupes supplétives marocaines. C'est lui qui supervise le programme de recrutement des Marocains sur l'ensemble de la période, de la fin des années 1940 à la fin des années 1980.

s'inscrit dans la dynamique du renouvellement des structures productives et de la récession de l'industrie houillère dans le Nord de la France. Il s'inscrit également dans une histoire longue de rapports entre grandes entreprises et État marqués par l'introduction, dès les années 1950, de calculs de coûts : les travailleurs marocains apparaissent alors, à différents moments, comme une variable d'ajustement de la récession charbonnière. Leur introduction dans le monde de la mine passe non seulement par leur dévalorisation – associée à la déqualification des postes de travail auxquels ils sont affectés – mais aussi par la mise en œuvre de procédures de traitement différencié. La gestion duale de la main-d'œuvre qui est mise en œuvre afin d'intégrer les Marocains à des calculs de prévision de la décroissance des effectifs et de la production de charbon manifeste des formes de classements et de hiérarchies entre Français et Marocains adossées à une représentation de ceux-ci comme naturellement instables et malléables. Cette gestion duale de la main-d'œuvre passe aussi par un ensemble de jeux sur les statuts, divisant et liant travailleurs dotés du Statut du mineur et travailleurs – essentiellement marocains – recrutés sur contrat. Histoire économique et sociale du charbon, histoire des types de réglementation de la relation de travail dans les mines, et histoire de l'immigration sont ainsi intimement liées.

Comprendre la façon dont la segmentation du travail minier entre Marocains et non-Marocains a contribué au déclin du groupe minier nécessite de comprendre comment ces jeunes hommes provenant pour l'essentiel du Souss marocain, comme en témoigne la carte présentée dans la figure 4.1 [2] ont été transformés en travailleurs de la mine [3]. C'est à ce travail de conversion ou, pour le dire autrement, à cette construction d'une main-d'œuvre exploitable, que nous consacrons cette section. Nous souhaitons ici insister sur le caractère déterminant du processus de recrutement et de mise au travail des travailleurs, dans ses dimensions organisationnelles, pratiques et idéologiques : la façon dont ces travailleurs deviennent mineurs détermine pour une bonne part les types d'emplois et de trajectoires qu'ils connaissent à la mine. Comprendre comment les Marocains ont été utilisés pour fermer les mines

2. Cette carte a été réalisée à partir des lieux de naissance des travailleurs marocains enregistrés dans les dossiers de carrière conservés par l'ANGDM.

3. Ce chapitre est la traduction revue et augmentée d'un texte paru en anglais au début de l'année 2018 (Anton Perdoncin, « (Post)Colonial Migrations between States and Companies : Moroccan Workers in Europe », *North Africa and the Making of Europe : governance, institutions and culture*, sous la dir. de Muriam H. Davis et Thomas Serres, New York : Bloomsbury Academic, 2018, p. 67–89).

passe donc par l'étude des opérations de recrutement, c'est-à-dire des rapports, au Maroc et en France – en situation coloniale et poursuivies après l'indépendance du Maroc –, entre l'entreprise, l'État français et les autorités marocaines. Cela passe aussi par l'étude des pratiques de gestion de la main-d'œuvre, et des représentations qui structurent et donnent sens à ces pratiques, qui permettent l'aiguillage de ces travailleurs vers certains postes spécifiques.

Figure 4.1 – Lieux de naissance des travailleurs marocains des HBNPC, 1916–1958

Nous proposons de mener cette étude en nous centrant sur la question de l'effet de la colonisation sur les modalités d'usage de la force de travail marocaine. En effet, le Maroc est resté, au-delà de la période du Protectorat (1912–1956), fortement connecté à son ancien tuteur colonial, notamment par l'existence de migrations intenses et renouvelées entre les deux pays [4]. La question demeure, toutefois, de saisir le degré de spécificité de ces relations et de ces migrations dans un contexte de migrations marocaines intenses dans divers pays européens, ainsi que les effets de la domination coloniale sur la sélection, l'acheminement et le traitement des travailleurs marocains dans les mines. À cette fin, nous mettrons en regard le recrutement de travailleurs marocains par les HBNPC – cas principal étudié à partir de sources originales – et la sélection de mineurs marocains par les mines belges – cas étudié à des fins comparatives à partir de matériaux de seconde main. Les analyses proposées dans ce chapitre mettent en lumière deux éléments fondamentaux afin d'évaluer les effets de la colonisation sur la façon dont les mineurs marocains sont construits comme une main-d'œuvre exploitable : tout d'abord les alliances et les concurrences entre les autorités publiques en France et au Maroc, et entre ces dernières et les entreprises ; ensuite la médiation des rapports sociaux de production et de l'organisation du travail interne à l'entreprise dans la transposition et la mise en pratique des divisions raciales héritées de la colonisation.

La question de la continuation de pratiques et de représentations issues de la colonisation comporte une dimension polémique [5] et une dimension scientifique relative aux modalités de l'analyse des continuités et des ruptures entre situation coloniale et métropole. Un débat – qui n'est évidemment pas déconnecté des enjeux polémiques et politiques liés à l'introduction ou la réintroduction d'un référentiel racial dans le débat public, et à la visibilisation des discriminations et violences dont sont l'objet les populations « issues » de l'ancien Empire colonial français – a émergé récemment dans les sciences sociales françaises quant à l'origine coloniale des discriminations raciales dont sont victimes les populations en provenance de l'ancien Empire colonial, ou descendant de migrants ex-colonisés. Ce débat est directement connecté à la question de l'analyse historique des migrations, tout particulièrement nord-

4. Elkbir Atouf, « Les Marocains en France de 1910 à 1965 : l'histoire d'une immigration programmée », thèse doctorat d'histoire, Université de Perpignan, 2002 ; Mohamed Berriane, Hein de Haas et Katharina Natter, « Introduction : Revisiting Moroccan Migrations », *The Journal of North African Studies*, 20 (4), 2015, p. 503–521.

5. Dont témoignent non seulement les débats suscités par et autour du Parti des indigènes de la République ou encore, plus récemment, le « camp décolonial ».

africaines, en France. Certains auteurs, autour de Pascal Blanchard notamment, ont élaboré un schéma continuiste visant à expliquer la « racialisation » des relations sociales contemporaines en France – parfois qualifiée d'« apartheid ethnique »[6] – comme une conséquence de formes spécifiques de racisme inventées dans les colonies, qui radicaliseraient des différences physiologiques afin de légitimer des pratiques d'exclusion (ou même d'extermination) des populations colonisées[7]. D'après ces auteurs, un des canaux par lesquels le racisme colonial aurait été importé en métropole serait la migration de populations en provenance des territoires colonisés : l'immigration nord-africaine et en provenance des colonies d'Asie participerait à un processus général de transformation de ce racisme colonial en un ensemble de discriminations raciales touchant ces migrants et leurs descendants en France. La « fracture coloniale »[8] de la France contemporaine est ainsi considérée comme le résultat de pratiques non-décolonisées, s'appliquant aujourd'hui aux populations dites « post-coloniales » en France, comme elles s'appliquaient hier aux indigènes dans les territoires colonisés. C'est à la conjonction du processus d'altérisation et de racialisation des populations colonisées (comme justification de leur mise sous tutelle par le colonisateur), de traitements juridiques différenciés (prenant leurs racines dans le Code de l'indigénat), et d'une « culture coloniale » ayant pénétré peu à peu les consciences en métropole, que doit, selon Blanchard, être comprise la distinction fondamentale opérée entre migrations coloniales (provenant d'Afrique du Nord, mais aussi de l'ex-Indochine française) et migrations « occidentales » (provenant d'Italie, d'Espagne, du Portugal, de Pologne, etc.)[9]. Cette thèse, à vocation historique mais aussi politique[10], invite donc à soumettre à l'investigation historique le caractère

6. Dominic Thomas, Nicolas Bancel et Philippe Blanchard, « Post-colonial France : From the Colonial Fracture to Ethnic Apartheid (2005-2015) », *Occasion*, 9, 2015.

7. Nicolas Bancel et al., éds., *Zoos humains et exhibitions coloniales. 150 ans d'inventions de l'autre*, Paris : La Découverte, 2011.

8. Pascal Blanchard, Nicolas Bancel et Sandrine Lemaire, éds., *La fracture coloniale. La société française au prisme de l'héritage colonial*, Paris : Le Grand Livre du mois, 2005.

9. Pascal Blanchard, « La France, entre deux migrations », *La fracture coloniale. La société française au prisme de l'héritage colonial*, sous la dir. de Pascal Blanchard, Nicolas Bancel et Sandrine Lemaire, Paris : Le Grand Livre du mois, 2005.

10. Blanchard se donne comme objectif récurrent de déconstruire le mythe intégrationniste Républicain, afin de montrer que la République a « failli » à intégrer les immigrés coloniaux et leurs descendants. Ses attaques contre les travaux de Gérard Noiriel – qualifiés de façon assez rapide, de « thèse du creuset » – ne visent pas seulement à réévaluer historiquement le statut des immigrés coloniaux dans la société française, mais aussi à mettre sur l'agenda scientifique et politique la question raciale comme une nouvelle façon de thématiser les divisions sociales de la France contemporaine. La « critique » de l'universalisme républicain se retourne en une forme de républicanisme

spécifique – ou non – du traitement des immigrés provenant de l'Empire colonial, ainsi que la façon dont des schèmes issus du traitement des populations colonisées ont pu être mobilisés pour traiter des travailleurs immigrés.

Toutefois, cette manière de tracer une ligne continue entre racisme colonial et discriminations « post-coloniales » ne va pas sans poser problème. Elle est notamment insuffisante afin de spécifier historiquement et sociologiquement de quelles façons l'héritage colonial pèse sur les relations de domination passées et actuelles, entre colonisateurs et colonisés [11], et entre travailleurs et employeurs [12]. Si le racisme peut être défini comme une idéologie, un ensemble de croyances prétendant à l'existence de différences essentialisées entre individus ou groupes d'individus distingués selon des critères biologiques, et/ou culturels, et/ou ethniques, et/ou religieux, les ruptures et continuités entre le mode colonial de racialisation des populations, et les discriminations en métropole ne peuvent être comprises en s'en tenant à l'étude des idées racistes et de leurs éventuels voyages au sein de l'Empire. L'étude des formes pratiques de racialisation des populations [13], articulée à celle des divisions juridiques,

à dimension quasi-morale : la République devrait être autre qu'elle n'est. Pour une critique de cette critique républicaine voir Emmanuelle Saada, « Un racisme de l'expansion : les discriminations raciales au regard des situations coloniales », *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, sous la dir. de Didier Fassin et Eric Fassin, Paris : La Découverte, 2006, p. 55–71. Gérard Noiriel répond aussi aux accusations de « color blindness » dans sa contribution à ce même ouvrage dirigé par Éric et Didier Fassin : (Gérard Noiriel, « Color blindness et construction des identités dans l'espace public français », *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, sous la dir. de Didier Fassin et Eric Fassin, Paris : La Découverte, 2006, p. 158–174).

11. Saada, « Un racisme de l'expansion : les discriminations raciales au regard des situations coloniales », *op. cit.* ; Emmanuelle Saada, « Nationalité et citoyenneté en situation coloniale et post-coloniale », *Pouvoirs*, 160 (1), 2017, p. 113.

12. L'ouvrage dirigé par Nicolas Bancel, Pascal Blanchard et Sandrine Lemaire ne comporte, par exemple, aucun chapitre traitant de la question du travail ou du traitement des travailleurs immigrés. Le changement de perspective théorique proposé par Bancel, Blanchard et Lemaire sur le rôle du colonial et de la « fracture raciale » est aussi un changement de perspective méthodologique et historiographique. À une socio-histoire fondée sur l'étude des immigrés au travail et du traitement institutionnel et juridique des immigrés, incarnée notamment par les travaux de Gérard Noiriel, ces auteurs visent à substituer une histoire culturelle fondée sur l'étude des discours et des « imaginaires ». Les pratiques concrètes de gestion des populations sont ainsi le plus souvent absentes, ce qui rend effectivement difficile de saisir les transitions, transferts et éventuelles continuités autrement que de façon générale.

13. C'est-à-dire l'étude des processus par lesquels des significations sont attribuées aux caractères biologiques et/ou socio-culturels au fondement de l'idéologie raciste, autrement dit par l'analyse socio-historique des modalités concrètes par lesquelles les individus sont assignés à des catégories générales définies par un ensemble d'attributs – réels ou fantasmés – et de comportements naturalisés (Robert Miles et Malcolm Brown, « On signification », *Racism*, London : Routledge, 2003, p. 99).

sociales et économiques entre les populations peut alors permettre de comprendre comment et pourquoi les travailleurs colonisés ou anciennement colonisés sont traités. Le racisme colonial et la racialisation ne produisent pas nécessairement d'effets sur l'assignation ou le traitement des populations à certaines positions sociales en métropole : domination et discriminations ne sont pas toutes nécessairement dues aux racisme colonial ou « post-colonial ». Au contraire, les conditions de vie et de travail ainsi que la position dans la division sociale du travail définissent un ensemble de coordonnées qui peuvent – ou non – être interprétées en termes raciaux. Quant aux pratiques héritées du traitement des populations colonisées, encore faut-il montrer quelles institutions et quels agents sociaux permettent d'effectuer le transfert entre les (ex-) colonies et la métropole. Voir la métropole et les colonies comme des territoires et des configurations sociales et politiques en relation, permet alors de poser la question de savoir dans quelle mesure la colonisation produit des effets dans ces deux espaces.

On interrogera alors la division statique et artificielle qui est souvent établie entre pays d'émigration, en Afrique du Nord, et pays d'immigration, en Europe. La thèse « continuiste », en faisant du racisme colonial la source des discriminations raciales contemporaines, établit ainsi une division entre la métropole, où la classe serait supposée structurer les rapports sociaux, et les colonies où la race serait le principal vecteur de la domination. Une telle opposition rend invisible les multiples interactions entre appartenance de classe et racialisation en métropole (indépendamment, d'ailleurs, de la question coloniale) et dans les colonies entre colonisés et colonisateurs [14]. Elle rend aussi difficilement concevables les relations entre sociétés colonisées et colonisatrices autrement qu'en termes généraux d'importations de pratiques et de représentations. Il est ainsi sans doute préférable de chercher à étudier les rapports entre émigration et immigration, et donc de concevoir les interactions entre pays de départ et d'arrivée, dont les institutions sont certes contraintes par les frontières nationales, mais dont le périmètre d'action n'est pas restreint au seul territoire national : les élites marocaine et française ont cherché, dans le cadre des programmes de recrutement de main-d'œuvre à défendre leurs intérêts, même sur le territoire étranger, au travers de négociations, d'accords bilatéraux, et par l'action de diverses institutions (consulats, ambassades, associations, etc.). Ces actions

14. Saada, « Un racisme de l'expansion : les discriminations raciales au regard des situations coloniales », *op. cit.*

définissent un ensemble de relations entre France et Maroc marquées par une forte tension entre coopération – afin d'assurer les contrôle des populations migrantes – et compétition – dans la définition des droits sociaux et des loyautés politiques des migrants. On se concentrera, dans cette sous-section, sur les pratiques qui ont permis la mise en œuvre des programmes de recrutement de travailleurs marocains dans les mines belge et française.

Le cas des travailleurs marocains des mines permet alors non seulement de montrer comment facteurs économiques et coloniaux s'articulent pour déterminer la forme des flux migratoires (section 4.1), mais aussi d'établir que la mise en œuvre durable de flux migratoires entre le Maroc et la France, ainsi que de formes efficaces de contrôle des population s'inscrit dans des relations de coopération et de concurrence entre États et entreprises de part de d'autre de la Méditerranée (section 4.2). Il permet enfin d'illustrer comment et pourquoi s'opère le rapatriement en métropole de certaines pratiques de contrôle des populations développées dans le contexte colonial (section 4.3) : l'« héritage colonial » du traitement différencié des travailleurs marocains passe par la mobilisation d'acteurs et d'institutions liées à la colonisation française du Maroc. Mais plus que d'expliquer la persistance de discriminations racistes, il permet surtout d'intégrer – de façon segmentée – les travailleurs marocains à la force de travail minière. Autrement dit, l'idéologie racialiste coloniale et les pratiques coloniales de gestion des populations permettent de construire une force de travail exploitable.

Nous procéderons donc en trois temps. Dans une première section, nous montrerons comment s'articulent facteurs économiques et facteurs coloniaux des migrations marocaines en France et en Europe. Dans une deuxième section, nous étudierons les relations entre pratiques de contrôle des population mises en Europe par l'entreprise et les États de part et d'autre de la Méditerranée. Dans une troisième section, nous verrons comment et pourquoi ces pratiques ont voyagé d'Afrique du Nord vers l'Europe.

Sources

Les sources mobilisées dans ce chapitre proviennent du Centre historique minier de Lewarde (CHM), des Archives nationales du monde du travail (ANMT) et des dossiers de carrière de l'Agence nationale de garantie des droits des mineurs (ANGDM).

Les documents du fond CHM OP28 C2 100, constitués pour l'essentiel de correspondances et de notes internes au service de gestion de la main-d'œuvre étrangère des HBNPC : de Mora à ses supérieurs restés dans le bassin minier, entre membres du service, ou de ceux-ci vers d'autres organisations partie-prenante du programme de recrutement (comme le Consulat du Maroc à Lille). Ils permettent de saisir les pratiques de recrutements telles qu'elles sont racontées ou décrites soit par Félix Mora, soit par ses interlocuteurs restés dans le bassin minier. Ces récits sont souvent provoqués par des crises ou des difficultés rencontrées par Mora dans son travail de recrutement : ils permettent ainsi, au-delà de la description des pratiques de recrutement, de saisir les tensions et conflits suscités entre les différents acteurs et institutions concernés par la question du recrutement de mineurs marocains. Cette source ne permet toutefois pas d'accéder directement au recrutement : nulle part dans les archives de l'entreprise nous n'avons pu trouver de documents produits par Mora au cours des opérations recrutement [15]

Le fonds CHM OP28 197 D5 provient lui aussi du service de gestion de la main-d'œuvre étrangère. Il est constitué de documents relatifs à la planification et à l'organisation du recrutement, surtout dans la première moitié des années 1960. Nous mobilisons ici essentiellement un document antérieur à cette période, rédigé par le docteur Amoudru, médecin des mines, qui prescrit un certain nombre de « bonnes pratiques » au petit encadrement des Houillères afin de gérer les travailleurs « nord-africains ».

Le fonds ANMT CDF 2004 001 265, consacré au recrutement de travailleurs étrangers (pas uniquement marocains) entre 1947 et 1953 sera mobilisé de façon ponctuelle pour illustrer la logique de séparation entre migrations algériennes et marocaines.

Enfin, nous nous appuyons sur trois dossiers individuels de carrière consultés en plus de ceux utilisés pour constituer l'échantillon de 396 dossiers : ceux de trois acteurs importants du programme de recrutement : le Dr Bruno, médecin des mines qui participe aux opérations de recrutement avec Mora, le Dr Amoudru déjà mentionné, et Christian Flavie, un des adjoints de Mora [16]. Nous nous appuyons également sur

15. Un contact avait été pris en début de thèse avec la veuve de Félix Mora, qui avait refusé de nous recevoir.

16. Les noms du Dr Bruno et de Christian Flavie ont été changés, alors que nous avons conservé les noms du Dr Amoudru et de Félix Mora. Nous avons en effet considéré qu'Amoudru et Mora étaient des personnalités publiques et que masquer leurs noms véritables nuisait à la compréhension du phénomène.

un entretien réalisé par Olivier Kourchid avec Félix Mora (et sur certains documents que Olivier Kourchid nous a laissé consulter), ainsi que sur un entretien réalisé avec Christian Flavie. L'ensemble des ces informations permet de mieux caractériser les profils sociaux de ces agents des Houillères, qui sont ceux par qui passe le rapatriement de certaines pratiques coloniales de gestion de la main-d'œuvre.

4.1 Facteurs économiques et facteurs coloniaux des migrations marocaines en Europe

Le contribution des migrations européennes et non-européennes à la formation des classes ouvrières en Europe est bien établie [17]. Les immigrés marocains ont contribué à ce processus tout au long du XXe siècle, au même titre que les autres travailleurs provenant de divers pays européens, mais aussi de Tunisie, d'Algérie, de Turquie et des pays asiatiques. Ils ont occupé les postes les moins rémunérés et les moins désirables, dans des secteurs généralement intensifs en main-d'œuvre, et « bouché les trous » laissés vacants par une croissance économique intense s'accompagnant d'un besoin croissant en travailleurs non ou peu qualifiés [18]. D'un point de vue fonctionnel – et sans pour autant pouvoir être réduites à une explication déterministe économiciste de type « push–pull » [19] –, les travailleurs marocains ont ainsi joué un rôle très similaire à celui des autres immigrés dans les sociétés industrielles. D'un point de vue pratique également, une bonne part de ces migrations en provenance d'Afrique du Nord ont eu lieu, à l'instar des autres flux migratoires, sans être intentionnellement organisées, contrôlées et dirigées par des États ou des grandes entreprises, à tout le moins jusqu'à l'indépendance de l'Algérie en 1962 [20].

17. Stephen Castles et Godula Kosack, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, sous la dir. d'Institute of Race Relations, Londres : Oxford University Press, 1973 ; Cross, *Immigrant Workers in Industrial France*, *op. cit.* ; Noiriel, *Le Creuset Français*, *op. cit.*

18. Outre les mines, c'est le cas notamment dans l'automobile (Gay, « Immigration, travail, restructurations industrielles », *op. cit.*) en France, l'industrie manufacturière en Belgique (Silvana Panciera et Bruno Ducoli, « Immigration et marché du travail en Belgique : fonctions structurelles et fluctuations quantitatives de l'immigration en Belgique, période 1945-1975 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, [709-710], 1976, p. 1–37) ou au Pays-Bas (Aslan Zorlu et Joop Hartog, *Migration and Immigrants : the Case of the Netherlands*, University of Amsterdam, 42/3, Amsterdam, 2001).

19. Sayad, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France », *op. cit.*

20. Charles-Robert Ageron, « L'immigration maghrébine en France : un survol historique », *Vingtième Siècle*, 7 (1), 1985, p. 61-62.

Les migrations marocaines en Europe s'intègrent donc bien au schéma classique liant expansion économique, besoins de main-d'œuvre et intégration des immigrés à certaines positions particulières des rapports sociaux de production. Mais elles s'intègrent aussi dans l'histoire coloniale. En effet, les origines des migrations marocaines en Europe remontent aux premiers moments de la colonisation du Maroc et c'est bien la colonisation française de l'Afrique du Nord qui a commencé à façonner l'immigration marocaine en Europe [21]. Durant les Première et Seconde Guerres mondiales, des dizaines de travailleurs et de soldats marocains ont été recrutés, en réponse à de graves pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie, mais aussi pour servir au front : approximativement 40 000 hommes marocains sont intégrées aux troupes coloniales durant la Première Guerre mondiale ; c'est le cas de plus de 125 000 durant la Seconde Guerre mondiale. La plupart de ces travailleurs et soldats sont expulsés en masse à la fin des hostilités, mais ces premières migrations massives créent non seulement un précédent mais aussi une expérience de la migration. Si la racialisation des relations sociales en France remonte, au moins, au XIXe siècle [22], l'importation de travailleurs coloniaux et européens durant les deux guerres mondiales, ainsi que l'exclusion massive des travailleurs coloniaux après la Première Guerre mondiale [23] ont été analysées par certains historiens comme un facteur ayant permis le développement d'un sens de l'appartenance commune à une classe ouvrière « blanche » de la part des travailleurs français [24]. Expulsés après guerre, les travailleurs en provenance d'Algérie ou du Maroc ne sont ni souhaités et ni privilégiés : tant l'État que les entreprises cherchent, jusqu'à la fin des années 1950, à freiner les migrations en provenance d'Afrique du Nord et à privilégier le recrutement de travailleurs espagnols, italiens, polonais ou allemands [25]. Le nombre de travailleurs marocains n'augmente

21. Le Maroc est divisé en deux Protectorats, l'un français l'autre espagnol, en 1912.

22. Louis Chevalier montre notamment comment des conceptions raciales opposaient le monde ouvrier de la civilisation bourgeoise à la fin du XIXe siècle (Louis Chevalier, *Classes laborieuses et classes dangereuses*, Paris : Plon, 1958). Pour une discussion récente de la question de savoir dans quelle mesure l'historiographie française a ou non pris en considération la question raciale dans l'analyse de la formation de la classe ouvrière, voir Noiriel (Noiriel, « Color blindness et construction des identités dans l'espace public français », *op. cit.*).

23. Comme les autres travailleurs non-Européens – chinois ou indochinois notamment – mobilisés, les travailleurs marocains ont été rapatriés de force en 1918 et 1919 (Dornel, *La Grande Guerre et les migrations*, *op. cit.* ; John Horne, « Immigrant Workers in France during World War I », *French Historical Studies*, 14 [1], 1985, p. 57–88).

24. Tyler Stovall, « National Identity and Shifting Imperial Frontiers : Whiteness and the Exclusion of Colonial Labor After World War I », *Representations*, 84 (1), 2003, p. 60-61.

25. Ageron, « L'immigration maghrébine en France : un survol historique », *op. cit.*, p. 60.

ainsi que très faiblement durant l'entre-deux guerres, passant de 15 000 à 21 000 (dont 3 100 travaillant dans les mines charbon) entre 1921 et 1929, période de croissance pourtant massive de la présence immigrée en France [26], avant de redescendre à 16 000 en 1946 (d'après les données du recensement).

L'influence de la colonisation française sur les migrations marocaines se poursuit après la Seconde Guerre mondiale. À partir du milieu des années 1950, le recrutement de travailleurs marocains vers la métropole est accéléré par les effets de la guerre d'indépendance algérienne : les employeurs français cherchent alors à réduire leur recrutement de travailleurs algériens, cherchant à les remplacer notamment par des Marocains, considérés comme moins dangereux politiquement. Les années 1950 voient ainsi une transformation majeure due aux effets en France de la guerre d'Algérie : l'immigration nord-africaine, qui était jusque-là essentiellement algérienne se diversifie et intègre une part croissante de travailleurs provenant du Maroc ou de Tunisie [27]. Après l'indépendance de l'Algérie, alors que le gouvernement algérien cherche à freiner l'émigration, le Maroc apparaît d'autant plus comme un réservoir commode et accessible de main-d'œuvre. Du point de vue marocain également, le lien avec la puissance colonisatrice apparaît comme un élément structurant fortement l'émigration : jusqu'aux années 1960, le gros des migrations marocaines est dirigé vers la France. Ce n'est que progressivement au cours des années 1960 que les travailleurs marocains commencent à diversifier leurs trajectoires, alors que de l'ensemble des pays européens entrent dans des périodes de croissance économique généralisée [28]. En conséquence, des accords de main-d'œuvre sont signés, qui définissent les paramètres d'un recrutement massif de travailleurs marocains en Allemagne de l'ouest (1963), en France (1963), en Belgique (1964) et aux Pays-Bas (1969). La France et la Belgique demeurent toutefois les deux principaux pays de destination des émigrés marocains : de 1950 à 1980, les deux pays accueillent entre 70 et 80 % des Marocains qui s'installent en Europe (les autres s'installant essentiellement en Allemagne et aux Pays-Bas) [29].

26. Georges Daulatly, *La main-d'oeuvre étrangère en France et la crise économique*, Paris : Domat-Montchrestin, 1933.

27. Ageron, « L'immigration maghrébine en France : un survol historique », *op. cit.*, p. 66.

28. Hein de Haas, « Morocco : From Emigration Country to Africa's Migration Passage to Europe », *Migration Information Source*, 2005 ; Hein de Haas, Olivier Bakewell et Agnieszka Kubal, *The Evolution of Moroccan Migration to the UK*, Oxford : International Migration Institute, University of Oxford, 2011 ; Hein de Haas, « Morocco : Setting the Stage for Becoming a Migration Transition Country ? », *Migration Information Source*, 2014.

29. Berriane, Haas et Natter, « Introduction », *op. cit.*, p. 505-506.

Cet ancrage des migrations marocaines dans l'histoire de la colonisation (et de la décolonisation) française en Afrique du nord ne doit toutefois pas laisser dans l'ombre l'influence de transformations économiques majeures ayant eu lieu dans les secteurs industriels où les Marocains étaient fortement concentrés. C'est ce que montre Vincent Gay dans sa thèse consacrée aux travailleurs marocains dans l'industrie automobile : recrutés en période de croissance économique, ils deviennent redondants alors que les grandes usines de l'automobile se restructurent dans les années 1980 [30]. C'est aussi le cas dans les mines. En effet, un trait marquant des migrations marocaines en France et en Belgique est le fait que celles-ci aient précocement et massivement été orientées vers les mines de charbon. Les homologues privées des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais lancent en 1957 – trois ans après les HBNPC – un premier recrutement de 300 travailleurs marocains. Ils répondent alors à une demande des autorités marocaines, qui souhaitent, de façon expérimentale, pouvoir envoyer en Belgique des mineurs. Comme pour les houillères françaises, le pic du recrutement est atteint en 1962–1963, au moment même où les deux gouvernements belge et français, décident de réduire la production de charbon en fermant progressivement les puits les moins profitables [31]. Ce n'est pas le lieu ici de faire l'histoire des rapports entre immigration et récession charbonnière en Belgique : le rapport de recherche de Anne Frennet-de-Keyser, s'il ne permet pas de comprendre précisément quelles étaient les conditions de travail des mineurs marocains en Belgique, éclaire sur les nombreuses similitudes entre les deux situations. Notamment, il apparaît clairement qu'en Belgique comme en France les Marocains ont été une des variables d'ajustement des plans de récession charbonnière.

Les migrations marocaines en Europe sont ainsi doublement déterminées par l'histoire de la colonisation du Maroc et de l'Afrique du Nord – qui détermine les conditions dans lesquelles les recrutements de travailleurs sont opérés, ainsi que le système de préférences du patronat pour les différents travailleurs maghrébins –, et par des politiques économiques sectorielles rendant nécessaire de recourir à une

30. Gay, « Immigration, travail, restructurations industrielles », *op. cit.*

31. La récession charbonnière est légèrement plus rapide en Belgique : le dernier puits wallon, Le Roton à Farciennes proche de Charleroi,ferme en septembre 1984. Pour une exposition détaillée des modalités de la récession charbonnière, et du recrutement de travailleurs marocains en Belgique, voir Anne Frennet-de-Keyser (Anne Frennet-De Keyser, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, [1803], 2003, p. 5–46).

main-d'œuvre immigrée. Ces deux facteurs se combinent pour expliquer la position occupée par les travailleurs marocains dans les rapports sociaux de production, à une position subalterne et fréquemment instable, dans des secteurs économiques intensifs en main-d'œuvre et connaissant une crise économique précoce.

La comparaison entre les situations française et belge permet en outre de relativiser le poids des seules relations de colonisateur à colonisé entre la France et son protectorat. Les Marocains ont émigré vers la France et l'Espagne, mais aussi vers une variété d'autres pays européens ; quant aux migrations vers l'Espagne, autre puissance colonisatrice du Maroc, elles sont restées très limitées jusqu'à une période récente. À l'inverse, l'indépendance du Maroc n'a pas non plus résulté, à court terme, dans quelque changement majeur dans les flux migratoires du Maroc vers l'Europe, dans la mesure où ceux-ci n'ont véritablement commencé à croître que près de 10 années après l'indépendance. Plus encore, les recrutements collectifs pour les mines – et d'autres grandes entreprises comme l'automobile –, initiés sous le Protectorat, se sont poursuivis, et même amplifiés (rappelons que le lancement du recrutement belge date de 1957, un an après l'indépendance) après la fin de la tutelle coloniale, afin de canaliser les flux d'émigration. Une conséquence de la décolonisation a été, au Maroc comme en Algérie, la signature d'accords bilatéraux de main-d'œuvre. Toutefois, comme nous allons le voir dans la prochaine section (4.2), non seulement ceux-ci sanctionnaient un état des rapports entre les pays, mais aussi édictaient des règles formelles qui se sont révélées moins influentes que les arrangements pratiques. Il convient dès lors de se demander comment ces travailleurs ont été recrutés par les mines belges et françaises, et dans quelle mesure les entreprises ont été assistées et soutenues par des institutions étatiques tant françaises que marocaines. C'est ainsi par l'étude des pratiques coopération et des conflits entre ces acteurs que l'on pourra examiner dans quelle mesure ces relations entre entreprises et États avaient quelque chose à voir avec les pratiques coloniales de contrôle des populations au Maroc.

4.2 Entre coopération et conflits : organiser et contrôler la migration par-delà les frontières

L'étude des pratiques de coopération et de conflit entre États et entreprise de part et d'autre de la Méditerranée permet de comprendre comment des pratiques et des représentations forgées en situation coloniale ont été importées en métropole

afin de gérer les travailleurs coloniaux puis ex-coloniaux. Il s'agit ainsi d'étudier les rapports entre émigration et immigration, et donc de concevoir les interactions entre pays de départ et d'arrivée, dont les institutions sont certes contraintes par les frontières nationales, mais dont le périmètre d'action n'est pas restreint au seul territoire national : les élites marocaine et française ont cherché, dans le cadre des programmes de recrutement de main-d'œuvre à défendre leurs intérêts, même sur le territoire étranger, au travers de négociations, d'accords bilatéraux, et par l'action de diverses institutions (consulats, ambassades, associations, etc.). Ces actions définissent un ensemble de relations entre France et Maroc marquées par une forte tension entre coopération – afin d'assurer les contrôle des populations migrantes – et compétition – dans la définition des droits sociaux et des loyautés politiques des migrants. On se concentrera, dans cette sous-section, sur les pratiques qui ont permis la mise en œuvre des programmes de recrutement de travailleurs marocains dans les mines belge et française.

Ces pratiques s'inscrivent dans un cadre juridique bien particulier : celui des conventions bilatérales de main-d'œuvre. Mais dans le cas belge comme dans le cas français la pratique précède le droit. En Belgique, les discussions entre le gouvernement belge, les mines privées et le gouvernement marocain reprennent – après l'expérience sans suite de 1957 – en 1962. À la suite de ces négociations, la Fédération charbonnière de Belgique (Fédéchar, le syndicat patronal minier) ouvre un bureau de recrutement à Casablanca en avril 1963, dix mois avant que l'accord gouvernemental soit signé [32].

Côté marocain, l'indépendance en 1956 mène à la signature d'une série d'accords de main-d'œuvre qui définissent les conditions et les modalités [33] du recrutement de masse de travailleurs marocains en Allemagne et en France en 1963, en Belgique en 1964 [34] et aux Pays-Bas en 1969.

32. En Belgique, les accords bilatéraux de main-d'œuvre commencent à être utilisés après la Seconde Guerre mondiale. Un premier accord est signé avec le gouvernement italien en juin 1946 afin de fournir des travailleurs aux mines de charbons. Des dizaines de travailleurs italiens sont recrutés, mais en 1956, après la catastrophe de Marcinelle (262 morts, dont 136 Italiens), le gouvernement italien suspend l'immigration de travail pour le secteur minier en France et en Belgique.

33. Comme les secteurs économiques vers lesquels les migrants doivent être orientés, les entreprises autorisées à recruter et les régions où le recrutement doit avoir lieu (le gouvernement marocain cherche à favoriser l'émigration des régions côtières et des grandes villes où l'opposition politique au nouveau régime est la plus forte).

34. « L'accord belgo-marocain n'est qu'un accord-cadre qui devra être complété par une convention de sécurité sociale, signée en 1968, et qui devrait encore être étudiée. Il prévoit des dispositions générales concernant l'égalité de traitement entre travailleurs belges et marocains, le regroupement

Ainsi, en France comme en Belgique, les compagnies minières sont soutenues par leur État : les procédures formelles sont soit ajustées aux pratiques existantes, soit contournées par les grandes entreprises[35]. Mais des questions demeurent : comment ces programmes ont-ils été mis en œuvre ? Dans quelle mesure définissent-ils des relations spécifiques entre les États belge, français et marocain, et les compagnies minières, afin de contrôler les flux d'immigration et les travailleurs migrants ? Afin d'y répondre, nous étudierons d'abord les rapports entre l'entreprise et l'ONI (4.2.1), les relations de coopération et les conflits relatifs au recrutement (4.2.2), au contrôle des déplacements et de l'installation des travailleurs (4.2.3), et à la surveillance des groupes de travailleurs marocains employés dans les mines (4.2.4). L'analyse de ces trois dimensions des rapports de coopération et de conflit permettra de montrer que la dimension coloniale des pratiques de gestion et de contrôle des travailleurs marocains n'est pas déterminante dans la définition et la mise en œuvre d'un ensemble d'agencements pratiques entre institutions en charge de cette gestion et de ce contrôle.

4.2.1 Contourner l'ONI ou s'accommoder d'une procédure bureaucratique

Les politiques d'immigration sont remises sur le métier et formalisées, en France, en 1945, notamment avec la création de l'Office national d'immigration (ONI) qui était censé détenir le monopole du recrutement, de l'acheminement et du placement des travailleurs migrants sur le territoire métropolitain. Les Marocains, en tant que protégés, ne sont pas directement soumis au cadre fixé par l'ordonnance du 2 novembre 1945 : comme nous l'avons expliqué dans le précédent chapitre, le décret du 29 juin 1938 les dispense de carte de séjour, mais conditionne leur séjour en France à la présentation d'un contrat de travail. À la différence des Algériens qui peuvent s'établir librement en métropole, les Marocains peuvent être incorporés à l'armée mais sont traités comme des étrangers dès lors qu'il s'agit de travail ou de résidence

familial, les transferts de fonds, ainsi que des dispositions complémentaires relatives au recrutement des mineurs de fond (âge, logement, sécurité,...). Les annexes comprennent une fiche médicale, le texte de contrat de travail types pour les secteurs autres que les mines, pour les charbonnages belges (mineurs de fond) et pour l'industrie de la construction » (Frennet-De Keyser, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *op. cit.*, p. 15).

35. En France, à part les HBNPC, d'autres grandes entreprises comme Peugeot ou la SNCF recrutent aussi au Maroc.

en métropole. Leur recrutement doit donc, en pratique, passer par l'ONI. Il échappe ainsi au domaine diplomatique, du moins jusqu'en 1963, année de la signature de la convention bilatérale de main-d'œuvre franco-marocaine[36].

La lourdeur des procédures bureaucratiques de l'ONI conduit non seulement à la multiplication d'accords bilatéraux[37], mais aussi à la mise en œuvre de politiques de recrutement par des grandes entreprises. L'ONI est ainsi, au fil du temps, de plus en plus une simple chambre d'enregistrement, qui valide *ex post* les recrutements effectués « sur le tas » en France, ou à l'étranger, par les entreprises. L'idée selon laquelle certaines grandes entreprises françaises se sont affranchies du contrôle de l'Office national d'immigration (ONI) pour opérer leur recrutement au Maroc, est ainsi reprise par les acteurs de la politique migratoire de l'époque, et par la plupart des travaux traitant de l'histoire de l'immigration du point de vue de l'appareil d'État. De fait, ces entreprises ont recruté directement une main-d'œuvre plus ou moins nombreuse, en s'appuyant sur des recruteurs rémunérés et envoyés au Maroc par leurs soins. La question reste toutefois entière d'évaluer la réalité et l'ampleur de cet affranchissement vis-à-vis du cadre de l'ONI.

On l'a évoqué dans le chapitre 1, les premières tentatives de recrutement de main-d'œuvre étrangère par les HBNPC dans l'immédiat après-guerre passent par les canaux de l'ONI. Elles se soldent, du point de vue de l'entreprise, par un échec. Alors que l'entreprise cherche, afin d'augmenter la production, à diversifier ses canaux de recrutement, en multipliant la prospection sur le Bassin[38] et dans toute la France,

36. La signature d'accords bilatéraux manifeste la tension – constitutive des politiques d'immigration – entre ministères en charge des questions de population, de travail et de politique extérieure. Les autorités diplomatiques négocient, dans ces conventions, des règles spécifiques à certains travailleurs (Henri de Lary, « Les accords bilatéraux en matière d'immigration conclus par la France », *Migration et emploi : les accords bilatéraux à la croisée des chemins*, sous la dir. de Daniela Bobevaet et Jean-Pierre Garson, Paris : OCDE, 2004, p. 49–60). Les spécificités négociées au niveau diplomatique concernent, généralement, les questions de visa et de protection sociale. Le premier exemple d'accord bilatéral de ce type est signé par l'Italie et la France en 1927. À partir de cette date, une série d'accords bilatéraux définit définit de multiples exemptions à l'exclusion des travailleurs français des systèmes de protection et d'assurance sociale (Rosental, « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *op. cit.* ; Douki, Feldman et Rosental, « La protection sociale des travailleurs migrants dans l'entre-deux-guerres », *op. cit.* ; Isidro, « L'étranger et la protection sociale », *op. cit.*). En 1972, on estime que 77 pays sont concernés par des exemptions de visa, notamment l'Italie, l'Espagne, l'Algérie et les pays des anciennes colonies sub-sahariennes (Viet, *La France immigrée*, *op. cit.*, p. 237).

37. *Ibid.*

38. Dans le rapport annuel pour l'exercice 1947, il est écrit : « Sur le plan local, le Bassin et ses abords ont été sillonnés par des services d'autocars effectuant d'abord la prospection, puis ensuite

le recours à l'ONI (pour un coût de 12,6 millions de francs) est présenté comme indispensable à la recherche de travailleurs étrangers. Son efficacité et sa qualité sont toutefois l'objet d'une forte critique (la récrimination est formulée en d'autres termes dans les rapports d'activité des années suivantes) :

> Hors de la métropole (en Afrique du Nord) et à l'étranger (Italie et pays occupés), les services de l'office national d'immigration ont, dans le cadre de leur monopole, opéré un recrutement dont les résultats ont été forts décevants, l'irresponsabilité et les méthodes de cet organisme lui ayant fait sacrifier la sélection à des préoccupations numériques.
> Ce recrutement a donné un énorme déchet : moins de la moitié des embauchés sont restés à la mine et les mouvements d'effectifs occasionnés par cette absorption considérable de main-d'œuvre non adaptée ont été très préjudiciables à la production [39].

La responsabilité du fort turnover de la main-d'œuvre étrangère est ainsi attribuée à la défaillance du processus de sélection opéré par l'ONI. L'entreprise continue néanmoins de recruter des travailleurs italiens via l'ONI jusqu'au milieu des années 1950 (la catastrophe minière de Marcinelle en 1956 met un coup d'arrêt à l'émigration en provenance d'Italie), tout en cherchant à assurer son approvisionnement en une main-d'œuvre étrangère. C'est à cette fin que les dirigeants des HBNPC se tournent vers le Maroc. L'enjeu est double : non seulement assurer un recrutement autonome, mais aussi mettre en place une procédure de contrôle des populations recrutées qui assure leur stabilité durant la durée du contrat de travail.

Ce programme est autonome dans la mesure où il est effectué dans un pays où l'ONI ne dispose pas, jusqu'en 1964, de mission de recrutement. Cela ne signifie pas qu'il soit effectué sans que les autorités consulaires françaises au Maroc n'en aient connaissance : en effet, l'ensemble des courriers envoyés par le supérieur hiérarchique de Félix Mora [40] à ce dernier afin de régler les aspects pratiques de sa mission, sont libellés à l'adresse de l'ambassade de France à Agadir [41]. Cela ne signifie pas non plus qu'il s'affranchisse totalement du cadre formel imposé par l'Office national d'immigration. Les HBNPC doivent non seulement faire appel à l'ONI dans les cas où un

le transport journalier de personnel. »

39. Introduction au Rapport de gestion Exercice 1947, p. 9-10

40. Rappelons que Mora est le principal agent recruteur et organisateur du recrutement de travailleurs marocains. Cf. *infra* pour une étude de son profil et de ses activités.

41. En témoigne aussi une lettre envoyée par Mora à son supérieur, Pelan, le 11 novembre 1961, dans laquelle il fait état du « Décès brutal du Consul de France à Rabat », qui occasionne des « difficultés pour faire signer les visas ». Centre historique minier de Lewarde (CHM), OP28 C2 100.

recrutement de grande ampleur est exigé, mais aussi passer sous les fourches caudines de la bureaucratie de l'ONI afin d'établir les contrats de travail (voir chapitre 3). Par exemple, en juin 1958, une note rédigée par le chef du service du travail et des relations sociales des HBNPC pour le directeur du groupe d'Hénin-Liétard, indique que le recrutement doit, « compte-tenu des résultats enregistrés à ce jour, porter sur des effectifs aussi importants que possible. » Ce recrutement doit passer par l'ONI :

> Afin de diminuer au maximum les délais nécessaires à l'acheminement des ressortissants marocains vers notre Bassin, il conviendra que vous adressiez à M. le Directeur de l'ONI [...] dans les meilleurs délais, le cas échéant avant même transmission du contrat de travail, une liste de ces candidats.
> Cette liste devra être établie en 6 exemplaires et comporter, par ordre alphabétique le nom des intéressés, ainsi que la date de naissance, le lieu de naissance et leur adresse au Maroc.

Les frais de transports par bateau jusqu'à Bordeaux ou Marseille, nous y reviendrons plus bas, sont à la charge du travailleur, « étant entendu que les Houillères lui rembourseraient les frais engagés sur la base du transport par bateau dans la classe la moins élevée, à raison d'un quart par trimestre de présence ». Les autres frais (visite médicale, transport en France) sont à la charge de l'ONI, contre versement d'une redevance par l'employeur de 7 000 francs par travailleur. L'établissement d'une liste préalable est requise afin d'entrer dans le cadre du recrutement nominatif (et non collectif) défini par l'ONI. Elle suppose ainsi une présence au Maroc – Félix Mora — afin d'établir la liste des recrues.

Un cas précis de relation entre l'ONI, Mora et les HBNPC est fourni par un échange de correspondances entre avril et décembre 1959. Les services du personnel évaluent alors à 2 000 les besoins en ouvriers pour les travaux du fond de la mine. C'est à cette fin que le chef du service travail et relations sociales des HBNPC, Duchâteau, s'entretient avec Bideberry, directeur de l'ONI, le 10 avril. Les deux parties s'entendent pour recruter 750 travailleurs marocains. Le recrutement est effectué par Mora, mais il passe par les canaux habituels du circuit ONI : la sous-direction de l'emploi et l'inspecteur divisionnaire du travail à Lille sont informés en juin, puis la demande est remontée à l'Office. Mora peut alors partir [42]. Dès le 15

42. Une note interne indique : « Aucune objection n'ayant été formulée, notre agent est parti au Maroc le 22 juin. » CHM, OP28 C2 100.

juillet, il obtient l'autorisation de recruter dans des régions à l'est et au sud d'Agadir, dans un rayon de 150 kilomètres. Une fois le recrutement effectué, les recrues sont envoyées à Agadir pour une première visite médicale d'aptitude, et l'établissement d'une liste nominative permettant à l'ONI d'établir des contrats nominatifs, et à Mora de négocier les visas. Du 31 juillet au 21 août, 14 listes comportant 760 noms sont transmises : 500 provenant de la région de Goulimine et 260 de la région de Taroudant. Le 3 août, 750 contrats nominatifs sont déposés à l'Office du travail de Douai. L'opération semble donc avoir été menée avec célérité. Mais elle bloque sur des questions procédure : le 12 août, la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre informe les HBNPC que le ministre du Travail souhaite, avant de donner son accord, connaître la répartition de ces travailleurs par Groupe d'exploitation, ainsi que d'une erreur d'envoi des contrats des travailleurs destinés à être placés dans le Pas-de-Calais, qui doivent être déposés à Arras et non à Lille. Le 13 août, l'entreprise répond aux demandes du ministère. Celui-ci cesse alors de répondre malgré les relances et interventions jusqu'au plus haut niveau des Charbonnages de France. Un courrier, à la tonalité inquiète et impérative, fin août 1959 témoigne du fait que l'affaire n'est toujours pas réglée :

> Nous tenons à être fixés dans les meilleurs délais en vous précisant que si la réponse du ministère du Travail était négative malgré toutes nos démarches, notre recruteur à Agadir serait dans une situation extrêmement délicate, les Autorités marocaines lui ayant apporté tout leur concours pour faciliter le recrutement, les ouvriers recrutés ayant versé une participation de 15 000 francs qu'il faudra rembourser et sans doute d'autres frais (transport du lieu de résidence à Agadir pour la visite médicale, frais de passeport, etc.).

On le voit, à la fin des années 1950 les HBNPC ne contournent l'ONI que dans la mesure où le recrutement est opéré de façon autonome. Mais celui-ci doit entrer dans le cadre réglementaire et procédural de l'institution de l'Office. La procédure de recrutement via l'ONI reste ainsi lourde, alors même que le recrutement est effectué et négocié par Mora directement avec les autorités marocaines. C'est la raison pour laquelle les contrats de travail sont, par la suite, préparés et signés à l'avance par l'ONI et l'entreprise, qui en dispose à son rythme, lorsqu'elle en a besoin. Formellement les règles de l'ONI semblent respectées puisque le recrutement nominatif est validé par la signature d'un contrat, mais en pratique Mora a les coudées franches, et l'entreprise peut assurer un ajustement au plus près des besoins

et des afflux de travailleurs étrangers.

La signature de la convention franco-marocaine de main-d'œuvre en 1963 (nous y reviendrons *infra*) modifie et complexifie encore les conditions du recrutement. Celle-ci met au jour le caractère franc-tireur des méthodes de l'entreprise : du point de vue de l'État français, il s'agit à la fois d'introduire un droit de regard sur les opérations des HBNPC, par l'établissement en 1964 d'un bureau de l'ONI à Casablanca, et de permettre à d'autres entreprises d'accéder à ce réservoir de main-d'œuvre considérable. Une note confidentielle du 31 octobre 1964, rédigée par E. Armand, chef du service du personnel et de l'organisation sociale du Groupe d'Hénin-Liétard à destination de Duchâteau, chef du service du travail et des relations sociales des HBNPC explicite les contraintes nouvelles créées par la signature de la convention. Armand demande à Duchâteau d'attirer l'attention du directeur général des HBNPC, sur le rôle joué par l'ONI qui entrave, d'après lui, considérablement les libertés de l'entreprise. Selon les termes de la convention, toute entreprise opérant un recrutement au Maroc est censée assurer un emploi aux travailleurs recrutés sur toute la durée du contrat. Or, nombreux sont les travailleurs marocains qui refusent de descendre au fond de la mine à leur arrivée dans le Nord-Pas-de-Calais [43]. L'usage établi par les HBNPC était de renvoyer ces travailleurs réfractaires directement au Maroc, ce qui n'est plus juridiquement possible. Félix Mora trouve toutefois la parade, en proposant de durcir les conditions de remboursement par les HBNPC, des frais de voyage d'un montant de 150 nouveaux francs, payés par les recrues. La somme n'est plus restituée par quart chaque trimestre, mais « sous certaines conditions » à la fin du contrat de 12 mois ou au retour de congé en cas de renouvellement du premier contrat. Le but de ce dispositif est énoncé explicitement dans la note : il s'agit « d'obliger l'immigrant s'étant endetté à travailler sans délais. » Mora et l'encadrement des HBNPC s'assurent ainsi que le contrat soit honoré par le travailleur recruté, tout en minimisant les coûts liés au turnover et à l'inadaptation des travailleurs marocains au travail d'abattage du charbon [44].

L'intrusion de l'ONI dans le processus de sélection a également pour conséquence le fait que les travailleurs recrutés par Mora doivent passer une visite médicale,

43. Le litige se concentre sur la question de l'information délivrée par l'entreprise quant aux conditions de travail dans les mines. Les Marocains avancent que cette information est insuffisance, voire mensongère, afin de justifier les refus de travail.

44. L'argent ainsi récolté est utilisé par Mora afin de régler les factures des entreprises de transport maritime. Une lettre du 15 décembre 1961 de Mora à son supérieur, Pelan, indique, en style télégraphique : « Règlement de la Compagnie R.A.M : en liquide (quotepart des ouvriers) ».

assurée par un médecin de l'ONI. Cette visite a parfois lieu des semaines avant le départ effectif des recrues, car le délai d'émission des contrats et des passeports est rallongé. Ce délai augmente la probabilité de voir des travailleurs arriver dans des conditions physiques qui sont jugées insatisfaisantes par l'entreprise. Un rapport de visite médical rédigé par le Dr Amoudru, médecin-chef aux HBNPC, déplore de manière sarcastique le manque de contrôle de l'entreprise sur les différentes étapes du recrutement. L'ouvrier dont il est question, né en 1939, est examiné par le Dr Amoudru, lors de son arrivée sur le bassin minier, le 29 août 1964. L'exposé médical est rédigé ainsi :

> Il a été constaté qu'il présentait une volumineuse lésion génitale exigeant des soins immédiats et ultérieurement une intervention chirurgicale. Nous avons pris cet ouvrier à la Clinique Sainte-Barbe au compte « frais d'accueil » dans l'immédiat, car son état ne lui permet pas de vivre en baraque. D'autre part, ce sujet est inapte aux travaux miniers et doit être renvoyé au Maroc dans les délais les plus brefs.
> Cet exemple démontre à nouveau la fragilité d'un système de sélection fondé sur une visite médicale antérieure de plusieurs mois à l'arrivée en France. [...] Je souhaiterais que les médecins chargés de la visite au Maroc veuillent bien porter quelques indications médicales autres que des signatures illisibles. [45]

Les relations entre l'ONI et l'entreprise ne sont donc pas un long fleuve tranquille, mais cette dernière ne peut s'affranchir totalement ni des règles imposées, ni des procédures de contrôle des flux migratoires par l'ONI. Les HBNPC cherchent néanmoins à se ménager des marges de manœuvre larges lui permettant de continuer à opérer son recrutement, et sa politique de gestion des carrières des travailleurs marocains, de manière autonome. L'histoire ne s'arrête évidemment pas en 1964, et continue de manifester cette dialectique entre autonomie, instrumentalisation et contrôle. L'usage des contrats ONI se développe, nous l'avons vu au chapitre précédent, dans les années 1960 et 1970. La reconnaissance du caractère spécifique et autonome du recrutement des HBNPC est toutefois reconnu par l'ONI et le gouvernement français, qui ne cherchent pas véritablement à l'entraver, jusqu'à autoriser l'entreprise à poursuivre son recrutement marocain au-delà de la suspension officielle de l'immigration de travail de juillet 1974.

45. Note pour Monsieur Pelan, chef du personnel, de C. Amoudru, Médecin-Chef. CHM, OP28 C2 100.

4.2.2 Recruter au Maroc

Le recrutement est ainsi le premier aspect relatif à l'organisation du recrutement au Maroc. Il nécessite des relations de coopération entre diverses institutions afin de sécuriser le processus de recrutement. Ainsi, l'accord belgo-marocain de 1964 évoqué ci-dessus, légalise des pratiques déjà-là de coopération entre le Consulat belge, la Fédéchar et la ministère marocain du Travail. Le recrutement opéré par la Fédéchar depuis la mi-1963 n'est que partiellement autonome des autorités consulaires et ministérielles : le bureau du Fédéchar à Rabat est « sous le contrôle direct et quotidien du consulat général » [46]. La liste des candidats présélectionnés directement par les représentants de la Fédéchar est envoyée par le Consul général de Belgique au ministère du travail marocain pour validation. C'est ce ministère qui fait procéder aux examens médicaux, vérifie les antécédents criminels et établit des photographies d'identités, alors que les autorités marocaines provinciales ont la charge de convoquer les candidats avant leur départ. Ainsi, le gros du travail bureaucratique est assuré par le Consulat de Belgique, en relation avec les autorités marocaines, au point qu'un fonctionnaire belge est nommé en 1964 auprès du Consul général afin d'accomplir les différentes formalités nécessaires au recrutement de la Fédéchar. [47]

La convention franco-marocaine de 1963 consiste aussi en une légalisation de pratiques existantes de coopération entre l'entreprise et les autorités marocaines. Ces relations consistent principalement en l'entretien d'un dense réseau de relations, entre le recruteur Félix Mora et divers politiciens aux niveaux local, régional et national, avec lesquels Mora négocie directement : le recrutement dans les villages du Souss est organisé avec la collaboration des caïds locaux, qui annoncent l'arrivée de Mora et participent aux opérations de sélection en certifiant l'état-civil des candidats [48]. Les examens médicaux sont généralement réalisés à l'hôpital public d'Agadir, grâce à la collaboration de médecins locaux. Quand aux passeports nécessaires au voyage du Maroc vers la France, ils sont émis par le ministère marocain du travail et remis directement à Mora, qui les conserve jusqu'à expiration du contrat de travail.

Des officiels marocains locaux sont ainsi partie-prenante du processus de recrutement. Ce réseau est entretenu par Mora, notamment par des cadeaux et des menus

46. FRENNET-DE KEYSER, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *op. cit.*, p. 10.
47. *Ibid.*
48. Nous montrerons ci-dessous dans quelle mesure le système d'identification des individus repose sur des structures héritées de la colonisation.

services, qui manifestent la reconnaissance de l'entreprise aux autorités politiques marocaines locales. En témoigne une lettre envoyée par Félix Mora à Pelan, son supérieur, chef du personnel du groupe d'Hénin-Liétard [49] :

> Le Gouverneur me charge de vous demander si vous avez la possibilité de trouver des « belles cornes de boeuf »... Je sais que cette demande vous surprendra mais c'est, paraît-il, pour un artisan « protégé » du Gouverneur. Vous me rendriez un grand service en essayant de donner une suite favorable à cette demande et de les lui adresser directement en y joignant un mot d'accompagnement.
> Le secrétaire général [de la province], quand à lui, vient de me remettre un colis de « friandises » pour son fils, élève en médecine à Bordeaux. Voudriez-vous le faire expédier par poste très rapidement et au nom des Houillères de façon qu'il reçoive des nouvelles très vite ? Je m'excuse de transformer le service du personnel en transitaire, mais nécessité oblige !...

La réponse de Pelan à Mora, deux jours plus tard, indique que la demande a été prise en compte [50] :

> Nous devons rechercher de « belles cornes de bœuf ». Voulez-vous nous indiquer le nombre à prévoir, ou tout au moins un ordre de grandeur ?

D'autres exemples d'une telle coopération ont aussi été trouvés dans les archives. Par exemple, en novembre 1965, le chef du service de gestion de la main-d'œuvre des HBNPC, M. Bayle, entreprend une tournée au Maroc afin d'inspecter le programme de recrutement. Tournée au cours de laquelle il « rencontre les autorités marocaines (Ministère du travail marocain, Gouvernorats de Provinces, administrations provinciales, Consulat français). » [51]

La coopération des autorités marocaines locales se paie donc en bons procédés du côté français. Les conditions de félicité de la fourniture de main-d'œuvre aux grandes entreprise ne se jouent pas uniquement au niveau des programmes et des politiques, mais aussi *in concreto* par l'établissement de liens personnels entre acteurs de ces programmes et politiques.

Mais l'organisation du recrutement révèle aussi des tensions et une concurrence relatives à la captation de la main-d'œuvre. Qui détient l'autorité permettant de recruter des travailleurs ? Qui, entre les HBNPC ou les entrepreneurs et politiciens

49. CHM OP28 C2 100.
50. Lettre du 24 novembre 1961, CHM OP28 C2 100
51. Lettre envoyée à Félix Mora par M. Bayle en décembre 1965. Sources privées O. Kourchid.

locaux, peut être autorisé à sélectionner et utiliser les travailleurs disponibles les plus aptes et les plus jeunes ? En février 1964, le Consul de France à Agadir, René Cader, rencontre Mohamed el-Mekki Naciri [52], Gouverneur de la province d'Agadir, qui se plaint de ce que les activités de Mora « portent préjudice à l'économie de la Province » car « le port, la Promotion nationale [53], les industries locales et les plantations ne parviennent pas à recruter des travailleurs en nombre suffisant. » [54] Mora est accusé de recruter « uniquement des jeunes hommes, en parfaite santé qui, après une année, reviennent malades de la tuberculose, sans indemnité ni sécurité sociale d'aucune sorte. » [55] En conséquence, Naciri interdit à Mora de recruter dans sa Province et d'utiliser l'hôpital d'Agadir. René Cader défend Mora ainsi que l'ensemble du programme de recrutement des HBNPC, et ne paraît pas donner foi aux accusations du Gouverneur. Il prend toutefois ces accusations suffisamment au sérieux pour demander à l'Ambassadeur s'il doit « approcher [le successeur de Naciri, qui vient de quitter son poste] afin de sécuriser la liberté de mouvement de M. Mora », qui risque alors de ne plus pouvoir mener son recrutement, ce qui serait rapidement devenu très problématique pour l'entreprise.

Ainsi l'organisation de programmes de recrutement est rendue possible par des relations actives entre trois catégories d'entités qui interagissent : le pays d'arrivée et ses représentants au Maroc, l'État marocain et ses élites dirigeantes à différents

52. Mohamed el-Mekki Naciri (1906–1994) était un homme politique marocain de premier plan, militant de l'indépendance du Maroc dans les années 1940 et 1950. Après l'indépendance, il contribue à la rédaction de la constitution marocaine. Parmi les nombreux postes officiels qu'il a occupés, il a été Ambassadeur du Maroc en Libye de 1961 à 1963, Gouverneur de la province d'Agadir en 1963 et 1964, membre du Conseil supérieur de la planification et de la promotion nationale en 1968, et ministère des Habbous, des affaires islamiques et de la culture en 1972.

53. La Promotion nationale est une politique économique générale de grands travaux, mise en œuvre en 1961, dont l'objectif était de réduire le chômage et de développer les infrastructures de base (routes ou irrigation par exemple) dans les zones rurales. En 1964, un comité national était en charge de la planification de l'économie nationale marocaine et de la Promotion nationale. Des comités provinciaux, présidés par le Gouverneur de Province, en assurent la coordination à l'échelle régionale (Belair Blaque, « La Promotion nationale marocaine : bilan en 1963 », *Annuaire de l'Afrique du Nord*, 2 [28], 1963, p. 161–177).

54. À l'instar d'autres zones rurales au Maroc, la population de la province d'Agadir est concentrée dans des villages isolés, et subsiste grâce à une agriculture essentiellement manuelle. Des investissements sont réalisés dans le cadre de la Promotion nationale afin de développer l'irrigation, ainsi que des industries et les activités portuaires à Agadir (*ibid.*). Ces investissements sont réalisés afin d'accroître les migrations internes des campagnes vers les villes, de façon à procurer une force de travail à l'industrie naissance. C'est pourquoi le recrutement opéré par Mora est perçu comme une menace quant à cet enjeu crucial d'approvisionnement en main-d'œuvre dans les villages.

55. Archives diplomatiques, Ambassade de Rabat, lettre de René Cadre, Consul de France à Agadir, à l'Ambassadeur de France à Rabat, 20 février 1964.

niveaux, les compagnies minières et leurs représentants au Maroc. Ces trois ensembles d'acteurs coopèrent et se dispute autour de deux principaux enjeux : les arrangements formels permettant de sécuriser les programmes de recrutement, et les modalités et quantités du prélèvement de jeunes hommes dans les réservoirs ruraux de main-d'œuvre.

4.2.3 Contrôler les déplacements et l'installation des populations

Une fois que les travailleurs ont été sélectionnés et acheminés vers leur lieu de travail, un autre enjeu majeur émerge, relatif au contrôle des groupes d'immigrés installés plus ou moins durablement dans les pays d'accueil. Pour les élites politiques marocaines, le problème est de maintenir un certain contrôle politique sur leurs ressortissants vivant dans des pays européens : de ce point de vue, les autorités marocaines ne diffèrent pas d'autres pays « de départ » qui, au long du XXe siècle ont cherché les moyens d'un tel contrôle à distance [56]. Mais cet objectif est commun aux élites marocaines, aux dirigeants des Houillères et aux représentants du gouvernement français : contrôler les mouvements de population entre le Maroc et le pays d'arrivée en Europe, et restreindre les mouvements entre divers pays européens, est essentiel tant pour les États que pour les entreprises. Néanmoins, si l'objectif est commun, l'évaluation de la manière dont il doit être atteint, et de son importance parmi d'autres préoccupations politiques, est l'enjeu de conflits.

Par exemple, en 1964, en Belgique, la question émerge des « faux touristes » marocains, *i.e* des migrants entrant sur le territoire belge munis d'un visa touristique, mais qui seraient employés illégalement en Belgique. Ce faisant, ils contournent les contrôles et les procédures établies par l'accord de 1964. La plupart d'entre-eux parviennent même à se faire délivrer un titre de séjour, dès qu'ils occupent un emploi. On assiste à propos de ces faux touristes à un conflit, dont les termes pourraient surprendre, vu la configuration actuelle des débats sur l'immigration illégale : ces « faux touristes » sont tolérés, si ce n'est suscités, par les ministères belges de l'Intérieur, du Travail et des Affaires étrangères, qui voient dans ce mode d'entrée « illégal » (ou non réglementaire, au regard de l'accord bilatéral belgo-marocain) une manière discrète de fournir à l'industrie une main-d'œuvre bon marché. La situation est en

56. Nancy L. GREEN et François WEIL, éds., *Citizenship and Those who Leave : the Politics of Emigration and Expatriation*, Urbana : University of Illinois Press, 2007.

revanche dénoncée conjointement par l'Ambassade du Maroc à Bruxelles[57], et par le Consulat de Belgique à Rabat[58], qui considèrent ces migrations « illégales » comme une menace pouvant ruiner leurs efforts à surveiller et canaliser l'émigration depuis certaines régions spécifiques du Maroc vers certaines régions et occupations professionnelles en Belgique[59]. Cette affaires des « vrais-faux » touristes met en lumière un élément invisibilisé par le schéma continuiste ou post-colonial, qui est pourtant crucial afin de comprendre les relations entre (ex-)métropole et (ex-)colonies : les conflits entre les gouvernements en métropole et l'administration coloniale, puis les nouveaux États indépendants.

Un autre enjeu est celui de la limitation des mouvements des travailleurs marocains non plus seulement du Maroc vers l'Europe, mais *entre* pays européens : le Maroc comme les États d'arrivée veulent en effet s'assurer que les travailleurs demeurent dans l'emploi pour lequel ils ont été embauché. Las, les travailleurs ont tendance à être mobiles, d'autant plus que certaines entreprises n'hésitent pas, tout au long des années 1960, à pratiquer une sorte de braconnage de main-d'œuvre en territoire étranger : les mines belges braconnent des travailleurs marocains recrutés par Félix Mora dans le nord de la France, alors que des entreprises allemandes ou néerlandaises n'hésitent pas non plus à venir braconner des travailleurs nord-africains en Belgique[60]. Les dirigeants des HBNPC se plaignent officiellement à de nombreuses reprises de cette situation. Notamment, en juillet 1963, le directeur du groupe d'exploitation d'Hénin-Liétard, rapporte au Procureur de Béthune des faits de débauchage d'ouvriers marocains, imputé à des recruteurs belges. Il porte plainte contre inconnu pour violation de l'article 82 du Livre 1 du Code du Travail, qui stipule que tout recrutement en France de travailleurs étrangers doit être fait par l'intermédiaire de l'ONI[61]. Près d'un an plus tard, en mai 1964, l'affaire

57. L'Ambassade marocaine propose même au gouvernement belge de rapatrier de force des « migrants spontanés » qui pourraient constituer une menace à l'ordre public.

58. Dans une lettre – citée par Anne Frennet-de-Keyser, p. 25 – adressée au ministre des Affaires étrangers P.-H. Spaak, le Consul général belge au Maroc écrit : « On peut regretter par ailleurs la libéralité avec laquelle la présence irrégulière en Belgique de très nombreux immigrants spontanés a été régularisée. La chose est connue dans les milieux de candidats marocains à l'émigration et ceux-ci ne manquent pas d'en tirer profit. »

59. Frennet-De Keyser, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *op. cit.*, p. 25-26.

60. *Ibid.*, p. 26.

61. CHM, OP28 C2 100, Lettre de P. Verrier au Procureur de la République de Béthune, 25 juillet 1963. L'ONI dont, on l'a vu, l'entreprise cherche à s'affranchir, est ici convoqué comme référence afin de retenir la main-d'œuvre.

n'est semble-t-il toujours pas résolue puisque Mangez, le directeur général adjoint des HBNPC, reçoit un courrier du directeur général de la Préfecture du Nord, l'information de l'avancement de ce dossier au niveau du ministère de l'Intérieur. Il l'informe que consigne a été donnée aux directeurs départementaux du Travail et de la Main-d'œuvre des départements de la région parisienne de ne fournir aucune autorisation de travail à des travailleurs qui auraient été recrutés préalablement par les Houillères, et que des démarches diplomatiques ont été lancées, via le ministère des Affaires étrangères, auprès du gouvernement belge pour que soit mis fin aux débauchages ; le ministère des Affaires étrangères envisagerait ainsi de prendre part à un accord conclu entre la Belgique, l'Allemagne et la Hollande qui règle la question des débauchages opérés par leurs employeurs respectifs. Enfin, afin de favoriser la stabilité des travailleurs marocains en France, il l'informe de l'ouverture de pourparlers franco-chérifiens relatifs aux avantages sociaux aux familles marocaines dont un membre travaille en France [62]. La question est également traitée, au plan diplomatique, au cours des réunions de la commission paritaire franco-marocaine consécutive à la signature de l'accord de 1964 [63]. Dès la première réunion de cette commission, les négociateurs français demandent à ce que la validité des passeports émis par les autorités marocaines, pour des migrations organisées dans le cadre de l'accord, soient limitées à la durée du contrat. La demande est acceptée par les Marocains. De même en Belgique, en mars 1964, P.-H. Spaak, ministre des Affaires étrangères, demande à ce que la mention « valide uniquement pour la Belgique » soit inscrite sur les passeports des travailleurs marocains [64]. C'est ainsi une coopération qui est ici nécessaire entre États et entreprises afin de contrôler les déplacements de populations entre le Maroc, la Belgique et la France. Plus précisément, les autorités étatiques sont saisies par les entreprises d'une demande d'intervention, qui passe par l'usage d'un outil canonique du contrôle étatique des déplacements de population – le passeport – et la superposition entre logiques et droit du séjour et du travail.

La solution adoptée en France et en Belgique afin d'assurer un maximum d'efficacité à la captation et à la rétention de la main-d'œuvre marocaine est ainsi analogue :

62. CHM, OP28 C2 100, Lettre de Pierre Dumont, directeur général de la Préfecture du Nord à M. Mangez, directeur général adjoint des HBNPC, 20 mai 1964.

63. Cette commission est prévue lors de la signature de l'accord. AN, 1993 0317/23, dossiers 129, 130, 132.

64. On ne sait en revanche pas si cela a été fait (Frennet-De Keyser, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *op. cit.*, p. 22).

la validité des passeports est limitée à la durée des contrats. Dans l'esprit des représentants et négociateurs français et belges, une telle mesure serait à même de restreindre la capacité des travailleurs à changer de pays, ou d'emploi au sein d'un même pays – du moins légalement. Les HBNPC ne se contentent toutefois pas de cette solution : de façon encore plus simple, et sans doute plus efficace, les dirigeants des Houillères décident tout bonnement de conserver les passeports des travailleurs marocains, et de ne leur rendre qu'à l'expiration du contrat de travail. Cela suppose, nous l'avons évoqué *supra*, que Félix Mora soit en possession des passeports avant le départ des nouvelles recrues. Ce qui ne va pas sans difficultés. Dans une série de courriers adressés à ses supérieurs en novembre 1961, Mora se plaint de l'absence de coopération des autorités marocaines, qui trainent à lui délivrer 354 passeports sans lesquels il ne peut pas convoyer son nouveau lot de recrues dans le Nord-Pas-de-Calais. Voici la façon dont il décrit la discussion avec le gouverneur de la Province d'Agadir, le secrétaire général de la Province, et le chef du service des passeports :

> Quand j'écris obtenu, je pourrais dire « arraché », car ces Messieurs avaient subitement décidé de faire remettre les passeports directement aux intéressés, estimant anormal qu'un Français soit en possession des passeports marocains... Je vous fait grâce des arguments que j'ai fait valoir au cours de ces trois heures...
> Quand j'ai senti que ceux-ci commençaient à porter, j'ai joué le tout pour le tout en leur disant que si les passeports étaient remis aux intéressés, je prenais, quant à moi, en tant que représentant de l'employeur, la décision d'annuler les contrats. La partie était gagnée !... Après avoir signé une décharge, j'emportais les passeports.

Il précise quelques jours plus tard :

> C'est un agent délégué de la Province qui viendra le jour du départ remettre à l'intéressé son passeport [il est sous-entendu que Mora prenne possession du passeport à ce moment-là.]. Déplacements et « vacation » de cet agent étant à la charge des Houillères et s'élevant à 5000 F (50 dirhams) par convoi !...

La rétention des passeports est donc au prix du versement d'une « vacation »... que l'on qualifierait sans doute dans d'autres contextes de « dessous de table ».

Cette pratique de rétention des passeports suppose donc un intense travail de terrain de la part de Mora. De plus, elle ne va pas sans générer des tensions entre l'entreprise et le Consulat du Maroc à Lille. En février 1964, dans une lettre au directeur général adjoint des HBNPC, le Consul se fait l'écho de plaintes qu'il dit

avoir reçues de mineurs marocains, et demande à ce que l'entreprise lui rende les passeports. Il promet néanmoins de ne pas les restituer aux travailleurs sans accord expresse de l'entreprise. Cet échange démontre que ni les HBNPC ni les autorités marocaines ne souhaitent que les travailleurs marocains échappent à leur contrôle, mais pour des raisons différentes : l'entreprise veut exercer un contrôle sur sa main-d'œuvre afin d'en limiter le turnover, alors que les autorités marocaines réclament leur droit à l'exercice d'une souveraineté sur les ressortissants marocains installés en territoire étranger. L'usage des passeports comme un outil administratif et politique d'organisation du recrutement et de contrôle des mouvements de la population des travailleurs marocains ne résout ainsi pas la question cruciale de savoir quelle autorité peut être considérée comme légitime à restreindre et contrôler les déplacements des travailleurs de part de d'autre des frontières nationales.

4.2.4 Surveiller la « colonie marocaine » en France

Ce conflit de légitimité quant au contrôle des populations montre que les frontières nationales exercent une contrainte sur le domaine d'action des pays de départ, qui souhaitent exercer une souveraineté sur leurs ressortissants à l'étranger. Néanmoins, cette question ne peut être réduite à son seul aspect légal ou formel : le problème est moins que les dirigeants marocains aient ou non le droit ou la possibilité de faire valoir une souveraineté, que celui d'un nécessaire accommodement des intérêts économiques d'une grande entreprise française pour laquelle les travailleurs marocains constituent, avant toute chose, une force de travail. Ce que cherche le Consulat du Maroc à Lille c'est ainsi de disposer d'une certaine marge de manœuvre pour exercer un contrôle sur les mineurs marocains, mais sans pour autant que ce contrôle ne soit au détriment de l'entreprise.

Cet enjeu des passeports illustre aussi la volonté plus large de contrôle social et politique sur la population marocaine en France. En effet, les autorités marocaines craignent fortement la contamination de ceux-ci par des idées et des revendications politiques séditieuses. Par exemple, au cours de la rencontre – déjà mentionnée *supra* – entre René Cader, consul de France au Maroc, et le Gouverneur d'Agadir, ce dernier fait part de son inquiétude quant à la potentielle corruption physique, morale et politique des travailleurs marocains en France. Plus encore, il s'inquiète de l'influence, grandissante d'après lui, de l'opposition de Ben Barka, auprès des tra-

vailleurs marocains en France[65]. Le consul restitue ainsi les propos du gouverneur :

> Les personnes recrutées dans le Souss quittent le Maroc en bon état moral et physique, mais lorsqu'ils arrivent en France, ils s'adonnent à l'alcool et à la prostitution. Ils s'habituent au luxe et, à cause des très mauvaises conditions de logement en baraquements, ils deviennent des proies faciles à l'opposition de Ben Barka, qui opère librement contre le Maroc, en France et dans d'autres pays. Pourquoi l'UNFR gagne-t-il tant de suffrages dans le Souss, si ce n'est à cause de la propagande qui est faite dans toute la province par des Marocains qui reviennent de France ![66]

Réelle ou fantasmée, la corruption politique, crainte par le gouverneur d'Agadir, de migrants revenant au pays pour y propager la sédition contre le Roi, est un trait commun à la plupart des élites politiques des pays d'émigration : la représentation ambivalente de l'émigration comme une opportunité permettant de soulager certains problèmes sociaux (comme le chômage, ou la pression démographique), et une menace à la stabilité de l'ordre social ante-migration. On doit aussi remarquer que cette peur est fermement ancrée dans un mode colonial de contrôle des populations : Tyler Stoval[67] note que les entrepreneurs locaux et les administrateurs coloniaux redoutaient fréquemment, dans les années 1920 et 1930, que l'envoi de travailleurs indigènes en métropole ne compromette le développement économique des zones rurales en générant des pénuries de main-d'œuvre, et qu'elle introduise des éléments de corruption morale et de sédition politique, par le contact que ces indigènes pourraient avoir avec les mouvements socialistes et syndicaux en France, ainsi qu'avec des femmes françaises.

Les autorités marocaines cherchent alors développer de meilleurs modes d'organisation et de surveillance des conditions de vie des travailleurs marocains en France. Là encore, cela a été source de conflit. Par exemple, en 1962, l'attaché social de l'Ambassade de France à Rabat, rapporte que le gouvernement marocain a transmis une demande de création de branches du Croissant rouge en France. Cette demande est alors fermement rejetée. L'argument est le suivant : une communauté

65. Mehdi Ben Barka (1920–1965) est un des militants de gauche de la décolonisation marocaine. Il devient, après l'indépendance, un opposant politique au roi Hassan II. Son parti, l'Union nationale des forces populaire (UNFP), fondé en 1959, est très actif parmi les travailleurs et étudiants marocains en France dès le début des années 1960. En 1960, l'UNFP crée à Paris l'Association des Marocains de France, qui entend représenter les intérêts des immigrés marocains en France.

66. Archives diplomatiques, Ambassade de Rabat, lettre de René Cadre, Consul de France à Agadir, à l'Ambassadeur de France à Rabat, 20 février 1964.

67. Stovall, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *op. cit.*

étrangère ne saurait s'organiser séparément du reste de la société, et des services étrangers ne doivent pas interférer avec le fonctionnement des institutions sociales et des organisations économiques en France :

> Nous nous accordons pour répondre aux Marocains que, sur la base de la réciprocité, le Consulat marocain en France peut disposer de services sociaux dédiés à son personnel, sous l'autorité du Consul. Mais ceux-ci ne doivent en aucun cas étendre leur contrôle sur les conditions de travail des travailleurs marocains dans les entreprises françaises. [68]

Mais en pratique, à un niveau local, les interactions entre les autorités marocaines et la compagnies sont plus nuancées. Le Consulat du Maroc à Lille sollicite ainsi, en août 1962, les HBNPC afin d'ouvrir des discussions visant à résoudre des problèmes individuels et collectifs des mineurs marocains. Une note de service du 9 août 1962 de la direction générale des HBNPC à destination des directeurs délégués des Groupes d'exploitation, fait état d'une « récente démarche du Consul du Maroc à Lille » relative aux « conditions d'hébergement des ouvriers marocains », à la « nomination d'hommes de confiance dans les Centres d'hébergement », aux « infirmeries », aux « centre de Loisirs », à « l'accueil des nouveaux ouvriers marocains », à l'« apprentissage », au « classement » des ouvriers marocains, aux « passeports », à la « célébration des fêtes religieuses » et aux « indemnités de transport après retour des congés » [69]. Concernant les deux premiers points, il est mentionné que le Consul aurait constaté le « mauvais état de certains baraquements », et demande que des travaux d'aménagement soient réalisés. La direction générale des HBNPC recommande de s'appuyer sur des « hommes de confiance marocains » pour faire constater l'état des logements et « faire respecter la propreté des colonies et des logements qu'elles comportent. » [70]. Les hommes de confiances doivent être choisis, « avec le concours du Consul du Maroc à Lille », afin d'« aider leurs camarades dans la vie courante » et d'« entrer en relation avec les représentants des Groupes auxquels ils auront à soumettre leurs demandes. » [71].

68. Archives diplomatiques de Nantes, Fonds de l'ambassade de France à Rabat, 537.

69. CHM, OP28 C2 100, Note de la direction générale aux directeurs des groupes d'exploitation, 9 août 1962.

70. Une tournure de phrase semble induire que le mauvais état de propreté serait dû aux habitants et non à l'employeur–logeur : la propreté des logements serait « remise en cause dans des délais qui suivent parfois de quelques semaines seulement les dates d'appropriation. »

71. D'autres sollicitations relatives à des cas individuels ont aussi être trouvées dans les archives de l'entreprise, et dans les dossiers individuels de certains travailleurs marocains. Il faut ici mentionner le fait que des réunions mensuelles sont organisées à partir du milieu des années 1960 réunissant

Le contrôle des travailleurs en France et au Maroc illustre bien le fait qu'il n'y ait pas de solution de continuité évidente entre domination coloniale et exploitation économique en France. La connexion de ces deux dimensions passe par un travail concret de coordination, qui est traversé de conflits entre diverses institutions en charge du contrôle et de la surveillance des populations migrantes. D'autres exemples de la tension entre coopération et conflits relative au contrôle des travailleurs marocains en France vont dans ce sens. Les sujets changent, au fur et à mesure qu'évoluent les enjeux liés à la gestion de la main-d'œuvre marocaine sur le bassin minier. Ainsi, aux Houillères comme dans l'ensemble des secteurs intensifs en main-d'œuvre immigrée, la fermeture des frontières à l'immigration de travail mène à une stabilisation de la celle-ci. Autre facteur de cette stabilisation, nombreux sont alors les mineurs marocains à avoir enchaîné plusieurs périodes d'alternance contrat–congés, et à aspirer à s'installer durablement en tant que mineur. Or, dans un contexte de fermeture accélérée des puits, les Houillères ne souhaitent pas que les mineurs marocains puissent bénéficier d'un traitement égal aux travailleurs français à qui le Statut du mineur garantit des conditions favorables de départ anticipé ou de reconversion professionnelle. Un premier acte des débats sur cette question a lieu en mai 1979, lors de la réunion d'une réunion technique de coordination de la commission franco-marocaine de main-d'œuvre. La délégation marocaine « rappelle à la partie française qu'elle souhaite la permanentisation des mineurs marocains employés dans les houillères, ou l'application en leur faveur du Statut du mineur, afin que soient préservés leurs droits sociaux ». L'enjeu explicite est celui de l'application de la loi du 3 janvier 1979 relatif au renouvellement des contrats à durée déterminée, qui doit, normalement obliger tout employeur à permanentiser tout travailleur dont le CDD aurait été renouvelé une fois. La partie française répond que les Houillères restent libre de ne pas transformer les CDD en CDI et renvoie les discussion à une réunion ultérieure de la Commission franco-marocaine de sécurité sociale [72]. Cet échange, qui se poursuit tout au long des années 1980, manifeste une modification de l'attitude du gouvernement marocain à l'égard de ses ressortissants à l'étranger. Attitude qui semble se rapprocher de celle adoptée par d'autres pays d'émigration tout au long du XXe siècle, visant à assurer une protection à distance de leurs ressortissants, par

Félix Mora, le Consul du Maroc et/ou son attaché social, ainsi que les « contrôleurs sociaux » des HBNPC chargés de l'interface entre les « hommes de confiance » – aussi appelé « auxiliaires » par Mora – et l'administration des HBNPC.

72. AN, 19930317/23, Dossier 130 : commission technique de coordination 3-4 mai 1979.

la conclusion d'accords avec les pays d'immigration dans les domaines du droit du travail et de la protection sociale [73].

Cette attitude n'est toutefois ni univoque ni simple, et toujours susceptible de se retourner en attitude répressive dès que la préservation de l'ordre social est en jeu. En effet, les autorités marocaines interviennent également afin d'aménager les conditions du « retour au pays » des mineurs marocains surnuméraires dans le Bassin minier, et afin de faire cesser une grève déclenchée en novembre et décembre 1987 par les mineurs marocains. Cette grève fait suite à celle de 1981, qui avait permis aux travailleurs marocains d'obtenir la jouissance du Statut du mineur, et donc la fin du système de rotation sur contrats. Mais cette conquête de l'égalité formelle est rapidement battue en brèche par les nécessités de la politique de fermeture des puits. Alors que l'objectif est désormais fixé d'arrêt total de l'exploitation charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais à la fin de la décennie, les dirigeants des Houillères cherchent à composer avec plusieurs impératifs : faire décroître le nombre de Marocains, tout en prenant acte du fait qu'ils ne peuvent plus être renvoyés en fin de contrat. L'une des solutions envisagée est alors d'inciter les Marocains à « rentrer au pays ». Cette politique se matérialise par la signature d'une convention entre Charbonnages de France et le gouvernement marocain en 1985, et la mise en place (par Félix Mora, devenu chef du Service social Marocain des HBNPC), au sein de l'entreprise, de dispositifs de suivi des mineurs marocains « rentrés au pays ». L'option du retour au pays n'est prise que par un peu moins du tiers de l'effectif marocain. Notamment ceux qui n'avaient pas fait venir leur famille lors de l'ouverture des politiques de regroupement familial des années 1970. Les revendications de la grève de 1987 portent sur les conditions de reclassement, et les conditions du retour au pays ; elles sont exprimées deux mois durant, par les mineurs marocains, lors de la plus longue grève de la période, tous bassins miniers confondus.

Au cours de la grève [74], le consulat du Maroc est actif dans les cités minières afin d'inciter les travailleurs marocains à reprendre le travail. Un député marocain, Akka Ghazhi, ancien leader CGT de la grève de 1983 aux usines Citroën–Aulnay [75], se rend également sur le bassin à la tête d'une délégation parlementaire, afin de

73. ROSENTAL, « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *op. cit.*

74. GAY et PERDONCIN, « Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s) », *op. cit.*

75. Voir la thèse de Vincent Gay à ce propos (GAY, « Immigration, travail, restructurations industrielles », *op. cit.*).

négocier une sortie de conflit avec les HBNPC, en court-circuitant la CGT, qui dirige le mouvement [76]. Un compte-rendu des Renseignements généraux du Lundi 2 novembre 1987 raconte :

> Samedi 31 octobre a eu lieu à Avion (Pas-de-Calais) un rassemblement de 1 500 mineurs marocains, en présence d'un secrétaire de l'ambassade du Maroc, du Consul du Maroc à Lille et de M. Akka Ghazi, député marocain. Les incitations à la modération et à la reprise du travail de ces responsables se sont heurtés à l'hostilité d'une partie de l'assistance, notamment des mineurs de la fosse 5 de Sallaumines (effectif 840 dont 50 % de Marocains), qui doit cesser toute activité le 31 décembre. [77]

Enfin, les autorités marocaines sont consultées à diverses étapes de la grève, comme l'illustre ce télégramme du directeur départemental des Renseignements généraux :

> Le 16/11/87 matin au siège HBNPC à Douai (Nord) s'est réunie la convention mixte franco marocaine : participation de M. Jack Verlaine, DG HBNPC, Michel Sauvage, Directeur du Personnel HBNPC, Bougrini Vice Consul Maroc à Lille, Beloued fonctionnaire Ministère marocain du Travail, Dahha fonctionnaire ministère marocain travail, Benjeloun chargé des affaires sociales à Ambassade du Maroc à Paris. Cette réunion quelque peu perturbée par la disparition du délégué mineur CFTC Frikha Lahcen [78] n'a porté que sur des points de détail très techniques de la convention franco-marocaine signée en novembre 1985 – les diverses améliorations qui y ont été apportées ne sont pas de nature à influer sur le conflit actuel. [79]

Le protocole de fin de conflit signé le 2 décembre 1987 est approuvé par la partie marocaine de la commission paritaire franco-marocaine. Les autorités marocaines

76. AN 20030514/1, Dépêches AFP du 14 novembre 1987.
77. AN 20030514/1.
78. Il est retrouvé sain et sauf dans la nuit du 16 au 17 novembre.
79. AN 20030514/1. Un second rapport daté du 16 novembre témoigne aussi des tensions et du fait que l'intervention des officiels marocains dans la grève n'est pas perçue par les travailleurs en grève comme leur étant favorable : « Des propos recueillis auprès des mineurs marocains formant le piquet de la fosse 9 de Roost-Warendin, il appert que ceux-ci n'ont pas confiance aux mineurs partis le 15.11.87 au Maroc à l'initiative de la CGT pour y rencontrer les autorités de ce pays. Par ailleurs, ils rejettent l'autorité des députés marocains venus en France, tels MM. Ghazzi et Kafouni, et estiment que les représentants de l'Ambassade du Maroc et du Consulat ne sont pas qualifiés pour parler en leur nom. Pour eux ce sont des traitres. Ce qu'ils veulent c'est que leurs propres représentants de la base soient reçus par M. Jack Verlaine, Directeur des HBNPC. A noter que ces mineurs du piquet de grève de la fosse 9 de Roost-Warendin ont le soutien de la section du MRAP du Douaisis. »

jouent ici, aux côtés de l'entreprise, un rôle de maintien de l'ordre social, qui s'éloigne, pour le moins, de l'attitude protectrice relative aux enjeux de droit du travail.

Au terme de cette analyse des rapports de coopération et des conflits entre parties-prenantes des programmes d'importation de main-d'œuvre marocaine, la dimension coloniale des pratiques de gestion et de contrôle des travailleurs marocains ne paraît pas déterminante. Il est bien sûr important de conserver à l'esprit que, dans les cas des HBNPC, le programme de recrutement demeure remarquablement stable avant et après l'accession à l'indépendance du protectorat : certaines des pratiques inventées durant la période coloniale sont poursuivies après. Mais tant l'étude du rôle de l'ONI que la comparaison avec le cas belge montrent que bien des enjeux relatifs à l'organisation administrative, au contrôle du processus de recrutement et à la légitimité du contrôle des migrations et des migrants, ne semblent pas spécifiquement marquées par leur origine coloniale. Le traitement spécifique et discriminatoire des travailleurs marocains en France ne saurait donc être réduit à ses éventuelles origines coloniales. Sauf à en masquer les caractères généraux qui le rattachent au traitement de l'ensemble des travailleurs étrangers, soumis aux logiques de la division du travail dans les grandes entreprises capitalistes. Ce qui apparaît clairement est ainsi que cette intégration des travailleurs marocains au travail minier passe par un phénomène généralisé de coopération – non exempt de tensions – entre États et entreprises, afin d'assurer l'exploitation économique et la domination politique des travailleurs.

4.3 La colonie rapatriée : pratiques de gestion des populations et idéologies racialistes

La question demeure de savoir dans quelle mesure certaines pratiques de contrôle des populations, et certaines représentations des populations colonisées ont pu être mobilisées dans le cadre du recrutement et, éventuellement, rapatriées en métropole. Les discriminations contre les population colonisées ou anciennement colonisées ne dérivent pas directement du racisme colonial ou des pratiques coloniales de gestion des populations. Mais, comme nous venons de le voir, le fait que ces travailleurs aient été recrutés au Maroc, une ancienne colonie française, ne peut pas non plus être simplement ignoré : la situation coloniale a produit des effets sur les caractéristiques générales des migrations marocaines vers la France, et a rendu le recrutement de

travailleurs marocains dans les mines non seulement possible, mais aussi désirable. La colonisation française du Maroc ne peut donc être considérée comme un simple contexte du recrutement de mineurs marocains par les HBNPC. La « situation coloniale » [80] a modelé la manière dont les populations marocaines ont été divisées et représentées en termes raciaux, ainsi que la manière dont ils ont été sélectionnés au Maroc et controlés en métropole [81]. Si les effets de la colonisation et de la décolonisation du Maroc peuvent être vus à la fois dans le tempo et dans les structures des migrations en Europe, ils peuvent aussi être repérés dans les pratiques et dans les catégories raciales utilisées pour structurer la migration et assigner les travailleurs marocains à des positions professionnelles spécifiques.

La question des relations entre pratiques coloniales et pratiques métropolitaines a été posée, pour l'essentiel, à partir de l'étude du cas algérien [82], qui cumule des caractéristiques le rendant particulièrement intéressant, mais aussi sans doute très spécifique : des liens très étroits entre la colonisation de l'Algérie et la métropole (intégration juridique du territoire algérien et résidence en Algérie d'un grand nombre de citoyens français, qui s'installent en métropole après l'indépendance), une administration coloniale constituée pour une bonne part d'agents recrutés localement [83], et l'existence d'un champ social, administratif et politique autonome en Algérie avec de multiples circulations avec la métropole. L'immigration des travailleurs algériens en métropole est évidemment fortement modelée par sa dimension coloniale, qu'il s'agisse du statut social et politique « paradoxal » des Algériens résidant en France [84], ou des modalités bien particulières d'encadrement de ces travailleurs par des agents souvent issus et formés dans l'administration civile ou militaire coloniale [85]. Mais qu'en est-il dans le cas du Maroc et des travailleurs marocains en

80. Georges Balandier, « La situation coloniale : approche théorique », *Cahiers internationaux de sociologie*, (110), 2001, p. 9–29.

81. Pour une discussion précise des effets prolongés de la situation coloniale sur les doctrines légales et les pratiques administratives de contrôle des populations, on se référera à l'article récent de Emmanuelle Saada, « Nationalité et citoyenneté en situation coloniale et post-coloniale », *Pouvoirs*, 160 (1), 2017, p. 113.

82. Politix, « La colonie rapatriée », (76), 2006, p. 3–7.

83. Voir notamment la thèse d'Annick Lacroix sur les postiers en Algérie coloniale (Annick Lacroix, « Une histoire sociale et spatiale de l'Etat dans l'Algérie colonisée. L'administration des Postes, Télégraphes et Téléphones du milieu du XIXe siècle à la Seconde Guerre mondiale », Thèse de doctorat d'histoire, ENS Cachan, 2014).

84. Spire, « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole », *op. cit.*

85. Choukri Hmed, « "Tenir ses hommes" : la gestion des étrangers "isolés" dans les foyers Sonacotra après la guerre d'Algérie », *Politix*, (76), 2006, p. 11–30.

France ? Le schéma algérien est-il transposable, ou bien l'appréhension du cas marocain permet-il de décaler le regard quant aux rapports entre pratiques coloniales et pratiques métropolitaines ? Les variations intra-coloniales que tend à uniformiser voire effacer le paradigme post-colonial continuiste est ici mise en lumière par l'étude des modalités pratiques du recrutement de travailleurs marocains.

Afin de comprendre les relations entre l'expérience de la colonisation marocaine et les pratiques métropolitaines, nous commencerons par revenir en détail sur la trajectoire sociale et professionnelle de Félix Mora (4.3.1). Nous étudierons ensuite la manière dont a été formé et recruté le personnel en charge de la gestion des mineurs marocains (4.3.2), puis les pratiques d'encadrement de ces mineurs (4.3.2), et les usages et transformations des catégories raciales forgées lors de la colonisation du Maroc (4.3.4).

4.3.1 Félix Mora : une carrière marocaine

L'importation ou le rapatriement de pratiques d'encadrement des populations passe par l'action de petits fonctionnaires qui se spécialisent dans la gestion des populations issues des (ex-)colonies en France. Dès la Première Guerre mondiale, des militaires et des administrateurs civils formés dans les colonies sont utilisés par l'État français afin de surveiller les travailleurs coloniaux employés « à l'arrière » et d'organiser leur vie quotidienne dans les camps et les usines [86]. Après la Seconde Guerre mondiale, d'anciens soldats continuent d'être employés pour gérer les travailleurs algériens, notamment dans les foyers de travailleurs où est mis en œuvre un système de contrôle s'apparentant à l'enrégimentation [87]. Aux HBNPC aussi, d'anciens soldats et officiers coloniaux sont utilisés afin de sélectionner les recrues marocains, et d'organiser leurs conditions de vie en France. L'usage d'anciens soldats comme surveillants dans les corons et les baraquements est un caractère récurrent du paternalisme patronal minier et de la disciplinarisation de la force de travail minière [88]. Mais lorsqu'il s'agit spécifiquement des Marocains, ce sont des agents formés sous

86. STOVALL, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *op. cit.*, p. 46.

87. HMED, « "Tenir ses hommes" », *op. cit.*

88. Jeannine Ponty (PONTY, *Polonais méconnus*, *op. cit.*) l'évoque à propos du Nord-Pas-de-Calais de l'entre-deux guerres. Pour la période postérieure à la Seconde Guerre mondiale, le documentaire *Sous l'œil des Houillères* réalisé par l'historienne Marion Fontaine et le documentariste Richard Berthollet (2017, D_Vox et France 3 Hauts-de-France) fournit une description saisissante de la police privée utilisée par les HBNPC de 1949 à 1992, le Service de Surveillance du Bassin.

le Protectorat, ou ayant une expérience particulière du traitement des populations marocaines, qui sont embauchés par l'entreprise.

C'est le cas de l'un des personnages principaux de cette histoire, Félix Mora (1926–1995) dont nous avons déjà eu l'occasion de décrire certaines des actions, mais sans s'attarder son profil social et professionnel particulier[89]. Mora naît à Croix, une petite commune du Nord, située entre Lille et Roubaix, le 28 août 1926. Son père est employé au quotidien local *La voix du Nord*, sa mère est sans doute sans emploi salarié. Sa première et seule expérience professionnelle, hors de l'armée et des HBNPC, a lieu à l'âge de 15 ans, en tant qu'ouvrier journalier de février à octobre 1941 à *L'Écho du Nord*. Après le certificat d'études primaires et deux années de cours supérieur, il poursuit des études de typographe à l'École professionnelle de l'industrie lilloise (EPIL, un institut professionnel privé) où il décroche en 1945 un CAP de « compositeur et machiniste typographe ». Le déclenchement de la guerre interrompt ce qui aurait pu être une carrière professionnelle d'ouvrier qualifié ou de technicien, d'un jeune homme de classe populaire nordiste disposant d'une qualification professionnelle. Engagé volontaire en juin 1945, à l'âge de 19 ans, à l'Intendance militaire de Lille, au titre des Tabors Marocains, il devance de trois années l'appel au service militaire. Débarqué à Casablanca en mai 1946, il est affecté au commandement divisionnaire des Goums d'Agadir où il passe toute la guerre, ainsi que les premières années de l'après-guerre jusqu'en juin 1948, date de sa radiation des contrôles des Goums marocains. Il est alors occupé à des opérations de recrutement et d'entraînement de troupes supplétives marocaines, auprès du 19e Goum d'Agadir, dans le Souss, c'est-à-dire la région précise qu'il sillonnera durant plus de 25 ans pour sélectionner les 80 000 travailleurs qu'il prétend avoir recrutés. Lorsqu'il est chargé, en 1948, de sa première mission de recrutement pour le compte des Houillères, il est toujours militaire, sous l'autorité de la Résidence générale : la demande de recrutement de travailleurs marocains pour les mines passe en effet par l'administration coloniale. D'août 1948 à mars 1950, il est salarié à la Résidence générale « détaché auprès des HBNPC », selon la formule utilisée par le service du personnel des Houillères[90]. L'administration coloniale joue donc un rôle primordial

89. Les informations que nous utilisons ici sont tirées de l'entretien réalisé par Olivier Kourchid avec Félix Mora, ainsi que de documents fournis par Mora à Kourchid (Kourchid, « Les processus de recrutement des mineurs marocains de M. Mora », *op. cit.*).

90. Il raconte à Marie Cegarra : « C'était dans les années 1948–1949. Un avis émanant de la Résidence générale du Maroc est passé sur mon bureau. Que les Charbonnages de France recherchaient de la main-d'œuvre marocaine. Ce recrutement ne pouvait se faire qu'à condition d'une possibilité

dans la mise en œuvre des premiers recrutements de travailleurs marocains pour les HBNPC[91] .

En octobre 1951[92], lorsque les HBNPC l'embauchent définitivement, l'entreprise s'adjoint les services d'un très bon connaisseur du terrain, arabophone courant, formé au sein de l'armée au travail de sélection et de triage des populations marocaines rurales du Souss. Il est alors affecté au Service social marocain, un sous-service du Service du travail et des relations sociales, où il occupe le poste de « contrôleur social » autrement dénommé « contrôleur des colonies marocaines », chargé de la gestion spécifique des travailleurs marocains. Ce Service social marocain est alors dirigé par d'Achon, ancien commandant de l'armée ayant servi durant la Seconde Guerre mondiale dans le Premier régiment de Spahis algériens[93].

Sa carrière décolle rapidement : en avril 1952, il passe agent de maîtrise, et en juillet 1963 – cas très rare pour un travailleur ayant débuté sa carrière comme simple employé – il devient ingénieur. Il réalise l'ensemble de sa carrière au sein du service social marocain, dont il devient le chef au début des années 1970. Lorsqu'il prend sa retraite en avril 1987, il est « inspecteur divisionnaire », un des plus hauts grades de la hiérarchie des ingénieurs. Très bien évalué par ses supérieurs hiérarchiques[94],

de contrôle. Un contrôle confié à un officier d'affaires indigènes chargé notamment de vérifier qu'il n'y avait pas d'exploitation de ladite main-d'œuvre. J'ai alors postulé et ma candidature a été retenue. Je me suis retrouvé dans le Nord-Pas-de-Calais. Mais j'appartenais toujours à l'armée. J'étais officier détaché de la Résidence générale du Maroc, avec pour charge trois groupes, ceux d'Hénin-Liétard, Oignies et Lens. » (Cegarra, *La mémoire confisquée*, *op. cit.*, p. 70)

91. Deux notes émises par le service de gestion du personnel des HBNPC en octobre 1946 témoignent également du rôle de la Résidence générale dès la mise en place des premiers recrutements de travailleurs marocains : « Un surplus de 1 000 travailleurs [marocains] destinés primitivement aux Mines de la Loire sera réparti très probablement par moitié entre le Bassin de la Lorraine et celui du Nord et du Pas-de-Calais. Pour cette opération, l'accord de la Résidence reste indispensable. (ANMT, CDF, 2004 001 265, "Note hebdomadaire sur la main-d'œuvre étrangère", 1er octobre 1946 »). « Les Charbonnages de France nous ont informé que le recrutement de travailleurs algériens à Marseille risque de compromettre le recrutement des 5 000 travailleurs marocains que nous leur avions demandés. La Résidence du Maroc s'opposerait en effet à ce que les Marocains soient mis en contact avec les Algériens. (ANMT, CDF, 2004 001 265, "Note hebdomadaire sur la main-d'œuvre étrangère", 26 octobre 1946 ») On le voit, les considérations politiques sont également déterminantes : la gestion différenciée des populations colonisées selon le modèle de la « petite colonie » s'applique également aux travailleurs coloniaux en métropole.

92. D'avril 1950 à septembre 1951, il est salarié au bassin métallurgique de la Sambre par l'Association d'Aide aux Travailleurs d'Outre-Mer de la Sambre à Maubeuge, en tant que « Conseiller pour l'emploi de la main-d'œuvre nord-africaine ».

93. Mora se marie en avril 1951. Son épouse est infirmière. Deux enfants naissent, l'un en 1951 à La Madeleine, l'autre en 1957 à Agadir.

94. Lors de sa nomination comme ingénieur, le directeur délégué du Groupe d'Hénin-Liétard où il est affecté écrit : « Monsieur Mora a rendu et continue à rendre d'éminents services à l'ensemble du

Mora dispose d'une expérience préalable qui se renforce au fil du temps jusqu'à devenir unique au sein de l'entreprise. Il n'est sans doute pas abusif – même si nous verrons ci-dessous qu'il n'est évidemment pas seul – de considérer que Mora est l'organisateur principal, reconnu comme tel au sein de l'entreprise, du programme marocain. Ce statut particulier de Mora dans l'entreprise est bien manifesté par le mot, conservé par Mora, rédigé à son attention par le chef du service de gestion des effectifs, Bayle, à son retour d'un voyage au Maroc en décembre 1965 :

> Nous venons d'effectuer un voyage de près de 5 000 km en terre marocaine. J'ai pu ainsi prendre contact avec les autorités de ce pays (ministère du travail, gouverneurs, échelons divers des provinces, consulat de France), avec les organismes coopérant au bon fonctionnement de notre mission (Office national d'immigration, compagnie Paquet...) et enfin avec le Maroc lui-même, ses coutumes, ses modes de vie et sa situation actuelle, sans oublier évidemment notre mission elle-même. En un mot, j'ai pris contact avec tout le contexte de notre recrutement et je mesure pleinement, maintenant, combien un tel voyage est nécessaire pour bien comprendre et traiter nos problèmes de main-d'œuvre marocaine.
> Au terme de ce voyage et indépendamment des conclusions « techniques » que nous avons à en tirer, je tiens à vous faire part dès maintenant de ma satisfaction la plus totale.
> Satisfaction surtout à l'égard du chef de notre mission au Maroc, dont il m'a été permis de mesurer et d'apprécier l'efficacité, le dynamisme et l'influence grâce à qui notre Bassin jouit partout d'une réputation et d'un prestige vraiment remarquables.
> Vous avez tenu, au cours de nos conversations, à souligner l'aide et la compréhension dont vous avez bénéficié de la part de votre Directeur et plus particulièrement de Messieurs Armand et Pelan ; soyez persuadé que j'accorde à votre réussite la part qui revient à ceux qui ont su vous faire confiance et vous « épauler ».
> Recevez enfin mes remerciements, l'assurance de mes sentiments les meilleurs et la certitude de mon appui le plus total pour la plus grande réussite de votre action au Maroc.

Mora apparaît ici comme celui qui est capable de réaliser l'interface entre la diversité des acteurs et institutions dont la mobilisation est nécessaire à la transformation des paysans du Souss en mineurs du Nord. C'est à ce titre que sa position est

Bassin en recrutant la main-d'œuvre marocaine indispensable au maintien des effectifs. Il a rempli de façon remarquable les missions délicates qui lui ont été confiées, avec un sens de la négociation et un esprit d'initiative et de décision, principaux facteurs de son succès. » (Archives privées O. Kourchid.)

singulière au sein de l'entreprise, ce qui explique sans doute la pente très forte de son ascension professionnelle. Il faut aussi lire dans les paroles du dirigeant des HBNPC la reconnaissance du caractère spécifique de la question marocaine, qui nécessite d'après lui, une fine connaissance de la « terre marocaine », de ses us et coutumes, comme une garantie de bon gouvernement de ses populations. Nous verrons plus bas que cette conception ethniciste de la gestion des populations est ancrée l'idéologie colonialiste, mais il faut noter ici que Mora réunit toutes les conditions pour remplir ce rôle de médiation culturelle entre l'univers industriel du Nord et les provinces rurales du Souss.

La carrière marocaine de Mora ne prend pas fin en avril 1987 lors de son départ en retraite, à l'âge de 61 ans. En effet, il signe dès le 2 février 1988 un contrat de travail avec les HBNPC, aux termes duquel il est chargé de représenter les Houillères dans toutes les opérations de « réinsertion des travailleurs marocains par création d'entreprise au Maroc ». Il est écrit à l'article 2, qui expose les qualités et les missions de Mora :

> M. MORA a su se ménager depuis l'année 1945, notamment en sa qualité d'ancien Contrôleur social attaché à la Résidence Générale au Maroc à Rabat un tissu relationnel exceptionnel.
> M. MORA, qui est particulièrement attaché au devenir des mineurs marocains concernés, a accepté, en qualité de conseil, de mettre ses connaissances à disposition des Houillères, et de représenter celles-ci dans l'action de réinsertion entreprise.
> Dans ce cadre, Monsieur MORA s'engage notamment à :
> — élaborer des projets susceptibles d'être assumés par des ouvriers marocains des HBNPC pour leur insertion ou leur réinsertion au Maroc, en assurer le suivi ;
> — prendre tant en France qu'au Maroc les contacts nécessaires pour inviter des industriels ou commerçants établis en France à devenir des « porteurs de projets » en s'impliquant financièrement dans la création de PMI ou PME dans différentes régions du Maroc ;
> — apporter auxdits « porteurs de projets » toute l'aide nécessaire, en les accompagnant au besoin sur place, afin de les introduire auprès des Ministères, Administrations, Gouverneurs de Provinces, Ambassade et Consulats de France, établissements bancaires, industriels, etc... ;
> — organiser des déplacements au Maroc pour des groupes d'ouvriers marocains désireux d'étudier sur place des projets de réinsertion, les accompagner éventuellement.

Mora est ainsi chargé, alors que l'entreprise ferme ses derniers puits, de faire

faire le chemin inverse aux travailleurs marocains qui choisissent de retourner au pays pour y créer une entreprise. Les modalités concrète de cette dernière « mission Mora » ainsi que l'étude des projets et des profils des mineurs marocains les ayant portés excède l'objet de cette thèse[95]. On se contentera de dire ici que Félix Mora parachève une vie professionnelle entièrement vouée à l'encadrement des travailleurs marocains : après les avoir transformés de fellah en prolétaires des mines, il entend assurer leur conversion en petits entrepreneurs locaux au Maroc. L'action n'est pas bénévole : Mora perçoit un « dédommagement qui [est] fonction du nombre et de l'importance des projets menés à bonne fin ». Très concrètement, les Houillères lui garantissent une rémunération minimale de 6 000 francs par mois versée à titre da-compte. Une régularisation trimestrielle est prévue en fonction du nombre de projets menés à bien, qui n'est pas réalisée, puisque le relevé des paiements fait apparaître 36 versements de 6 000 francs : de janvier 1988 à décembre 1990 (date de fermeture du dernier puits et de fin définitive de la carrière de Mora), il touche donc 36 000 francs qui viennent s'ajouter à sa retraite des mines[96]

Il est évidemment impossible de savoir quelle aurait été la carrière de Félix Mora sans cette bifurcation biographique provoquée par son engagement volontaire en 1945 et son affectation aux Goums marocains. On peut toutefois émettre deux observations. Premièrement, Félix Mora connaît au sein des HBNPC, et grâce au programme de recrutement marocain, une très forte ascension professionnelle et sociale : de fils de petit employé de presse titulaire d'un CAP, à chef de service de l'une des plus grandes entreprises françaises, égal en grade à un ingénieur formé à l'École des mines. Deuxièmement, il faut aussi remarquer, et cela va dans le sens des observations faites par les travaux de socio-histoire rassemblés dans le numéro de *Politix* cité *supra*, que la colonisation n'affecte pas uniquement le destin social des indigènes et des travailleurs migrants. Les trajectoires sociales et professionnelles de celles et ceux qui sont chargés de leur encadrement sont aussi profondément modelées par les opportunités ouvertes, ou les ruptures provoquées, par les relations entre la France et ses (ex-)colonies. Le cas de Mora, s'il semble marqué d'une forte singularité, manifeste l'effet de long terme du colonialisme sur les vies sociales des

95. Nous avons saisi, pour une exploitation ultérieure, à l'ANGDM l'ensemble des fiches individuelles des travailleurs qui ont participé à ce programme.

96. A titre de comparaison, le salaire net annuel moyen d'un homme cadre supérieur en 1988 était de 239 400 francs, soit 19 950 francs par mois. Celui d'un ouvrier non qualifié était de 74 800 francs, soit 6 233 francs par mois. Mora touche donc, en honoraires s'ajoutant à sa retraite d'ingénieur, l'équivalent d'un salaire ouvrier.

individus y ayant contribué.

4.3.2 Un personnel d'encadrement lié au Maroc

D'autres agents que Mora participent à cette organisation collective de la vie des travailleurs marocains : personnel administratif, agents du Service social marocain [97], chefs de services, médecins. Mora occupe une position toute singulière dans le processus de recrutement et la gestion de la main-d'œuvre marocaine. À telle point que l'on pourrait être tenté d'en faire un personnage omniscient, agissant seul et décidant de la destinée sociale et professionnelle de dizaines de milliers de travailleurs marocains [98]. La propension de Mora lui-même à se présenter – cela transparaît dans les extraits d'entretiens cités *supra* – comme le grand ordonnateur tout-puissant des affaires marocaines dans les mines renforce ainsi l'occultation du travail pourtant crucial des autres personnes qui participent à l'organisation du recrutement et à la gestion de la main-d'œuvre dans le Nord.

Dressons ici le portrait de deux autres acteurs de cette histoire, tous deux arabophones et entretenant un rapport particulier au Maroc et aux Marocains. Nous l'aborderons dans la prochaine sous-section lorsque nous évoquerons la dimension hygiéniste de l'encadrement des mineurs marocains : les médecins et personnels médicaux employés par les HBNPC jouent un rôle important. Au cours du recrutement, ils participent à la sélection en certifiant le bon état de santé des candidats à l'émigration. Dans le Nord-Pas-de-Calais, ce sont eux qui, lors de la visite médicale obligatoire lors de l'embauchage, déclarent chaque travail apte au travail minier.

Le docteur Bruno [99] est né en 1924 à Brest. Après des études médicales à l'université de Toulouse, il réalise son internat de médecine en 1950 à l'hôpital Maurice Gaud, l'un des principaux hôpitaux publics de Casablanca. Enregistré au Conseil de l'Ordre des médecins du Maroc, il est, de 1952 à 1955, médecin contrôleur du

97. L'un de ces agents, Christian Flavie – cf. infra – estime à une trentaine environ le nombre d'agents (gardes des cités pour travailleurs marocains, personnel administratif, contrôleurs sociaux) occupés à la gestion quotidienne des Marocains au milieu des années 1970.

98. C'est l'un des reproches que l'on peut faire à l'ouvrage et aux articles de Marie Cegarra, qui se fonde quasi-exclusivement sur le témoignage de Mora pour étudier le recrutement et la gestion du personnel marocain (Cegarra, *La mémoire confisquée*, *op. cit.* ; Marie Cegarra, « Récession et immigration les mineurs marocains dans les mines de charbon du Nord/Pas-de-Calais », *Revue du Nord*, [21, hors-série], 2006, p. 157–164)

99. Le nom a été modifié. Les informations suivantes proviennent de son dossier individuel de carrière consulté à l'ANGDM.

travail au centre minier Louis Gentil de l'Office chérifien des phosphates (OCP) situé à Youssoufia, à 100 km au nord-ouest de Marrakech). En 1955, toujours employé par le OCP, il est transféré à Khouribga (l'autre centre minier de l'OCP situé à 200 km au nord de Marrakech). Il est alors responsable du service d'électro-radiologie de l'Hôpital des Exploitation minières géré par l'OCP. En juin 1962, il candidate spontanément aux HBNPC. Sa candidature ne passe pas inaperçue : sa maîtrise de l'arabe (son dossier mention « arabe dialectal limité à l'examen médical ») et ses compétences en radiologie attirent l'attention du médecin-chef Amoudru. Il est également soutenu par Blaclard, chef du service du travail et des relations sociales de Charbonnages de France et ancien Secrétaire général de l'OCP, qui loue sa « haute conception de son rôle » et son « dévouement inlassable » lui ayant permis de gagner « rapidement la confiance du personnel tant français que marocain, sans pour cela transiger en aucune circonstance avec le devoir que lui imposait son rôle dans l'entreprise. » Il ne reste que quatre années aux HBNPC, au cours desquelles il procède à de nombreuses visites médicales de médecine du travail à la fosse 21 du groupe d'Hénin-Liétard et à la cokerie de Harnes, où sont employés un grand nombre de travailleurs marocains. Il participe aussi au processus de recrutement, comme en témoigne la lettre manuscrite [100] conservée dans son dossier :

> La Pergola, Inezgane [101]
> Cher Monsieur,
> L'ambiance estivale du Souss ne me fait pas oublier le bassin minier du Nord. J'ai pu suivre pour le [Groupe ?] les journées [?]. Je souhaite qu'elles aboutissent à des réalisations concrètes.
> Les objectifs que Monsieur Duchâteau [102] m'avait fixés n'étaient pas tous atteints samedi en raison de certaines [?] dans les méthodes de travail [...]. Monsieur Duchâteau m'a demandé de prolonger ma mission et d'attendre le retour du médecin-chef de la Province de Marrakech début octobre.
> Ce qui est acquis est l'assouplissement de la règlementation découlant de la Convention franco-marocaine particulièrement dans le domaine [médical ?].
> À Agadir, le recrutement reprend avec une équipe nouvelle que j'ai informée des critères médicaux en tenant compte de notre profil d'aptitudes et des prescriptions de l'ONI.

100. L'écriture manuscrite assez relâchée rend certains mots illisibles. On ne sait pas non plus à qui la lettre est adressée.
101. Commune du Souss, à 12 km au sud d'Agadir.
102. Chef du service Travail et relations sociales des HBNPC.

> Monsieur Mora tient beaucoup à sa tutelle médicale. Je la crois utile sur bien des plans. J'assisterai donc comme me l'a demandé Monsieur Duchâteau à la « présélection Mora » puis à la visite à Agadir les 5 et 6 octobre. Je ferai tout mon possible pour être de retour le 9. [...] Je vous prie de crois, cher [?] en mes sentiments dévoués."

La trajectoire du Dr Bruno est donc celle d'un jeune médecin ayant connu ses premières expériences professionnelles au Maroc à une époque où celui-ci est toujours sous tutelle française. Sa spécialisation en médecine du travail et ses premières années de carrière à l'OFC sont, pour l'entreprise, un gage de connaissance et de savoir-faire ajusté au traitement de travailleurs marocains. Son passage par les HBNPC apparaît comme un moment de bifurcation professionnelle et personnelle, qui lui permet, semble-t-il, d'opérer la transition entre le Maroc et de la colonisation et le « retour » en métropole. Son départ en 1966 est motivé par son désir de se rapprocher de la région parisienne « où il va bénéficier d'une rémunération plus élevée » [103].

Un autre portrait d'agent au service de la gestion du personnel marocain illustre les rapports entre colonisation, politique de main-d'œuvre et trajectoires professionnelles. Il s'agit de Christian Flavie [104], qui est recruté en 1977 par Mora. Né le 8 décembre 1947 au Maroc (à Fez), fils de colons français, Christian Flavie est, lui aussi arabophone. Titulaire d'un diplôme d'infirmier, il commence à travailler pour l'Office national d'immigration à Casablanca en 1970. Il est alors chargé non seulement de la réalisation des tests médicaux [105] lors des tournées de recrutement de diverses entreprises françaises, mais aussi de la réalisation films audiovisuels à destination des recrues marocaines de l'ONI, leur présentant les conditions de vie et de travail en France. C'est à l'occasion d'un voyage d'étude en 1977 aux HBNPC, qu'il rencontre Mora :

> Et donc nous on est venu ici en voyage d'étude avec un collègue de l'ONI, pour voir un petit peu, pour monter ces diapositives, faire un reportage diapo, pour pouvoir les diffuser à Casablanca, pour qu'ils retrouvent un peu ce qu'on leur a dit. C'était très important. C'était à l'initiative de M. Mora d'ailleurs. Parce que bon, comme on connaissait pas, on pouvait pas broder donc il a fallu qu'on vienne sur place pour savoir, etc. Et donc ça nous a servi. À la suite de ça, j'ai rencontré M. Mora

103. ANGDM, Dossier individuel, courrier du directeur délégué du groupe au moment de la démission du Dr Bruno.

104. Le nom a été modifié. Les informations ci-dessous proviennent d'un entretien réalisé le 25 juin 2013 et de son dossier de carrière individuel.

105. Essentiellement des tests sanguins pour vérifier si les candidats sont atteints de syphilis.

> qui m'a fait la proposition, puisque je parlais arabe également, donc il m'a fait la proposition de venir travailler dans les Charbonnages à la main-d'œuvre étrangère pour m'occuper des Marocains. (Entretien avec Christian Flavie, 25 juin 2013, Noyelles-sous-Lens)

Sur proposition de Mora, il déménage définitivement dans le Nord-Pas-de-Calais quelques mois plus tard pour y assurer les fonctions de « contrôleur social » dans les cités minières où sont logés les travailleurs marocains, autrefois occupées Mora lors de son arrivée dans l'entreprise en 1951 [106]. Il décrit ainsi le travail du « contrôleur social » :

> À la tête de chaque cité il y avait un chef de cité. Au dessus du chef de cité il y avait un contrôleur social qui s'occupait de tous les problèmes sociaux de ces personnes-là. Des problèmes de n'importe quel ordre, soit sur le plan français, soit sur le plan marocain. Il fallait par exemple envoyer des mandats. Ils savaient rien faire au départ, donc on leur a appris. En plus de ça, on était chargé de faire les contrats, leurs cartes de séjours. C'est nous qui faisions tout ça. Quand elles arrivaient à échéance, on allait au commissariat porter les papiers pour les faire renouveler ou les établir. Donc ça représentait pas mal de travail. [On devait] voir comment se comportaient les Marocains, s'ils avaient des besoins. C'était pas évident, hein, attention hein... au départ ils parlaient pas trop la langue, donc il fallait voir un petit peu. [107]

En plus de ce travail d'encadrement quotidien, Flavie participe aux réunions mensuelles avec le Consulat du Maroc à Lille. Il est ainsi une des chevilles ouvrières de la bonne gestion du personnel, visant avant tout à prévenir les conflits et à faire en sorte que les relations entre Marocains, et entre Marocains et Français soient pacifiques. À la fin des années 1980, alors que les derniers puits sont entrain de fermer, il accompagne également Mora au Maroc afin de l'aider dans sa mission d'accompagnement des créations d'entreprise des mineurs rentrés « au pays » [108]. Il demeure 15 ans au même poste de « contrôleur social », jusqu'à son départ en 1993. Ne pouvant bénéficier des mesures d'âge lui permettant un départ précoce en retraite, il opte alors pour une conversion professionnelle et reprend son ancien métier d'infirmier à l'hôpital de Wattrelos.

106. D'après Flavie, trois autres contrôleurs sociaux étaient employés par les Houillères, dont deux étaient arabophone et avaient travaillé au Maroc avant d'être embauchés par Mora, et l'autre était un ancien chef de cité minière.
107. Entretien avec Christian Flavie, 25 juin 2013, Noyelles-sous-Lens.
108. Entretien réalisé le 25 juin 2013 à Noyelles-sous-Lens.

4.3.3 Un encadrement total

Quel est le contenu précis du travail d'encadrement du personnel marocain ? Mora le raconte lui-même dans un entretien :

> Les gens qui étaient recrutés étaient tellement ignares que mon rôle était essentiellement social. Imaginez que je devais veiller à tout, au logement bien sûr, mais aussi à leur alimentation, car ces gens voulaient économiser le plus possible et en conséquence ne se nourrissaient pas comme il convenait. Je les aidais à garder le contact avec leur famille. S'il y avait un décès, je m'occupais du rapatriement. Si quelqu'un était blessé, j'allais le voir à l'hôpital. Ce qui concernait les héritages, les mariages, les successions, tout passait par mes mains. Et je m'obligeais à descendre au fond deux ou trois fois par semaine, pour voir leurs conditions de travail et vérifier si leur rémunération était normale. Ils ne connaissaient personne d'autre que moi. Je me chargeais d'expédier leurs économies par mandat. Si ces mandats étaient détournés, j'intervenais. À l'époque, je m'occupais de 4 000 Marocains mais j'en eux jusqu'à 10 000. Mon bureau était à Billy-Montigny et je rayonnais en voiture dans les cités. J'avais pour patron le commandant d'Achon, responsable du service social de la main-d'œuvre marocaine. [109]

Ce propos de Mora, fortement teinté d'un paternalisme – dont nous montrerons *infra* qu'il s'inscrit dans le répertoire des représentations des populations colonisées comme essentiellement inférieures et sous-éduquées –, montre à quel point son domaine d'action est vaste, touchant aux conditions de vie des familles au Maroc, aux relations de parenté à distance entre les Marocains et leurs familles au Maroc, à l'organisation et l'affectation des logements dans les camps pour travailleurs marocains, ou dans les maisons des mines, à l'organisation administrative du travail marocain (on retrouve, dans les dossiers individuels de carrière, la signature de Mora sur l'ensemble des documents établis lors de l'entrée et de la sortie des travailleurs marocains de l'entreprise) et aux questions médicales.

L'étendue de ces domaines d'activité manifeste le caractère « total » de l'entreprise minière, institution qui ne se contente pas de régler la vie professionnelle de ses travailleurs, mais aussi de fournir un cadre fort à leur vie domestique. Cet encadrement de la main-d'œuvre n'est pas chose nouvelle dans les mines, où se développe un paternalisme patronal fort visant à fixer la main-d'œuvre dès la fin du

109. Entretien récolté et retranscrit par Marie Cegarra (Cegarra, *La mémoire confisquée*, *op. cit.*, p. 70).

XIXe siècle [110]. Mais il prend une forme particulièrement exacerbée dans le cas des travailleurs marocains, dont l'encadrement n'est pas sans rappeler, là encore, celui des travailleurs algériens dans les foyers Sonacotra [111], ainsi que le traitement spécifique des travailleurs coloniaux durant les deux guerres mondiales en France [112] : le contrôle social exercé au travail est prolongé de multiples autres formes de contrôle, notamment en lien avec les conditions de logement. Durant la Première Guerre mondiale, un strict système d'enrégimentation visait à contrôler l'ensemble des aspects de la vie sociale des travailleurs coloniaux, au travail ou hors travail. Ces derniers étaient regroupés par contingents, sur la base de leur nationalité, puis logés et nourris dans leurs baraquements, à côté des usines. Durant la Seconde Guerre mondiale, un système ségrégatif du même type a aussi été mis en œuvre dans le Nord de la France à l'encontre les prisonniers de guerre (surtout des Allemands) [113].

L'espace domestique est, aux HBNPC, l'enjeu d'une surveillance et d'un encadrement d'autant plus fort qu'il s'agit d'un espace clos et distinct : les cités de travailleurs marocains [114] sapparentent à des corons, mais où les maisons ne comporteraient pas d'étage et ne seraient pas occupées par une famille mais par plusieurs travailleurs « célibataires ». Les plus grosses ont comporté jusqu'à 200 à 300 Marocains. Elles consistent ainsi en un ensemble de maisons basses comportant la plupart du temps deux ou trois chambres autour d'une salle de vie commune. Dans chaque chambre, deux travailleurs marocains disposant chacun d'un lit et d'une armoire. Le mode de répartition des travailleurs marocains est expliqué par le contrôleur social Christian Flavie :

> On avait des logements qui étaient avec une cuisinière centrale, et autour de cette cuisinière deux ou trois chambres. Deux par chambre. Et on remplissait en fonction de la demande. Par exemple, vous aviez une cité

110. Trempé, *Les mineurs de Carmaux*, *op. cit.*
111. Hmed, « "Tenir ses hommes" », *op. cit.*
112. L'étude des migrations marocaines, si elle rompt avec le prisme algérien de la sociologie de la migration permet de montrer les convergences entre traitements des populations algériennes et marocaines, mais aussi les éléments communs au traitement des travailleurs coloniaux dans des périodes historiques précédentes.
113. Stovall, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *op. cit.*
114. La plupart de ces cités – comme la cité des Pavillons à Billy-Montigy, la cité Nouveau Monde à Wallers ou encore la cité Cocorico à Fouquières-sous-Lens – sont aujourd'hui détruites : on ne peut en apercevoir quelques images que dans certains films documentaires, comme ce reportage sur FR3 le 25 janvier 1979 [URL : https ://www.ina.fr/video/R12164447/les-mineurs-marocains-a-noyelles-sous-lens-video.html, consulté le 9 septembre 2018], ou le documentaire de Marie Bonnard, *Les ayants-droit*, diffusé sur FR3 Hauts-de-France en janvier 2014.

> ici à Noyelles, qui appartenait au 5 de Sallaumines, à côté, c'étaient des chambres où on pouvait mettre entre 2 et 4. Donc, en général, ils se regroupaient par affinité. On n'imposait pas. C'est pour ça d'ailleurs que M. Mora a tenu toujours à respecter leur ethnie, c'est-à-dire d'où ils venaient pour, justement, ce qui me paraissait très important, pour les logements. Parce qu'il y avait, pour nous qui devions nous occuper des cités de travailleurs étrangers, on veillait à ce que ça se passe bien. Notamment au niveau ambiance, pour qu'ils s'adaptent. Et donc on les mettait selon leur affinité. En général quand ils venaient de la même région il n'y avait pas de problème, mais si on changeait un peu, il y avait déjà quelques petits problèmes. C'était inhérent un petit peu, l'un était d'une certaine province, l'autre d'une autre, et ils ne s'accordaient pas. Donc nous on veillait à mettre un peu d'huile dans les rouages pour que ça fonctionne. [115]

La cité de travailleurs marocains est le lieu d'un contrôle hors travail réalisé par les « contrôleurs sociaux », en rapport avec les « auxiliaires » recrutés par Mora parmi les mineurs marocains, avec l'accord du Consulat du Maroc à Lille. Plus généralement, c'est un véritable gouvernement des corps et des conduites qui est exercé. Par exemple, en mars 1964, une réunion est organisée visant à établir un bilan des conditions de vie des Marocains dans les cités minières. Sont présents à la réunion, outre Félix Mora, des représentants de la direction des Houillères, des responsables du service de gestion du personnel, et les docteurs Amoudru et Bruno, chargés du suivi médical des travailleurs marocains. Une grande variété de sujets sont discutés, de l'alcoolisme des Marocains à l'équipement des cités en toilettes et douches, en passant par le ramassage des poubelles dans les cités, l'équipement des salles de jeux, le nettoyage obligatoire (à la charge des travailleurs) bimensuel des bleus de travail, l'ouverture des volets des chambres, l'alimentation et la formation du personnel des camps. Un souci de prise en charge la plus complète possible des travailleurs marocains anime les participants et rien ne semble devoir être laissé au hasard, la cité minière apparaissant comme l'un des espaces du contrôle social qui s'exerce sur les Marocains. Les exigences des salubrité sont omniprésentes, sous le contrôle des médecins. Un extrait du compte-rendu de la réunion, relatif à l'alimentation est particulièrement marquant :

> 5 000 boîtes de sardines sont mises à la disposition des ouvriers marocains dans les cités (0,90 F.) ; les chefs de camp feront le nécessaire pour persuader les ouvriers de consommer ces sardines et les amener à manger

115. Entretien avec Christian Flavie, 25 juin 2013, Noyelles-sous-Lens.

> du poisson.
> Le Dr Amoudru approvisionnera de capsules vitaminées le Service du Personnel qui se chargera de les faire prendre par les nouveaux arrivés pendant une période de six mois, dès le début du stage au Service formation.

Les Marocains sont donc libres de manger ce qu'ils veulent... pourvu qu'ils consomment des sardines en boîtes. La standardisation des procédures s'applique jusqu'aux corps, que l'on renforce en vitamines. La surveillance va jusqu'aux aspects les plus intimes de la sexualité des travailleurs marocains. Christian Flavie raconte ainsi, à propos des « problèmes de mœurs » auxquels son travail de « contrôleur social » le confronte :

> Vous savez dans toutes les ethnies comme ça chez nous, il y a des problèmes de mœurs. Faut le dire, parce que bon, ce sont des gens, tout en étant... on les appelait des célibataires ici, mais ils avaient leurs familles au Maroc. Il faut bien, si vous voulez que cela se passe. Il faut bien qu'il y ait... parce que nous on tolérait pas dans les logements... Bon, qu'il y ait des filles qui passent, parce que bon il faut bien que ça se fasse, hein, c'est le passage obligé, mais qu'elles restent dans le logement c'est pas possible. Parce que là, si vous voulez, c'est le début des bagarres, parce que ça devient une attitrée, et elles se font embêter par un tel ou un tel dans le logement. Et des fois ça dégénérait.

Ce caractère totalisant du traitement dont sont l'objet les travailleurs marocains s'inscrit dans la continuité historique du traitement ségrégué des travailleurs coloniaux durant la Grande guerre, décrit par Laurent Dornel [116]. Dire cela ce n'est pas assimiler le traitement militarisé des travailleurs coloniaux pendant la Grande guerre, au traitement différencié et ségrégué des travailleurs marocains dans les Houillères. Notamment, nous le verrons, les travailleurs marocains ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un effort de guerre. Ils demeurent libres de leurs mouvements et certains quittent l'entreprise sans demander d'autorisation. On retrouve néanmoins des traits communs assez marquants, qui prennent des formes différentes. Ainsi, la « mixophobie » des administrateurs coloniaux et des militaires, qui redoutent tout métissage et exercent un contrôle sur la sexualité des travailleurs coloniaux, se retrouve sous une autre forme dans le discours de Flavie : limiter les contacts entre les travailleurs marocains et les « filles » françaises n'est pas, comme dans le cas des travailleurs in-

116. Dornel, « Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'oeuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *op. cit.*, p. 58-62.

digènes de la Première Guerre mondiale, associé à un risque de dégénérescence de la race, mais à un problème d'ordre social. On retrouve aussi une attention forte portée aux actes de la vie quotidienne, une prise en charge quasi-totale des aspects administratifs du séjour en métropole et un souci hygiéniste permanent. Enfin, l'existence de cités réservées aux travailleurs marocains et d'un personnel dédié à cette catégorie de travailleurs marque aussi la persistance du modèle colonial de la colonie fermée, étanche aux autres. Les rapports entre travailleurs marocains, travailleurs français et autres travailleurs étrangers sont sinon empêchés, du moins limités aux situations de travail, où la discipline du travail minier en profondeur codifie les relations et limite les occasions de conflit.

4.3.4 Berbères vs. Arabes : les usages du racialisme

Le rapatriement de pratiques coloniales peut ainsi être vue dans la manière dont les travailleurs marocains sont gérés et contrôlés par Félix Mora et son équipe de contrôleurs sociaux. Mais elle peut aussi être vue dans les représentations, structurées par les expériences coloniales, qui ont servi à légitimer l'ordre social et professionnel de l'entreprise. Parmi ces représentations, les distinctions raciales entre Berbères et Arabes sont prédominantes et témoignent d'une racialisation des travailleurs marocains.

Les catégories « Arabes » et « Berbères » ont été pour partie élaborées – à l'instar des principes de vision et de division colonialistes des populations[117] – sous le Protectorat afin d'homogénéiser, essentialiser, et ainsi rendre mieux contrôlables et compréhensibles, les relations politiques et sociales complexes et fluides existant avant la colonisation. Principe de vision et de division des populations colonisées, cette division entre Berbères et Arabes est reportée sur des cartes établies à des fins de connaissance et d'ajustement des politiques coloniales aux « réalités » ethniques et sociales : en témoigne la carte établie par Robert Montagne[118] dans un

117. Ann L. STOLER et Frederick COOPER, « Between Metropole and Colony », *Tensions of empire : colonial cultures in a bourgeois world*, sous la dir. d'Ann L. STOLER et Frederick COOPER, Berkeley : University of California Press, 1997, p. 11-12.

118. Robert Montagne (1893–1954), ancien officier de marine, conseiller du général Lyautey et professeur au Collège de France, est l'une des figures éminentes de l'anthropologie berbérophile française ayant alimenté le discours de légitimation de la colonisation française au Maroc de travaux et constructions savantes sur les indigènes marocains. (Robert SANTUCCI, « Robert Montagne (1893-1954). Un sociologue au déclin de l'Empire », *Revue française d'histoire d'outre-mer*, 80 [300], 1993, p. 443–455)

ouvrage de 1952 (réédité récemment) [119] *Naissance du prolétariat marocain* [120], dans laquelle l'anthropologue berbérophile fixe les frontières et les proportions relatives des « groupes ethniques » peuplant le Maroc (figure 5.58) [121]

119. La réédition numérique de l'ouvrage permet d'accéder à l'ensemble des planches originales : `https://books.openedition.org/cjb/556`.
120. Robert Montagne, éd., *Naissance du prolétariat marocain. Enquête collective exécutée de 1948 à 1950*, Maroc : Centre Jacques-Berque, 2016.
121. Une version couleur de la carte est consultable dans le Volume II (section Illustrations).

FIGURE 4.2 – Carte des « groupes ethniques » du Maroc d'après Robert Montagne, 1952

Plus précisément, cette division a servi à diviser la population colonisée en deux groupes auxquels des modes de domination différents ont été imposés. Le principal postulat la politique berbère du protectorat repose sur l'idée selon laquelle « le Maroc demeurait un bloc berbère dont l'islamisation fort superficielle et l'arabisation très partielle pouvaient et devaient être remises en cause pour le plus grand bénéfice de la France. Cette politique reposait sur une vieille option berbérophile qui allait retrouver au Maroc une actualité nouvelle et concourir à la formation d'un nouveau mythe berbère. »[122] L'objectif initial était double : d'une part il s'agissait de respecter les coutumes berbères en mettant en œuvre des mesures administratives – sur le plan judiciaire notamment – visant à réformer ce qui était conçu par les administrateurs coloniaux comme les formes de relations sociales pré-existant à la colonisation dans les régions berbères ; d'autre part, il s'agissait d'isoler les Berbères des Arabes, en rapprochant les premiers de la « civilisation française » afin de saper l'influence jugée délétère de l'Islam et du nationalisme arabe[123]. Deux types de gestion et de contrôle des populations sont mis en place dans deux territoires distincts – le Makhzen (arabe) et l'espace berbère – dont l'existence, en tant que zone où les lois coutumières sont préservées, est garantie par le dahir de novembre 1912, et réaffirmée par le « dahir berbère » de mai 1930 afin de soumettre les tribus et régions berbères à la jurisprudence française.

Ainsi, la politique coloniale française au Maroc a été fondée sur des principes berbérophiles, reposant sur une conception des origines et du devenir de la « race berbère » dont les ethnologues et les administrateurs coloniaux louent le caractère « obéissant, courageux, non fanatique et fier »[124]. L'ethnologie coloniale reconnait aussi aux Berbères, leur « aptitude ancestrale au travail », le fait qu'ils aiment la « liberté », ainsi que leur « indifférence à l'agitation politique ». Les Berbères, et tout particulièrement ceux provenant du sud du Maroc (le Souss) sont alors considérés comme faisant partie de la « race blanche »[125]. La racialisation des berbères apparaît

122. Charles-Robert Ageron, « La politique berbère du Protectorat marocain de 1913 à 1934 », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 18 (1), 1971, p. 50–90.

123. Cette politique est initiée par le général Lyautey, le premier Résident général français au Maroc de 1912 à 1925.

124. Mustapha El Qadéry, « Les Berbères entre le mythe colonial et la négation nationale. Le cas du Maroc », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 45 (2), 1998, p. 428.

125. Ce « mythe berbère » est le décalque du « mythe kabyle » qui a servi de légitimation idéologique à la domination et à l'exploitation coloniale de l'Algérie par la France (Ageron, « La politique berbère du Protectorat marocain de 1913 à 1934 », *op. cit.*, p. 52-53). Charles-Robert Ageron précise à ce propos : « Le "Chleuh à tête ronde" relaya dans la littérature coloniale le

donc bien comme une conséquence de la domination coloniale, inscrite dans les pratiques de contrôle des populations colonisées.

Même si la fin de la « pacification » du Maroc en 1934 a mis fin à la politique berbère de la Résidence générale, des dichotomie racialisées subsistent et structurent les perceptions et les pratiques relatives aux Marocains. C'est notamment le cas des recruteurs et des dirigeants des HBNPC. Mora, par exemple, recrute des Berbères du Souss non seulement car il connaît bien l'organisation sociale et politique de la région, mais aussi car il les tient en haute estime. De façon cohérente avec la doxa colonialiste, il considère que les Arabes sont difficiles à gouverner, peu fiables, corrompus par la vie urbaine et dangereux, par opposition aux Berbères qu'il considère comme des paysans obéissants et durs à la tâche. Plus encore, Mora pense que ces futurs travailleurs, qui sont nés et ont grandi dans les montagnes rocailleuses du Souss, s'adaptent naturellement au travail minier [126]. Cette représentation de la spécificité des « Chleus du Souss », conforme à la doxa coloniale, est aussi présente dans certains travaux académiques. Dans une thèse consacrée aux mineurs marocains au Maroc, Jean-Paul Trystram livre une analyse statistique des caractéristiques sociales et professionnelles des mineurs marocains, et reprend les thèses de Robert Montagne concernant les habitants du Souss :

> Ce qui distingue les Chleus du Souss, c'est finalement moins leur langue et leurs coutumes folkloriques que leur qualité de montagnards. Ces hommes au niveau de vie très bas, habitués aux travaux rudes, vivent dans des communautés qui doivent une bonne part de leur originalité aux conditions géographiques de leur cadre. [127]

Les dichotomies raciales entre Arabes et Berbères ne constituent ainsi pas en elles-mêmes une motivation au ciblage spécifique des Berbères du Souss. Il ne s'agit en effet pas de recruter n'importe quel type de Berbère : Mora se refuse de façon répétée à organiser des tournées de recrutement dans le Riff, non pas à cause de quelconques préconceptions raciales (les Berbères du Riff sont assimilés racialement à ceux du Souss), mais parce qu'il souhaite recruter des jeunes travailleurs non quali-

"Kabyle à tête ronde" cousin de nos Gaulois. » Et citant des ethnologues berbérophiles : « "les Chleuhs ressemblent à nos Auvergnats, ils en ont la forte carrure et les vertus solides : le travail, l'économie, une aisance à s'adapter étonnante" et la conclusion attendue n'y manquait pas : "c'est sur ces Berbères malléables tout prêts à accepter de notre civilisation ce qui leur apportera quelque argent que nous pouvons compter le plus" » (*ibid.*, p. 56).

126. Kourchid, « Les processus de recrutement des mineurs marocains de M. Mora », *op. cit.*

127. Jean-Paul Trystram, « Le mineur marocain. Contribution statistique à une étude sociologique », Thèse de doctorat de lettres, Paris : Université de Paris, 1955, p. 58.

fiés, non éduqués et, par conséquent, moins politisés [128]. Les qualités psychologiques et physiques que les travailleurs du Souss sont censées partager, doivent bien plutôt être considérées comme des manières de légitimer et de guider, en pratique, les procédures de recrutement et de gestion de la population marocaine aux HBNPC [129].

Les catégories raciales permettent donc de justifier, donner sens et guider le recrutement de travailleurs berbères du Souss. Elles ont aussi été mobilisées afin d'instruire les agents de maîtrise et les cadres des HBNPC, afin qu'ils puissent ajuster leur propre comportement aux « spécificités » des populations marocaines, et ainsi contribuer au bon gouvernement de ces travailleurs en métropole. Dès 1952, un document rédigé par Claude Amoudru [130], médecin au groupe de Hénin-Liétard prescrit aux agents de maîtrise – confrontés à un premier afflux de travailleurs marocains et algériens – des « conseils » relatifs au « comportement envers les ouvriers

128. Cette question est l'enjeu d'un conflit entre les HBNPC et les autorités marocaines qui souhaitent, au contraire, que le recrutement s'étende au Riff, où l'opposition politique au roi est la plus forte et la mieux organisé.

129. On pourrait aussi se demander dans quelle mesure l'existence de fortes migrations internes au Maroc du Souss vers les mines de phosphate de Khourigba et de charbon de Jerrada ne joue pas aussi en faveur de ces travailleurs du Souss que Mora considère comme si bien ajustés au travail minier. A propos des migrations internes d'ouvriers mineurs au Maroc, voir Trystram (*ibid.*, p. 43-68)

130. Claude Amoudru est né le 19 septembre 1923 à Quicié-en-Beaujolais. Il est embauché par les Houillères en novembre 1947, dès l'obtention de sa thèse de médecine (à la faculté de médecine de Lille, spécialité en médecine du travail). Il est l'un des acteurs importants du programme de recrutement de travailleurs marocains : c'est lui qui procède à la plupart des examens de médecine du travail qui évaluent l'aptitude des recrues de Mora au travail souterrain ; c'est aussi lui qui assiste, en qualité de médecin, aux diverses réunions organisées par le service de gestion du personnel pour traiter de la question marocaine. En 1952, lorsqu'il rédige le document relatif aux « problèmes spécifiques » de la main-d'œuvre marocaine, il est médecin au groupe d'Hénin-Liétard. Repéré par sa hiérarchie qui voit en lui un « médecin dont l'activité pratique et scientifique est connue de tous » et qui loue ses « communications et [s]es rapports qui contribuent au bon renom de la médecine des Houillères du Bassin », il connaît une forte ascension professionnelle au sein des Houillères. Son supérieur direct écrit ainsi dans son dossier de carrière : « À sujet exceptionnel, je pense qu'il faut appliquer des mesures exceptionnelles », Médecin-chef adjoint, puis médecin-chef en titre du groupe d'Hénin-Liétard entre 1955 et 1964, il devient médecin-chef des HBNPC en 1965 puis médecin-chef aux Charbonnages de France en 1970. Ses quatre dernières années de carrière de 1982 à 1986 sont passées à un poste de directeur aux CDF. Officier de l'ordre national du mérite et chevalier de l'ordre de la santé publique, il cumule de nombreuses fonctions honorifiques ou d'administration d'associations et entreprises, parmi lesquelles la vice-présidence des associations de gestion des anciens hôpitaux des Houillères, le secrétariat du conseil d'administration de la Maison des mineurs de Vence, un poste de membre du conseil de surveillance de CDF Informatique. Son expertise en médecine du travail, notamment dans le domaine des pneumoconioses, lui vaut d'être membre de diverses commissions et groupes de travail (ergonomie, Hygiène et médecine du travail, pneumoconiose, médecine du travail...) auprès de la direction générale Emploi et affaires sociales de la commission des communautés européennes, ainsi qu'expert pour les pneumoconioses auprès du Bureau international du travail.

nord-africains » [131] :

> La main-d'œuvre Nord-Africaine est importante au Groupe d'Hénin-Liétard. Ce personnel pose des problèmes particuliers dont nous n'avons pas toujours conscience.
> Or, un climat psychologique favorable est aussi indispensable au travailleur que le gîte et la nourriture. Ce texte doit faciliter vos relations avec cette main-d'œuvre.
> CES HOMMES ONT DES COUTUMES ET DES TRADITIONS QUI NE SONT PAS LES NOTRES. Elles sont cependant respectables et vous devez en connaître les grande lignes. [132]

Dix ans plus tard, en 1962, une série de conférences sont données localement aux cadres des différents groupes d'exploitation, à propos des « problèmes » posés par le nombre croissant de travailleurs marocains [133]. L'objectif de ces conférences est ainsi expliqué :

> Les apports actuels en personnel étranger, notamment, posent des problèmes nouveaux auxquels vous vous devez de faire face. Il faut être complet et, pour ce faire, il y a lieu d'allier vos qualités techniques à votre comportement sur le plan des contacts humains. Vous êtes des hommes placés, par votre rang, à l'échelon du contact. [...]
>
> Ces Conférences auront donc pour objet d'appeler votre attention sur votre initiation à la psychologie individuelle de ces travailleurs étrangers, inexpérimentés et inadaptés au départ.

La tonalité ethniciste est la même qu'en 1952 : les conférences de 1962 données aux agents de maîtrise comportent une thématique « Connaissance du Marocain, homme privé », dans laquelle il est écrit :

> Le Marocain vient en France par besoin. [...]. En quittant son pays, cet homme n'a pas rompu pour autant avec son passé. Il conserve une philosophie particulière et une notion de la vie différente de la nôtre. [...] [134]

131. Le document est intégralement reproduit dans le volume II.
132. CHM OP28 197 D5, Dr C. Amoudru, « Conseils à la maîtrise. Le comportement envers les ouvriers nord-africains ».
133. CHM OP28 C2 100, « Compte-rendu de la réunion des agents des services de sélection et d'orientation », 16 avril 1962
134. CHM OP28 C2 100, « Compte-rendu de la réunion des agents des services de sélection et d'orientation », 16 avril 1962

Dans les colonies, « l'usage colonial de la notion de race résulte d'une réflexion quant au bon gouvernement des indigènes » [135]. L'importation des catégories et des clichés racialistes en métropole s'inscrit également dans la nécessité de gouverner des populations dont l'altérité paraît radicale. Le recours aux coutumes comme un mode de gouvernement des populations colonisées en général – et des travailleurs marocains en particulier – résulte ainsi du fait que les administrateurs coloniaux – et les dirigeants des Houillères – éprouvent une certaine difficulté à imposer et inculquer à ces populations les règles formelles qui structurent les relations sociales en métropole. Le document de 1952 rédigé est éloquent. Amoudru propose d'abord un inventaire des spécificités culturelles « du Nord-Africain ». « Celui-ci a un nom et une patrie » (dont il est « fier »). Il a une « langue », l'arabe ou le berbère, dont il ne faut pas se « moquer » en s'« amusant à déformer les mots ». Il a une « religion », qui « est sacrée pour le musulman » et dont il est, là encore fort malvenu de se moquer. Il a enfin une « famille patriarcale » fondée sur la vie commune dans un même foyer d'un chef de famille et d'enfants, frères, neveux et femmes sur lesquels il a un « un pouvoir absolu ». La prescription qui en découle a la simplicité des évidences : « Ne plaisantez pas avec eux au sujet de leur femme ou de leur famille. Ils n'aiment généralement pas cela. » À ces différences « culturelles » sont accolées des qualités physiques et morales : « force et résistance », « agilité et adresse », « bonne volonté et désir d'apprendre ». Ces qualités sont ici accordées à tous les « nord-africains » et non seulement aux Marocains, confirmant ici le caractère labile et fluctuant des stéréotypes raciaux, dont la portée s'ajuste aux nécessités pratiques de celui qui les énonce.

Le texte reprend ensuite tous les poncifs de l'idéologie colonialiste, au premier rang desquels l'idée d'une immaturité, d'une infériorité intellectuelle voire d'une arriération des colonisés, animés de « deux sentiments en apparence contradictoire » : « d'une part un complexe d'infériorité dû à leur ignorance de notre langue et de nos techniques, d'autre part une grande fierté de leur race et de leur origine. » Les travailleurs Nord-Africains sont infantilisés par des prescriptions de nature paternaliste : « les mettre en confiance » en étant « juste, bienveillant, compréhensif mais ferme », et en valorisant leur « bonne volonté » et leur « courage » sans leur « faire grief de leur race », serait ainsi le meilleur moyen d'éviter que « le Nord-Africain »

135. Saada, « Un racisme de l'expansion : les discriminations raciales au regard des situations coloniales », *op. cit.*, p. 65.

considère les réprimandes comme la conséquence d'une forme de racisme. Tels des enfants, ces travailleurs sont « subtils » et « jugent vite de nos points faibles » afin de tirer-au-flanc ou d'obtenir des petits privilèges. La référence à la colonisation est même absolument explicite dans la conclusion du texte, la bonne intégration de ces travailleurs dans l'univers moderne et civilisé de la mine participant, en métropole, du geste civilisateur colonial dans son ensemble :

> N'oubliez surtout pas qu'ils ne sont responsables ni de leur misère ni de leur ignorance. C'est à nous de les aider à en sortir.
> Rappelez-vous aussi que la France a accepté une mission civilisatrice en Afrique du Nord : nous n'avons pas le droit de refuser d'y participer. [136]

Ces différents éléments sont repris quasiment inchangés dans le document relatif aux conférences de 1962. Il y a toutefois un changement notable entre 1952 et 1962 dans les catégories utilisées. En effet, 1952, le Dr Amoudru par des (ou du) « Nord-Africain », catégorie générique qui désigne à la fois les Marocains, les Tunisiens et les Algériens, alors qu'en 1962, les caractéristiques raciales sont associées à la catégorie de « marocain », preuve supplémentaire que la racialisation est bien liée au gouvernement des populations : en 1952 les Algériens sont 3 800 dans l'entreprise et les Marocains 1 400, alors qu'en 1962 ces derniers sont devenus prédominants (7 400 contre 4 900). Plus précisément, ici les distinctions raciales sont liées au gouvernement des populations au travail. En effet, il est rappelé en 1962 à propos des Algériens : « Pour ceux demeurés en place, il n'y a aucune difficulté ; ils sont anciens, donc adaptés et s'expriment suffisamment en Français. ». Les Algériens formeraient donc, du point de vue des carrières et de l'adaptation au travail minier une catégorie intermédiaire. Le document rappelle toutefois que si « l'Algérien » peut se considérer comme Français (« c'est légalement son droit »), « son statut social et religieux demeure différent du nôtre : c'est un Musulman auquel s'appliquera valablement ce que nous développerons sur votre comportement à l'égard des Marocains. »

Ce différencialisme racialiste semble contradictoire avec l'une des règles édictées par le petit manuel de bonne gestion du personne indigène édicté par le Dr Amoudru : « Il faut les traiter exactement sur le même pied que le reste du personnel. Avantages ou sanctions doivent être les mêmes. » Contradiction qui n'est qu'apparente : l'égalité de traitement ne peut avoir de sens tant les échelles d'évaluation des qua-

136. CHM OP28 197 D5, Dr C. Amoudru, « Conseils à la maîtrise. Le comportement envers les ouvriers nord-africains ».

lités des individus sont distinctes entre Français ou « autochtones » [137] d'un côté et Nord-Africains de l'autre. L'opposition entre « Français » et « Marocains » constitue ainsi, à l'instar de l'opposition entre « Métropolitains » et « Nord-Africains » chez Renault [138], la matrice des schèmes par lesquels l'encadrement se représente la main-d'œuvre au fond de la mine, et élabore des règles de comportement et d'encadrement différenciées. Cette matrice n'exclut toutefois pas la racialisation de catégories « intermédiaires » : les Polonais et les « Italiens-Espagnols-Portugais » (catégorie de méridionaux dont Laure Pitti trouve également la trace dans les archives de Renault, à la même époque). Ainsi, à propos des « Italiens-Espagnols-Portugais », le document de 1962 stipule :

> Pas de problème majeurs. Ces nationalités étant européennes latines et chrétiennes à l'instar de la nôtre, elles ne présentent qu'un petit problème linguistique, facilement surmontable, car ces ouvriers, s'ils ne connaissent pas des rudiments de français à leur arrivée, s'y mettent rapidement parce qu'ils en réalisent rapidement la nécessité. [139]

Ainsi, pour reprendre les termes de Laure Pitti :

> C'est donc un mode de rapport hiérarchiques particulier que la Direction prescrit ici à l'encadrement [qui] s'inspire de et reproduit une des formes du rapport de domination coloniale : celle de la mission civilisatrice, déclinée ici sous les termes d'humanisme et d'éducation. [140]

Ce rapport hiérarchique est légitimé et renforcé par l'insistance sur des différences considérées comme ethniques ou raciale. Diffuser auprès de l'encadrement la connaissance de ces différences ethniques ou raciales parmi les travailleurs n'est bien évidemment pas la marque d'une volonté de connaissance désintéressée de populations exotisées. Cela témoigne bien plutôt de la nécessité du maintien de relations de travail pacifiques entre « Marocains » et « autochtones » (français), et de l'atteinte d'objectifs de productivité et de limitation du turnover. La racialisation des populations est inséparable des nécessités de l'exploitation de la force de travail, et est

137. Le terme d'autochtone, très fréquemment utilisé dans les documents internes à l'entreprise, désigne bien les travailleurs français recrutés localement dans le bassin minier et non les travailleurs marocains ou algériens.

138. Pitti, « Les Nord-Africains de Renault : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'uvre en métropole », *op. cit.*

139. CHM OP28 C2 100, « Compte-rendu de la réunion des agents des services de sélection et d'orientation », 16 avril 1962

140. Pitti, « Les Nord-Africains de Renault : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'uvre en métropole », *op. cit.*, p. 7.

conçue ici à la fois comme un antidote au racisme supposé ou réel des travailleurs français, et comme mode de gestion la plus efficace d'une main-d'œuvre considérée comme inadaptée. Une note de 1962 du directeur général des Houillères, M. Mangez s'inquiétant du départ de nombreux travailleurs marocains pour les Houillères belges (cf. *supra*), prescrit ainsi :

> Les Marocains se plaignent d'un manque de considération de la part d'agents de maîtrise. Comme ils ne comprennent pas notre langue, ils se figurent qu'une élévation de la voix est une insulte à leur égard.
> Je vous demande d'être très attentifs à cette question de l'accueil des ouvriers marocains et à leur traitement dans les travaux du Fond.
> Le Marocain, en particulier le Berbère du Souss, est très sensible aux critiques qu'il croit discerner dans les propos qui lui sont adressés et qu'il ne comprend généralement pas.
> Toute blessure de son amour-propre est pour lui l'occasion de chercher ailleurs du travail.
> Les Mines belges, si elles lui offrent des conditions beaucoup plus difficiles, le paient davantage mais surtout semblent le traiter beaucoup mieux.
> Consigne est donc donnée aux agents de maîtrise de commander sans crier.

Une réunion en 1964 d'un groupe de travail consacré aux « problèmes psychologiques » posés par la présence de travailleurs marocains fait le même constat : les Marocains ont l'impression d'être « rudoyés » et « lésés » (« on me vole mes mètres », *i.e.* les mètres de charbon abattu dont dépendent le montant de la prime de productivité), alors que les Français se sentent « déconsidérés par la présence à leurs côté d'ouvriers provenant de pays sous développés », ce qui constitue un risque de développement d'un sentiment raciste. Là encore, le maître mot est la « pédagogie » : à destination des ouvriers français (« La plupart des manœuvres des autres industries sont aussi des Nord-Africains. Nous ne sommes pas les seuls. Par ailleurs, nous allons faire un gros effort matériel. »), et des ouvriers marocains (« avec eux, il faut perdre du temps en discussion pour en gagner ».) Cette tentative de moralisation doit permettre à l'activité économique de se dérouler sans heurs. La fin de la conférence consacrée en 1962 à la « connaissance du marocain » est éloquente :

> Ce faisant, vous aboutirez à :
> — faire d'un inadapté un bon ouvrier mineur ;
> — lui faire acquérir goût au travail et conscience professionnelle sans lesquels le rendement est vide de sens ;

— stabiliser ces déracinés, qui sinon profitent de toute occasion pour regagner leur pays ;
— et enfin, préparer la formation de petits cadres.

Comme nous l'avons dit, la tâche est importante, l'enjeu est à sa mesure. [141]

L'argument racial est ainsi intimement lié, dans le discours des dirigeants des Houillères lorsqu'il s'applique aux populations provenant de l'Empire – comme en général dans l'idéologie coloniale – à la « civilisation ». Lorsque le Dr Amoudru manipule la notion de « mission civilisatrice », il manifeste à la fois la croyance en la supériorité des institutions françaises (en l'occurrence de l'organisation économique industrielle de la France), et le souhait de domestiquer les travailleurs provenant des colonies par imprégnation progressive au travail industriel. La « mission civilisatrice » était en effet « conçue afin de transformer les populations colonisées en agriculteurs ou travailleurs disciplinés et en sujets obéissant d'un État bureaucratique. » [142]. Les usages sociaux du racialisme consistent donc en un travail de création d'une main-d'œuvre adaptée à l'ordre industriel de l'entreprise [143]. Un tel travail passe par la constitution et le renforcement de hiérarchies professionnelles entre les travailleurs marocains et les autres travailleurs, légitimées par des différences naturelles ou culturelles supposées.

Conclusion

Transformer des jeunes paysans du Souss en travailleurs de la mine passe par un travail d'organisation, d'encadrement et de représentation des travailleurs qui met en jeu les relations entre États et entreprises de part et d'autre de la Méditerranée. Cette construction d'une main-d'œuvre exploitable s'inscrit dans un contexte économique particulier (des immigrés recrutés en période de récession économique) et dans l'histoire longue des rapports entre colonisation du Maroc et migrations entre le

141. CHM OP28 C2 100, « Compte-rendu de la réunion des agents des services de sélection et d'orientation », 16 avril 1962

142. Stoler et Cooper, « Between Metropole and Colony », *op. cit.*, p. 7.

143. Laurent Dornel identifie une même logique du discours racialiste, à propos des travailleurs coloniaux durant la Première Guerre mondiale, dans les notices rédigées par le général directeur des Troupes coloniales au ministère de la Guerre, qui décrit les aptitudes physiques et morales des différentes catégories de travailleurs coloniaux (Anamites, Marocains, Kabyles, Arabes...) afin d'expliquer les façons d'en tirer une productivité maximale (Dornel, « Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'oeuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *op. cit.*, p. 48-55)

Maroc et l'Europe et du traitement différencié des travailleurs marocains. Facteurs économiques et coloniaux se mêlent donc pour définir la position de ces mineurs marocains dans les rapports sociaux de production en France. La construction et le traitement d'une main-d'œuvre exploitable a ainsi partie liée avec le colonialisme, sans pour autant s'y réduire.

Nous avons également montré que la mise en œuvre d'un programme de recrutement de travailleurs marocains passe par un ensemble de coopérations et de relations conflictuelles portant sur les conditions du recrutement, la définition des populations recrutables, et la légitimité du contrôle à distance exercé sur les travailleurs installés en France. France et Maroc sont des espaces en relation et en tension. Les travailleurs marocains, considérés comme des étrangers, sont soumis aux procédures de l'ONI : c'est ici le cadre général des migrations de l'après-Seconde Guerre mondiale qui est manifesté. Mais ce cadre est contourné et détourné en pratique : pour que l'entreprise puisse disposer de la main-d'œuvre souhaitée, tant en qualité qu'en quantité, elle doit mobiliser un réseau d'acteurs qui réalisent le travail administratif, bureaucratique et politique nécessaire à la mise en œuvre pérenne du programme de recrutement. Mais là encore, comme le montre la comparaison avec le cas belge, la dimension proprement coloniale de ces relations n'est ni prédominante, ni déterminante : afin d'assurer le recrutement, les compagnies minières ne peuvent s'adosser uniquement sur la puissance coercitive d'un État colonial (ou prétendûment post-colonial, d'ailleurs). Elles doivent faire des alliances avec des autorités locales et nationales, en France et au Maroc, qui disposent d'une autonomie relative, et qui infléchissent le processus de recrutement et de stabilisation de la main d'œuvre immigrée.

Ce n'est qu'en examinant les trajectoires de agents en charge de cet encadrement, et les pratiques concrètes de gestion des travailleurs en métropole qu'apparaissent les « héritages coloniaux », *i.e* les transferts de pratiques et de représentations entre le Maroc et la France. On l'a vu en étudiant les trajectoires sociales d'agents chargés du recrutement et de l'encadrement des travailleurs marocains, qui manifestent toutes un rapport au Maroc colonial, et qui toutes sont affectées par le caractère totalisant de cet encadrement. Certains – comme Mora – construisent une ascension professionnelle sur le contrôle de ces travailleurs. D'autres – comme Flavie – voient leurs carrières professionnelles fortement perturbées par la fin du système dans lequel ils occupent une place de petit encadrant. Dans tous les cas, on voit ici le rôle déterminant d'agents formés dans et par la colonisation, dans le traitement des po-

pulations immigrées en provenance des colonies. Le rôle du colonialisme est aussi particulièrement visible dans les catégories utilisées afin d'orienter et de légitimer les pratiques d'encadrement. Mais ces catégories, cette idéologie racialiste relative aux Nord-Africains et aux Berbères, ne sont pas transférées par la seule force des discours et des imaginaires (coloniaux ou non) : c'est parce qu'elles s'inscrivent dans une organisation du travail qu'elles sont utilisées de façon opératoire.

Ainsi, les catégories raciales peuvent être conçues comme « des éléments culturels et représentationnels de l'autorité coloniale [...] inscrits dans et constitutifs de relations spécifiques de production et d'échange. » [144] Dans le cas des mineurs marocains, les catégories raciales forgées au cours de la colonisation du Maroc comme un outil de division entre Berbères et Arabes, sont inscrites et constitutives d'un processus d'exploitation par l'assignation de ces travailleurs à des positions spécifiques dans le processus de production du charbon. Les idéologies racialistes comprennent ainsi, dans les colonies comme aux HBNPC, une dimension essentiellement pratique ou instrumentale, qui a partie liée avec la légitimation de pratiques d'exclusion et de traitements différenciés structurant les inégalités entre groupes sociaux et professionnels différenciés racialement [145] : ces idéologies servent à assigner les travailleurs (ex-)coloniaux à des positions subalterne, et à maintenir des frontières permettant de soumettre les travailleurs marocains et français à des règles différentes. Être désigné comme Berbère, ou comme Marocain, prédispose à être aiguillé vers les contrats instables, des perspectives professionnelles restreintes, des logements spécifiques, et des services spécifiques de gestion de la main-d'œuvre.

L'organisation et le contrôle des migrations marocaines n'est contrainte ni par les frontières nationales, ni par les chronologies qui séparent les périodes coloniales et post-coloniales. Les catégories raciales élaborées durant la colonisation afin de gérer les populations colonisées, ont été utilisées en France et au Maroc pendant et après le recrutement lui-même afin de légitimer un traitement différencié des travailleurs marocains. Un tel traitement mêle de façon indissociable racisme colonial et logiques de l'exploitation de la force de travail : les Marocains ont été racialisés selon les schèmes de l'idéologie coloniale racialiste de façon à ce que leurs caractéristiques culturelles ou physiologiques (réelles ou supposées) correspondent aux qualités attendues d'un travailleur non qualifié du monde industriel ; leur adaptation/adéquation

144. Stoler et Cooper, « Between Metropole and Colony », *op. cit.*, p. 18.
145. Robert Miles, *Racism*, London : Routledge, 1989.

à ces attentes renforce les stéréotypes raciaux et accentue leur racialisation.

Ainsi, afin de comprendre la façon dont le racisme colonial et le traitement différencié des populations colonisées est importé en métropole et entre en résonance avec des traitements différenciés ou discriminatoires des populations immigrées, il importe de comprendre la position occupée par les groupes sociaux considérés dans les rapports sociaux de production. Ce que l'on observe dans les mines du Nord-Pas-de-Calais, c'est moins l'introduction d'une « ligne de couleur » partageant cette fraction de la classe ouvrière entre blancs (jouissant et réclamant des privilèges dus à leur blanchité) et non-blancs (doublement exclus par les dispositifs discriminatoires dont les sont les victimes et par les autres ouvriers gagnés par les préjugés racistes)[146], que la mobilisation pratique, par les dirigeants de l'entreprise, de compétences et de représentations racialisées formées en situation coloniale, et de dispositifs liés à l'organisation et au contrôle de l'ensemble des flux migratoires, afin de transformer des individus jugés inadaptés en travailleurs efficaces et productifs.

Qu'en est-il alors de la position professionnelle de ces travailleurs marocains ? Comment s'insèrent-ils dans des rapports de production en plein bouleversement, modifiés par les logiques de l'augmentation de la productivité et de la fermeture programmée des mines ? Répondre à ces questions suppose d'en venir à une analyse historique de ces immigrés au travail.

146. Tyler Stovall, « Remaking the French working class : race, gender and exclusion », *Paris and the Spirit of 1919 : Consumer Struggles, Transnationalism, and Revolution*, Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 2012, p. 111–141 ; Michèle Lamont, « Immigration and the Salience of Racial Boundaries among French Workers », *Race in France. Interdisciplinary perspectives on the politics of difference*, sous la dir. d'Herrick Chapman et Laura Levine Frader, New York : Berghahn Books, 2004, p. 141–161.

Chapitre 5

L'impossible reproduction

Immigration et fin d'un monde ouvrier

> Al'fosse in étot tous pareils, et in avo tous el même couleur celle du carbon !
>
> Proverbe ch'ti

Introduction

Une fois recrutés, les travailleurs marocains sont affectés à des postes de travail, le plus souvent au fond de la mine. La construction de la main-d'œuvre marocaine comme force de travail exploitable rend manifeste un ensemble de divisions, construites en situation coloniale et utilisées au sein de l'entreprise, entre Arabes et Berbères, Marocains et Français. Cette construction se traduit ainsi par une position particulière des Marocains dans les rapports de production au sein de l'entreprise. C'est ainsi à une étude de la structure du monde du travail minier, et de l'articulation entre divisions nationales, raciales et professionnelles qu'invite celle des modalités du recrutement étudiées dans le chapitre précédent.

L'histoire économique et sociale du charbon proposée dans les trois premiers chapitres de la thèse a remonté les chemins de la récession charbonnière jusqu'à leurs origines politiques. Elle a ainsi permis de montrer que, loin de tout déterminisme technologique ou géologique, la politique charbonnière au cours du second XXe siècle est le résultat de tensions sociales et politiques propres au secteur charbonnier, et de constructions idéologiques et politiques légitimant certains types d'action de l'État

sur l'économie. Cette politique du charbon a nécessité la mise en œuvre de dispositifs de gestion différenciée de la force de travail concrétisés dans des formes juridiques particulières : le Statut du mineur d'une part, les contrats pour travailleurs étrangers d'autre part.

Mais un récit de l'histoire du charbon en France qui n'en resterait qu'à l'analyse des modalités économiques, idéologiques et juridiques de la liquidation d'un secteur d'activité laisserait dans l'ombre un phénomène social dont l'importance historique résonne fortement dans l'actualité politique et sociale de l'ancien bassin minier, et de la France du début du XXIe siècle : les mineurs comme groupe professionnel ont disparu, et les agents de cette disparition ont été des travailleurs immigrés marocains. Les conséquences des politiques de main-d'œuvre, dont nous avons examiné les sources économiques et politiques ainsi que les modalités de mise en œuvre dans les chapitres précédents, ont modifié de façon irrévocable les conditions d'existence et de reproduction du groupe professionnel des mineurs. La question qui se pose désormais est de savoir quels ont été les effets et les significations pour le groupe des mineurs de ce long processus de récession de leur activité professionnelle. Nous nous attacherons ainsi, dans cet ultime chapitre, à analyser cette extinction des mineurs comme groupe professionnel par l'étude des dynamiques historiques de formation et de transformation de ce secteur particulier de la classe ouvrière en France. Ces dynamiques seront objectivées de deux manières différentes : par l'analyse quantitative de statistiques agrégées de main-d'œuvre produites par l'entreprise ; par l'analyse quantitative des trajectoires professionnelles de 395 mineurs de l'échantillon prosopographique.

Deux questions émergent alors. Premièrement, il s'agit de comprendre la transformation du groupe professionnel des mineurs par l'étude historique de ses segmentations professionnelles, sociales et ethniques ou raciales internes : comment et pourquoi les travailleurs marocains ont-ils été intégrés à une organisation du travail segmentée selon les qualifications et les postes ? En quoi cette intégration manifeste-t-elle la superposition de logiques professionnelles et raciales de classement des travailleurs ? Deuxièmement, il s'agit d'interroger les diverses manières dont on devient, dont on reste et dont on cesse d'être mineur : ces moments de la vie de chaque mineur, qui définissent les modalités de la constitution et de la reproduction du groupe professionnel, sont affectés par la longue récession de l'activité productive. Ils sont aussi affectés par les politiques de main-d'œuvre touchant des fractions spécifiques de

la force de travail, et déterminant non seulement les modalités du recrutement, mais aussi les types de travailleurs recrutés et leur expérience individuelle et collective du travail minier.

Il s'agit ainsi de lier socio-histoire des immigrés au travail et histoire de la classe ouvrière. Les années 1950 à 1970, qui constituent le cœur de notre analyse, sont celles de l'accélération de la salarisation de la société, c'est-à-dire de l'intégration et de l'installation de fraction toujours plus importantes du monde du travail et de la société dans la relation salariale. Cette salarisation se manifeste, comme le rappelle Xavier Vigna, par une double centralité de la classe ouvrière : par « l'importance symbolique de la classe dans les champs politique et intellectuel » [1] et par son rôle structurant dans l'organisation du salariat. Ce « paradigme ouvrier » s'incarne ainsi dans des figures, des symboles et des institutions, productions idéologiques et juridiques auxquelles le monde social et professionnel de la mine a fourni une forte contribution. Parmi les figures : l'ouvrier mineur, « premier ouvrier de France » et héros des luttes syndicales. Au rang des symboles : les terrils, chevalements, corons et autres incarnations matérielles de l'emprise sociale et territoriale d'une industrie indispensable au fonctionnement de l'économie. Parmi les institutions, le Statut du mineur, représentant le parachèvement d'une logique de régulation et de codification d'une relation salariale stable, adossée à des mécanismes de gestion des conflits par la négociation, garantissant certains avantages sociaux spécifiques à ses détenteurs.

Mais, ce monde ouvrier est aussi en profonde transformation sous l'effet de la croissance industrielle et des transformations du système productif, qui nécessite l'introduction de nouveaux venus dans la classe : paysans en exode rural, immigrés, femmes. Entre 1954 et 1975 (année d'apogée du nombre d'ouvriers en France), le nombre d'ouvriers mesuré par le recensement général passe de 6 489 000 (33,8 % de la population active) à 8 207 000 (37,7 % de la population active), soit en moyenne 80 000 nouveaux ouvriers de plus chaque année. Cette augmentation du poids économique et social des ouvriers se fait par migrations internes (exode rural) et migrations internationales. La concentration étrangère dans le monde ouvrier est particulièrement forte dans certains secteurs d'activité : un ouvrier sur cinq de l'industrie est étranger en 1975, mais dans le Nord-Pas-de-Calais c'est près d'un travailleur du fond de la mine sur trois qui est de nationalité étrangère [2]. Dans le BTP, en 1973, un tiers

1. Xavier Vigna, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Paris : Perrin, 2012, p. 180.

2. Calculs à partir des statistiques agrégées d'effectifs par nationalité des HBNPC, présentées en introduction générale. Plus précisément : au 31 décembre 1975, 7 500 étrangers travaillent à un

de la main-d'œuvre est composée de travailleurs étrangers. Aux usines Renault, cas emblématique et fortement étudié du point de vue d'une histoire sociale et d'une sociologie des immigrés au travail [3], la main-d'œuvre étrangère constitue presque 40 % de l'effectif en 1969, parmi lesquels de très nombreux algériens, assignés aux ateliers et aux postes les plus pénibles (peinture, ferrage, presses notamment) [4]. Les Marocains sont, dans l'automobile, plutôt affectés à l'usine Renault-Flins ouverte en 1952, ou aux usines Peugeot-Talbot et Citroën de Poissy et d'Aulnay-sous-Bois [5].

Le monde ouvrier est segmenté socialement et professionnellement. De 1954 à 1975, on peut en effet observer un léger « glissement vers le haut » de la structure professionnelle des emplois ouvriers : le nombre de manœuvre augmente d'un tiers en valeur absolue avant 1962, mais ne passe que de 17 à 20 % en valeur absolue. Et surtout il régresse après 1962 pour laisser la part des ouvriers spécialisés et qualifiés augmenter fortement. Si la part des agents de maîtrise dans la population active demeure stable, le nombre de techniciens est en revanche multiplié par plus de cinq, dont une bonne part est d'origine ouvrière. On le sait, cette évolution est au détriment des ouvrières et des ouvriers étrangers et des femmes, qui demeurent plus fréquemment que les hommes français, cantonnés à des postes non qualifiés :

> L'arrivée massive de nouveaux ouvriers (étrangers et/ou ouvrières) semble donc nourrir cette ascension de la fraction masculine et française de la classe. Pour les autres, en revanche, l'arrivée s'opère en bas de la hiérarchie, ce qui reflète sans doute des déficits ou une inadéquation de la formation mais aussi une non-reconnaissance des compétences. [6]

Les ouvriers immigrés contribuent donc non seulement à la formation de la classe ouvrière, mais aussi à sa reproduction et à sa transformation. Les années 1950 et 1960 sont celles de la consolidation de la mise en équivalence entre condition ouvrière et condition immigrée [7], mais aussi de la genèse de cette « illusion du provisoire »

poste du fond de la mine, par rapport à un total de 24 000 travailleurs du fond, soit 31 %.

3. Abdelmalek Sayad, *Conditions d'immigré et condition d'OS : les effets mutuels de l'une sur l'autre et leurs effets sur la relation au travail*, rapp. tech., Paris : CNRS/RNUR, n° 10-01-401/CNRS 10, 1986 ; Laure Pitti, « Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France », Thèse de doctorat en histoire, Paris 8, 2002.

4. *Idem*, « Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France », *op. cit.*

5. Gay, « Immigration, travail, restructurations industrielles », *op. cit.*

6. Vigna, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, *op. cit.*, p. 201.

7. Sayad, « L'immigré, "OS à vie" », *op. cit.*

étudiée par Abdelmalek Sayad [8]. Mais cette contribution passe bien souvent par un traitement discriminatoire, comme nous l'avons montré dans les chapitres précédents à propos des dispositifs de gestion de main-d'œuvre mis en œuvre par les HBNPC. Cette gestion discriminatoire est également observable au plan des carrières : c'est ce que montre Laure Pitti dans le cas des OS algériens de Renault-Billancourt, à qui le grade d'ouvrier professionnel de niveau 1 (P1) est le plus souvent interdit [9]. C'est l'un des enjeux de ce chapitre que de prendre appui sur l'analyse quantitative de trajectoires professionnelles afin de comprendre cette intégration discriminatoire des immigrés à la classe ouvrière.

L'accentuation de ces divisions selon le genre, la qualification et la nationalité au cours de la crise économique des années 1970 et 1980 est ainsi la marque de l'activation de tendances déjà anciennes et d'une précipitation causée par l'ampleur des restructurations industrielles :

> Un monde différent surgit, parce que [la crise] a ruiné l'identification à la classe et miné le mouvement ouvrier lui-même. Le monde ouvrier (s')est par conséquent segmenté et morcelé sur le plan social et symbolique, mais aussi dévalorisé, voire stigmatisé. Si la fierté ne s'est pas unanimement transformée en honte, l'identification sociale devient cependant problématique depuis trente ans, en même temps que les modes de reproduction se sont transformés. [10]

Le constat de la classe « en éclats » [11] est également nourri par l'étude des effets déstructurants pour le groupe social du chômage, de la précarité et des nouvelles modalités de gestion de la main-d'œuvre. [12]. La centralité ouvrière, auxquelles les sciences sociales avaient contribué dans les années 1950 et 1960 [13], se retourne en une analyse de la déstabilisation objective et subjective du monde ouvrier. Cette

8. L'illusion du provisoire est le produit à la fois de la représentation et des usages des immigrés comme une force de travail temporaire et substituable, et des représentations subjective que les immigrés ont d'eux-mêmes et leur migration.

9. Laure Pitti, « "Travailleurs de France, voilà votre nom". Les mobilisations des ouvriers étrangers dans les usines et les foyers durant les années 1970 », *Histoire politique des immigrations (post)coloniales : France, 1920-2008*, sous la dir. d'Ahmed Boubeker et Abdellali Hajjat, Paris : Éditions Amsterdam, 2008, p. 95–111.

10. Vigna, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, *op. cit.*, p. 281-323.

11. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*

12. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris : Fayard, 1999.

13. Nicolas Renahy et al., « De la sociologie de la classe ouvrière à la sociologie des classes populaires : penser ensemble la condition des ouvriers et des employé-e-s », *Savoir/Agir*, 34 (4), 2015, p. 55 ; Siblot et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, *op. cit.*, chapitre introductif.

« crise de reproduction » [14] est alors étudiée sociologiquement au prisme d'une crise de la sub-culture ouvrière, des relations problématiques des jeunes ouvriers à l'école, du monde privé et des espaces de l'habitat ouvrier transformés par des stratégies d'évitement des grands ensembles par les fractions supérieures du groupe [15]. La question du rôle de l'immigration dans ces processus n'a en revanche que peu été posée. Sociologues et historiens de l'immigration s'accordent généralement pour faire des immigrés des agents de la croissance numérique et symbolique de la classe ouvrière des années 1950 aux années 1970, et pour considérer l'étude de l'immigration comme un analyseur de la condition ouvrière et de ses fragmentations. Qu'en est-il alors que la classe ouvrière semble avoir perdu de sa centralité ? Quel rôle les travailleurs immigrés ont-ils joué dans son processus de déstructuration ?

Le secteur minier et l'analyse des trajectoires professionnelles des mineurs sont un terrain privilégié pour tâcher d'apporter quelques éléments de réponse à ces questions. L'histoire sociale récente des mineurs a ainsi explicité les lignes de fractures sociales et culturelles au sein du monde minier [16]. L'historiographie sur le monde des mineurs s'accorde également pour dire que celui-ci fut composé de vagues d'immigration successives. Des Polonais des années 1920 aux Marocains des années 1960 à 1990 c'est une mosaïque de nationalités qui est composée peu à peu sous l'effet de politiques de main-d'œuvre ouvertes au recrutement, parfois massif, de travailleurs étrangers. Les nomenclatures utilisées par l'administration du personnel des HBNPC et des Charbonnages de France témoignent, nous y reviendrons, de cette attention forte portée au dénombrement des travailleurs selon leurs origines et leurs appartenances nationales. De plus, la trajectoire historique singulière de ce secteur économique en fait aussi un terrain d'étude de la déstructuration de la classe ouvrière concomitante d'un recours massif à des travailleurs immigrés.

Les Marocains sont alors décrits comme l'ultime vague d'immigration dans un bassin charbonnier travaillé par l'afflux récurrent tout au long du XIXe et du XXe siècles de travailleurs venus d'ailleurs, comme « les derniers forçats de la mine », les derniers « vrais mineurs », occupant les postes de travail les plus emblématiques

14. Gérard Mauger, « Les transformations des classes populaires en France depuis trente ans », *Nouvelles luttes de classes*, sous la dir. de Jean Lojkine, Pierre Cours-Salies et Michel Vakaloulis, Paris : Presse universitaires de France, 2006.

15. Loïc Wacquant, « Symbolic power and group-making : On Pierre Bourdieu's reframing of class », *Journal of Classical Sociology*, 13 (2), 2013, p. 274–291.

16. Fontaine, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires »*, *op. cit.* ; *idem*, *Fin d'un monde ouvrier*, *op. cit.*

de la profession, ceux de l'abattage du charbon. C'est pourtant passer bien vite sur les transformations qui ont affecté l'ensemble du groupe professionnel au cours de la seconde moitié du XXe siècle, et c'est aussi passer rapidement sur l'historicité propre au recrutement et à l'usage des travailleurs marocains, dont tous, loin s'en faut, ne correspondent pas à cette description.

Les Marocains ont été les agents de l'impossible reproduction du groupe social des mineurs. Jamais tout à fait assimilés au cœur du groupe professionnel, relégués bien souvent à ses marges, aux emplois les moins qualifiés, et à des dispositifs spécifiques de gestion de leurs carrières, les mineurs marocains connaissent une expérience spécifique du monde de la mine [17]. C'est ainsi bien la segmentation du travail minier entre sa composante immigrée (marocaine) et sa composante non immigrée qui a été l'instrument du déclin du groupe des mineurs. Elle a participé de son affaiblissement politique et syndical, en opérant une division entre les Marocains et les autres [18]. Elle a permis la transformation de la structure sociale de l'entreprise, et le déplacement progressif de son centre de gravité des opérations du fond vers celles du jour. Enfin, cette segmentation a permis la décroissance numérique des travailleurs statutaires, grâce à une gestion différenciée des carrières. Notre travail n'est pas à seule portée historique, et résonne jusqu'à aujourd'hui : les sources du racisme anti-immigré dans le Nord-Pas-de-Calais doivent sans doute être recherchées dans ce phénomène historique de grande ampleur, et donc dans les politiques qui ont été mises en œuvre par l'État afin d'assurer la fermeture des exploitations charbonnières.

Nous procéderons en trois temps. Nous objectiverons dans un premier temps, à l'aide de statistiques agrégées de main-d'œuvre, la position spécifique de ces travailleurs marocains au sein de l'espace professionnel des nationalités. Nous montrerons également que cet espace des nationalités peut aussi être lu comme un espace superposant positions professionnelles et hiérarchisation raciale de la force de travail (section 5.1). Dans un deuxième temps, nous détaillerons les transformations de la dichotomie fondamentale du travail minier entre fond et jour, tant du point de

17. Cette expérience spécifique peut être objectivée à l'aide de la visualisation des trajectoires au fond et au jour. Pour une vue distincte des trajectoires de travailleurs marocains et de travailleurs français, voir les figures 5.42 et 5.41 dans le volume II.

18. Nous n'avons pas pu, dans le cadre de cette thèse, approfondir la question du rôle des syndicats, et des effets politiques de la division entre Marocains et autres travailleurs des mines. L'étude de la séquence de grève ouverte en 1981 et refermée en 1987 a permis de commencer ce travail, qui reste largement à poursuivre (Gay et Perdoncin, « Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s) », *op. cit.*).

vue des modalités formelles d'organisation des carrières que de celui des trajectoires collectives et singulières de travailleurs. Cette deuxième section sera ainsi l'occasion de montrer quelle forme prend l'impossible reproduction du groupe professionnel, à la jonction entre transformations des caractéristiques des travailleurs de la mine et transformations des politiques de main-d'œuvre (section 5.2). Enfin, dans un troisième temps, nous synthétiserons l'ensemble de ces analyses en étudiant la structure du travail et des trajectoires de travailleurs dans la récession charbonnière. Cette dernière partie permettra alors de montrer comment s'opère la mise en équivalence de la condition immigrée et de la condition ouvrière dans les mines. En situant les trajectoires immigrées dans l'ensemble des positions et trajectoires professionnelles au sein de l'entreprise, on peut alors différencier différents types d'immigrés marocains, correspondant à des formes d'enracinement impossible dans un monde social et professionnel en déclin.

5.1 L'espace professionnel des nationalités

Une fois recrutés, les travailleurs marocains sont intégrés à une organisation du travail minier déjà-là, constituée de postes, de grades, et d'emplois, au fond de la mine et dans les installations du jour. Si les conditions politiques du recrutement des travailleurs marocains déterminent les modalités de leur construction comme une main-d'œuvre exploitable, apte aux travaux du fond, c'est l'étude diachronique, sur l'ensemble de la période d'activité de l'entreprise, de la structure professionnelle dans laquelle ils s'insèrent, qui permet de comprendre la mise en équivalence de la nationalité marocaine et de la condition d'ouvrier mineur du fond. Avant d'étudier plus précisément, dans la section suivante, à quoi correspondent les types d'emplois et de carrières au fond et au jour, il convient ici de saisir cette dynamique de l'espace professionnel des mines, et de montrer comment elle se superpose à une segmentation nationale des postes de travail.

L'usage de travailleurs immigrés est une dimension d'une politique de main-d'œuvre générale, correspondant à un mode d'organisation du travail minier fondamentalement clivé entre fond et jour. En s'y intégrant, les immigrés reproduisent et transforment ce clivage : au fil de leur arrivée de plus en plus massive dans les travaux du fond, les Marocains contribuent à une transformation majeure de l'équilibre entre fond et jour, due à la politique de récession charbonnière. Les statistiques agré-

gées produites par l'entreprise, pour enregistrer chaque trimestre l'état des stocks de travailleurs, manifestent cette division entre fond et jour ainsi que la prégnance du critère national comme mode de représentation de la population des travailleurs. En effet, de la nationalisation jusqu'au début des années 1980, deux critères sont mobilisés de façon stable afin de compter le nombre de travailleurs présents dans l'entreprise : la division selon le fond et le jour, et la division selon une nomenclature de nationalités ou d'origines migratoires – évoluant dans le temps au gré, notamment, des changements politiques et juridiques intervenant dans l'empire colonial français [19]. Ces statistiques produites à des fins de gestion de la force de travail permettent ainsi d'objectiver la dynamique d'un espace professionnel des nationalités, c'est-à-dire d'un espace des positions professionnelles qui s'organise selon des principes de division nationale des travailleurs.

Les données qui sont mobilisées dans cette section proviennent de registres, élaborés par les services de gestion de la main-d'œuvre, conservés parmi les archives administratives de l'entreprise aux Archives nationales du monde du travail de Roubaix. Ces registres présentent un bilan trimestriel du nombre de travailleurs employés dans les installations du fond et du jour, selon leur nationalité, de 1947 à 1981. Ils distinguent en colonne trois secteurs d'emploi (fond, jour et industries annexes [20]), et en ligne entre un nombre variable de nationalités ou de regroupements d'origines nationales. Nous présenterons en détail plus tard dans ce chapitre les nomenclatures de nationalité utilisées par l'entreprise, leur évolution et ce qu'elles permettent de dire de l'articulation entre critères nationaux et critères raciaux de classement des travailleurs. Disons ici que ces nomenclatures permettent de distinguer les principales nationalités composant la force de travail : Français, Algériens, Allemands, Italiens, Polonais et, bien entendu, Marocains [21].

Chacune de ces 6 nationalités est observée durant 132 trimestres, du premier trimestre 1948 au troisième trimestre 1981 [22]. Le jeu de données est ainsi composé

19. Ces deux critères semblent reproduire et rejouer à l'échelle de l'entreprise les deux critères identificatoires sur lesquels le « modèle républicain » d'intégration est fondé : la nationalité juridique et la catégorie socio-professionnelle. (Gérard Noiriel, *Etat, Nation et Immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris : Gallimard, 2001)

20. Nous avons regroupé avec le jour les industries annexes, qui ne représentent qu'une faible part de l'effectif total, et ne comportent presque aucun travailleur marocain.

21. Les nomenclatures distinguent d'autres nationalités, mais leurs faibles effectifs les rendent marginales. Nous les avons donc exclues de l'analyse.

22. Nous n'avons malheureusement pas pu reconstituer, à partir des sources disponibles, l'évolution de la main-d'œuvre par nationalité jusqu'à la fermeture définitive du bassin en décembre

de 924 observations de nationalités-trimestres. Il présente divers indicateurs permettant de rendre compte du poids relatif de ces nationalités au sein de la main-d'œuvre totale et de la main-d'œuvre du fond : l'effectif total au fond, la part des effectifs de chaque nationalité-année au fond et au jour, la part des effectifs de chaque nationalité-année parmi les effectifs étrangers totaux, la part de chaque nationalité-année parmi les effectifs du fond, du jour et totaux.

Ces variables sont utilisées comme variables actives d'une analyse en composantes principales (ACP). L'ACP permet ainsi d'objectiver la dynamique de l'espace professionnel des nationalités, des premières années de la nationalisation de l'entreprise jusqu'au début des années 1980 – soit dix ans avant la fermeture définitive [23].

Nous étudierons d'abord les deux principes structurants de l'espace professionnel des nationalités : l'opposition fond/jour et le déplacement du centre de gravité de l'exploitation minière du fond vers le jour (5.1.1). Puis nous montrerons comment cette structure professionnelle se superpose à une structure des nationalités (5.1.2). Enfin, nous consacrerons à l'étude de ces nomenclatures de nationalité la dernière sous-section (5.1.3) : leurs transformations témoignent du caractère ambigu du critère national de classement des individus, qui peut s'apparenter à une division raciale de la main-d'œuvre. Ces registres, mis en série et traités statistiquement, permettent donc de comprendre à la fois la façon dont évolue la structure professionnelle de l'entreprise (division fond/jour), mais aussi comment les diverses catégories nationales de travailleurs s'y insèrent. Par exemple, le tableau 5.1 reproduit le registre à la fin du premier trimestre 1949.

1990.

23. Les résultats statistiques de l'ACP sont présentés en détail en Volume II (section « Analyse géométrique des données », tableaux 5.24, 5.25 et 5.26.

Tableau 5.1 – Registre de main-d'œuvre en fin de premier trimestre 1949

31 mars 1949				
	Fond	**Jour**	**Ind. annexes**	**Ensemble**
I - Français de la métropole	**72 984**	**60 800**	**5 610**	**139 394**
II - Originaires de l'UF et des protectorats	**3 698**	**76**	**116**	**3 890**
Algériens	2451	59	114	2 624
Autres ressortissants du l'UF	8	1	0	9
Marocains et Tunisiens	1 239	16	2	1 257
III - Étrangers	**41 036**	**5 167**	**766**	**46 969**
Frontaliers Sarrois	0	0	0	0
Allemands	6 837	157	4	6 998
Polonais	25 903	3 560	524	29 987
Tchécoslovaques	259	50	8	317
Yougoslaves	396	80	5	481
Belges-Luxembourgeois	703	884	141	1 728
Italiens	6 079	257	46	6 382
Espagnols-Portugais	291	82	19	392
Russes	53	7	1	61
Divers	515	90	18	623
TOTAL II+III	**44 734**	**5 243**	**882**	**50 859**
EFFECTIF TOTAL I+II+III	**117 718**	**66 043**	**6 492**	**190 253**

Source : ANMT, CDF 2002 056 1038 et 2002 056 1040
Lecture : UF signifie Union française. Le 31 mars 1949 l'entreprise comptait 117 718 travailleurs au fond, dont 1 239 Marocains et Tunisiens.

5.1.1 Deux dimensions structurantes

Afin d'étudier la structure de l'espace professionnel des nationalités, nous avons réalisé une analyse factorielle permettant de saisir les corrélations (variances – covariances) entre les effectifs au fond et au jour, la part des effectifs de chaque nationalité-trimestre dans les effectifs du fond et du jour, et la proportion, pour chaque nationalité-trimestre de travailleurs employés au jour ou au fond. On cherche ainsi à objectiver les relations entre l'évolution générale des effectifs et leur structure relative au fond et au jour. Deux variables illustratives ont été ajoutées, afin de préciser la dynamique temporelle et sociale de l'espace ainsi structuré : il s'agit du temps (année correspondant à chaque nationalité/trimestre) et de la part de chaque nationalité-trimestre parmi les effectifs étrangers. Les résultats détaillés de l'ACP sont disponibles dans le Volume II ; le « cercle des corrélations » représentant la façon dont ces variables s'agencent pour structurer le premier plan factoriel est présenté dans la figure 5.1 [24].

24. Les deux premiers axes formés par la combinaison des variables actives cumulent 96,1 % de la variance totale. Il s'agit donc d'un très bon résumé de l'information d'origine. Nous nous en tiendrons à l'étude de ces deux axes.

Figure 5.1 – Cercle des corrélations (ACP) – Premier plan factoriel

5.1.1.1 Axe 1 : volume et poids relatifs au fond et au jour

Le premier axe (horizontal) de l'analyse en composantes principales concentre l'essentiel de l'information (79,5 %). Il est positivement corrélé aux variables suivantes : effectif au jour, part de chaque nationalité-trimestre parmi l'effectif au fond et l'effectif au jour. Il s'agit donc à la fois d'un axe de volume global des effectifs, et de structure des effectifs du fond et du jour. Il oppose, à droite des nationalités-années dont les effectifs au jour sont relativement plus élevés, et qui pèsent relativement plus lourd parmi les effectifs du fond et du jour, et à gauche des nationalités-années dont les effectifs au jour sont relativement moins élevés et qui pèsent relativement moins dans la composition des effectifs. Un déplacement sur l'axe, de droite à gauche témoigne d'une baisse des effectifs et d'un poids qui diminue dans la composition du fond et du jour. Le premier principe de structuration et d'opposition des nationalités au sein de la population minière est donc leur effectif et leur poids.

Cette opposition est indépendante du temps : les années – variable illustrative – ne sont pas corrélées à l'axe 1. Il s'agit donc d'une sorte d'invariant de la population des travailleurs de la mine : l'opposition entre populations dont le poids relatif est plus fort au jour, ou au fond. Cette division entre jour et fond définit des rapports au travail minier fort différents et stabilisés dans le Statut du mineur, comme nous le verrons dans la prochaine section de ce chapitre. Mais il faut garder en tête qu'elle est aussi au fondement d'une hiérarchisation interne au monde des travailleurs de la mine. Le véritable « mineur » est ainsi le mineur du fond et, plus particulièrement, le mineur du fond occupé aux postes d'abatage du charbon. Rolande Trempé à propos des mineurs de Carmaux du XIXe siècle [25], comme Diana Cooper-Richet dans son histoire sociale et culturelle du « peuple de la nuit », insistent sur la « supériorité traditionnellement accordée aux métiers du fond » [26]. La récession charbonnière vient, ici comme dans d'autres domaines de l'histoire sociale et économique du charbon, modifier les rapports hérités du passé en déplaçant le centre de gravité de l'exploitation charbonnière.

25. Trempé, *Les mineurs de Carmaux*, *op. cit.*
26. Cooper-Richet, *Le peuple de la nuit*, *op. cit.*

5.1.1.2 Axe 2 : déplacement du centre de gravité professionnel et social dans le temps

Le deuxième axe (vertical) concentre 16,6 % de la variance, soit nettement moins d'information que le premier [27]. Il est positivement corrélé à la part de chaque nationalité-trimestre travaillant au fond et au volume des effectifs au fond ; il est négativement corrélé à la part de chaque nationalité-trimestre travaillant au jour. Ainsi, cet axe oppose deux types de répartition, au sein des différentes catégories nationales et dans le temps entre le fond et le jour. En haut de l'axe les nationalités-trimestres marquées par une assignation relativement plus forte aux travaux du fond. En bas de l'axe celles marquées par une assignation relativement plus forte aux travaux du jour.

Mais cet axe est également corrélé aux deux variables illustratives introduites dans l'analyse : le temps et la part de chaque nationalité-trimestre (hors Français [28]) parmi l'effectif étranger. L'axe est ainsi négativement corrélé au temps, tout comme l'assignation au fond. Cela manifeste bien le fait que la structure professionnelle de la population minière change au cours du temps. En effet, si le nombre de travailleurs employés dans ces deux univers professionnels décroît fortement tout au long de la période, le rythme diffère : la diminution des effectifs du fond s'accélère avec le premier plan de récession (plan Jeanneney) et plus encore avec le plan Bettencourt, alors que celle des effectifs du jour demeure relativement constante (figure 5.2). Le renversement est ainsi particulièrement net à partir de 1968, date du plan Bettencourt : alors que la répartition entre fond et jour se maintient jusque là – le fond représente entre 60 et 65 % de l'effectif total et le jour entre 35 et 40 % –, la politique de récession charbonnière produit une baisse drastique de la part des travailleurs employés au fond, alors que celle des travailleurs employés au jour augmente. Ces derniers deviennent plus nombreux que ceux du fond en 1979 (figure 5.3).

Le centre de gravité professionnel du bassin est donc affecté par la politique de récession : le jour devient notamment – comme nous le verrons dans la prochaine section – une modalité de gestion des fins de carrière. À ce déplacement du centre de gravité professionnel correspond un déplacement du centre de gravité social de

27. C'est un trait courant des analyses en composantes principales.

28. Pour les lignes correspondant aux trimestres français, cette variable n'a pas de sens. La valeur utilisée afin de réaliser l'ACP est la moyenne de la variable, de façon à ce que les valeurs pour les Français n'influent pas dans le calcul des contributions.

Figure 5.2 – Effectifs totaux, au fond et au jour, HBNPC, 1947–1981

la population étrangère : la corrélation positive de l'axe 2 et de la variable représentant la part de chaque nationalité-trimestre parmi l'effectif étranger signifie que l'assignation relative aux travaux du fond correspond à une transformation de la structure de la population étrangère. Au fur et à mesure que certaines nationalités voient leur poids renforcé au fond, elles gagnent aussi en poids dans la population étrangère de l'entreprise.

Figure 5.3 – Part des effectifs du fond et du jour dans les effectifs totaux, HBNPC, 1947–1981

Figure 5.4 – Nuage des individus de l'ACP, selon la nationalité

Figure 5.5 – Effectifs totaux par nationalité, HBNPC, 1947–1981

Figure 5.6 – Part des effectifs de diverses nationalités parmi les effectifs du fond, HBNPC, 1947–1981

5.1.2 Segmentations nationales

L'espace professionnel des nationalités est donc un espace marqué par la constance (opposition fond/jour et effet volume opposant « petites » et « grandes » nationalités) et le mouvement (déplacement du fond au jour et transformation de la structure de la population étrangère). On le pressent, ces oppositions correspondent à une structure clivée, segmentée, de la population des travailleurs. On peut ainsi représenter le nuage des nationalités-trimestres, en le divisant selon la nationalité. Apparaît alors un grand principe d'opposition entre Français et étrangers, et plusieurs dynamiques temporelles au sein de ces populations (figure 5.4 [29]) [30].

À droite de l'axe 1, les Français se singularisent. La forme du nuage de points des nationalités-trimestres françaises, très étiré du haut en bas de l'axe 2 et légèrement incliné de la droite vers la gauche de l'axe 1, objective plusieurs traits structurants de la population des travailleurs français. Tout d'abord, indépendamment du temps, et malgré le fait que leur effectif chute de façon quasi-linéaire de 140 000 en 1947 à 18 000 à la fin de l'année 1981, les Français demeurent toujours majoritaires dans la population minière, au jour comme au fond (figure 5.5). Leur concentration au fond augmente au cours des années 1950, passant de 55 à plus de 75 %, dans un contexte de faible présence marocaine, de diminution du poids des Polonais et d'évolution globalement erratique des effectifs italiens et algériens. Elle diminue ensuite, mais demeure toujours supérieure à 50 % (figure 5.6).

29. Une version couleur de ce graphique est disponible dans le Volume II : figure 5.34).
30. Les ellipses de concentration rassemblent environ 95 % des points de chaque sous-nuage.

Figure 5.7 – Part des effectifs de diverses nationalités parmi les effectifs du jour, HBNPC, 1947–1981

Quant à leur concentration au jour, sauf à la toute fin des années 1940, elle n'est jamais inférieure à 90 %, même si leur poids global dans les effectifs de l'entreprise tend à diminuer légèrement (figure 5.7) : le travail au jour est un attribut des travailleurs français. Ensuite, la trajectoire temporelle de l'effectif français s'inscrit nettement dans le déplacement du centre de gravité de l'entreprise du fond vers le jour au fil du temps : les trimestres sont alignés de haut en bas de l'axe 2, témoignant du fait que la proportion de mineurs français employés au jour augmente. Enfin, tant la position relative que la forme du nuage de points formé par les nationalités-trimestres des Français diffèrent des positions et formes des nuages des autres nationalités. La structure temporelle de l'emploi français est singulière : nous le verrons, cela est dû à des trajectoires bien particulières modelées tant par les politiques de gestion de la main-d'œuvre durant la récession charbonnière que par les caractéristiques des travailleurs français recrutés et employés par les HBNPC.

À gauche de l'axe 2 sont regroupées toutes les nationalités-trimestres non françaises. Toutes, sauf celles des Marocains, s'étirent le long de l'axe 2, et seuls les Polonais connaissent une légère évolution le long de l'axe 1, objectivant ainsi le fait que les effectifs polonais connaissent une évolution très analogue à celle des Français du point de vue du volume des effectifs, qui diminuent de façon linéaire et forte, mais inversée du point de vue de la concentration au fond et au jour, qui baisse dans les deux cas. Les Polonais, survivants et témoins d'une vague d'immigration ancienne, quittent peu à peu l'entreprise et délaissent les travaux du fond où ils étaient assignés sans pour autant prendre une place plus importante dans les travaux du jour. L'ACP permet ainsi d'objectiver des différences de positions relatives des vagues d'immigration successives : la structure des populations immigrées plus anciennes évolue de façon analogue à celle de la population française, alors que les Marocains, derniers arrivés, sont cantonnés à un espace restreint et spécifique du monde professionnel minier.

Figure 5.8 – Nuage des individus de l'ACP restreint aux seuls Marocains et Français, selon l'année

Figure 5.9 – Part des effectifs de diverses nationalités employés au fond, HBNPC, 1947–1981

Figure 5.10 – Structure de la population étrangère par nationalité, HBNPC, 1947–1981

Enfin, la forme du nuage des nationalités-trimestres des travailleurs marocains se singularise, tant de celle des travailleurs français que de celle des autres catégories de travailleurs immigrés. Par rapport aux Français, ils appartiennent nettement au pôle professionnel du fond : alors que leur effectif passe de 1 200 en 1949, à 12 000 en juin 1966, puis à 3 700 fin 1981 – évolution tout à fait atypique comparée aux autres nationalités (figure 5.5) –, leur part dans les effectifs du fond augmente fortement à partir des années 1960 jusqu'à représenter un tiers [31], alors que leur part dans les effectifs du jour, si elle augmente ne dépasse jamais 2 %, soit le même plafond que les Italiens ou les Algériens. Quant à leur concentration au fond, elle n'est jamais inférieure, sauf brièvement à la fin des années 1950, à 90 %. Les travailleurs marocains sont donc nettement assignés aux travaux du fond. Les deux nuages de points divergent également du point de vue de leur structure temporelle. Si l'on les isole et que l'on examine, pour chacun, le point moyen de chaque année (figure 5.8 [32]), on se rend alors bien compte que le nuage des Français évolue dans le temps, comme nous l'avons dit *supra*, vers le bas de l'axe, *i.e* vers le jour, alors que celui des Marocains évolue vers le haut, *i.e* vers une assignation relativement renforcée aux travaux du fond.

La position du nuage des nationalités-trimestres marocains est aussi particulière, comparée aux autres nationalités étrangères : en haut de l'axe 2, cette position relative objective le fait que les Marocains prennent une place de plus en plus importante parmi les travailleurs étrangers, ce dont témoigne aussi la figure 5.10 [33] : alors qu'ils représentent durant les années 1950 moins de 5 % de l'effectif étranger, les Marocains voient leur poids grossir, jusqu'à représenter plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs étrangers de l'entreprise. On assiste ainsi à une substitution d'ampleur entre Polonais, Allemands et Italiens d'une part, et Algériens et Marocains de l'autre. Les trois premières catégories voient leur part décroître fortement, les Polonais et les Allemands disparaissant, les Italiens passant de 4,1 à 2,2 % de l'effectif total. Ces catégories concentrent des travailleurs soit recrutés avant la Seconde Guerre mondiale – c'est notamment le cas des Polonais, recrutés massivement dans les années 1910–1920 –, soit recrutés directement après mais dont le recrutement s'arrête au début des années 1950 – c'est le cas des Allemands, et surtout des Italiens, dont

31. À la fin de l'exploitation charbonnière en 1990, les Marocains représentent plus de la moitié des travailleurs du fond.
32. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume 2 : figure 5.35).
33. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume 2 : figure 5.36.

l'introduction via l'ONI pour le secteur minier est interdit par le gouvernement italien à la suite de la catastrophe de Marcinelle en 1953. Deux effets se conjuguent selon toute vraisemblance : premièrement un transfert, au fil des naturalisations, de la catégorie « Polonais » ou « Italien » à la catégorie « Français » [34] ; deuxièmement une propension différenciée au départ de l'entreprise pour divers motifs : retraite (les Polonais recrutés dans les années 1920 atteignent les 45 années de service nécessaires pour partir en retraite au milieu des années 1960), départs dans d'autres secteurs d'activité (cas surtout des Italiens, dont les dirigeants de l'entreprise ne cessent de se plaindre qu'ils constituent une main-d'œuvre instable).

La diminution relative de la part des travailleurs de l'entreprise employés aux travaux du fond n'a quasiment aucun effet sur l'affectation des Marocains qui, en conséquence, constituent près du tiers de l'effectif du fond en 1981 [35]. S'il faut noter une sur-représentation de l'ensemble des catégories d'étrangers parmi les travaux du fond en début de période, il faut toutefois aussi noter que celle-ci s'atténue dans le temps, voire s'inverse comme dans le cas des Allemands ou des Polonais. Même les Algériens, pourtant très fortement concentrés au fond de la mine jusque dans les années 1970, voient leur concentration au fond diminuer en fin de période (figure 5.9).

Ce double phénomène d'assignation des Marocains au fond et de départ des travailleurs non Marocains du fond, se traduit, à la veille de la fermeture du dernier puits, par le fait que les Marocains sont, dans certains puits, devenus majoritaires. 3 000 mineurs marocains sont inscrits aux effectifs des HBNPC en 1987, représentant 48 % de la main-d'œuvre ouvrière du fond. Dans certains puits, leur proportion dépasse 50 %.

Tout se passe donc comme si la fermeture progressive des mines avait été accomplie par le départ progressif du fond de la mine, et des effectifs totaux, des travailleurs français, ou appartenant aux vagues d'immigration les plus anciennes, remplacés par des travailleurs algériens et, dans une plus forte mesure, marocains. Ce phénomène de substitution et d'assignation des travailleurs migrants aux postes les moins qualifiés et les plus pénibles est typique de l'histoire de l'immigration en

34. Ce qui manifeste les limites du critère juridique de la nationalité pour saisir les phénomènes migratoires.

35. Cette assignation des Marocains aux travaux du fond ne fait que se renforcer dans les années 1980 puisque les mineurs français sont incités à quitter le fond par divers dispositifs dont sont initialement exclus les Marocains (congés charbonniers de fin de carrière, aides à la conversion, aides à la création d'entreprise). Cf. *infra*

régime capitaliste[36]. Ce qui ne l'est pas est le fait que ces processus s'accomplissent dans un contexte de décroissance de la production et de liquidation d'un secteur économique dans son ensemble.

L'espace professionnel est ainsi fortement segmenté selon la nationalité : la structure de l'opposition entre fond et jour se superpose à la structure des nationalités pour mettre en équivalence statut professionnel et statut national. Travailler au jour et être de nationalité française semblent quasi-synonymes. Être marocain et travailler au fond également. Les espaces professionnels et nationaux ne semblent pas se recouper : selon l'objectivation permise par les statistiques agrégées de main-d'œuvre, la segmentation est stricte. La transformation des structures professionnelles des nationalités décrit ainsi l'évolution d'ensemble de la force de travail des mines, mais le transfert du fond vers le jour ne touche pas uniformément l'ensemble des travailleurs. Pour que les uns bougent, il faut que d'autres demeurent : c'est là la fonction essentielle de l'immigration marocaine, cantonnée à un sous-espace très restreint de l'ensemble de l'espace professionnel, assignée au fond et composant une part de plus en plus importante de la population étrangère. Ainsi, s'ils s'inscrivent dans une structure pré-existante, déterminée par l'organisation du travail minier et les vagues successives d'immigration, qui oppose nettement le fond au jour et les étrangers aux Français, les travailleurs marocains occupent toutefois une position professionnelle bien particulière, marquée par l'assignation quasi-exclusive aux travaux du fond, et composant une part de plus en plus forte de ce segment de la population minière caractérisée par des carrières exclusivement réalisées au fond.

De plus, le constat de cette segmentation stricte amène à questionner l'idée d'une supériorité du fond sur le jour. En effet, si les immigrés occupent prioritairement le secteur du fond, c'est que cette hiérarchie professionnelle ne va pas forcément de soi. Le jour étant l'apanage de la fraction dominante, la plus protégée, de la force de travail, le fond apparaît ainsi relativement moins haut dans l'échelle des prestiges. Il faut donc sans doute descendre à un niveau de description plus fin afin de saisir ce qui, dans les travaux du fond, pourrait s'apparenter au travail du « vrai mineur », celui dont Diana Cooper-Richet[37] semble croire qu'il définit l'identité sociale et

36. Ceri Peach, *West Indian Migration to Britain. A Social Geography*, sous la dir. d'Institute of Race Relations, Londres : Institute of Race Relations, Oxford University Press, 1968 ; Robert Miles, « Labour migration, racism and capital accumulation in Western Europe since 1945 », *Capital and Class*, 28, 1986, p. 49–86 ; Noiriel, *Le Creuset Français*, *op. cit.* ; Sayad, « L'immigré, "OS à vie" », *op. cit.*

37. Cooper-Richet, *Le peuple de la nuit*, *op. cit.*

culturelle du groupe professionnel.

Enfin, nous l'avons vu, le recours à la main-d'œuvre marocaine a été peu à peu intégré aux politiques de récession charbonnière, comme un instrument de la gestion sociale des conséquences de cette politique. Plusieurs questions demeurent toutefois : cette assignation interdit-elle toute transition du fond vers le jour pour les travailleurs marocains ? La planification de l'exploitation des Marocains au fond, adossée à des formes d'encadrement héritées du traitement colonial des populations définit-elle un cadre strict ? Et si ce n'est pas le cas, qu'en est-il alors de la position occupée par les travailleurs marocains dans l'ensemble des trajectoires réelles des travailleurs des mines ? Répondre à ces questions suppose de préciser les conditions formelles de l'usage de la main-d'œuvre minière, d'entrer dans la description du travail minier, de ses tâches, de son système de valeurs et de hiérarchisation, de décrire finement et d'objectiver des régularités de trajectoires singulières de travailleurs.

Mais avant d'en venir à l'examen de ces questions, dans la prochaine sous-section, un autre ensemble d'interrogations reste en suspens, qu'il faut étudier. Quel est le rapport entre cette objectivation statistique de la segmentation nationale de l'espace professionnel et ce que nous avons montré du poids du colonial et de la racialisation de la force de travail marocaine ?

5.1.3 Compter ceux qui comptent

Les catégories de nationalités qui structurent l'enregistrement par l'entreprise de ses stocks de main-d'œuvre au fond et au jour peuvent ainsi être utilisées comme un instrument d'objectivation de l'assignation différenciée des travailleurs de diverses appartenances nationales aux postes de travail de la mine. Mais elles doivent aussi être questionnées en elles-mêmes, et en rapport avec la dimension coloniale du recrutement et de l'usage des travailleurs marocains, afin de comprendre dans quelle mesure la structure professionnelle du travail minier se superpose à une hiérarchie ethnique des travailleurs. Ces nomenclatures de nationalité sont utilisées pour recruter, contrôler et planifier l'usage de la force de travail marocaine. Elles illustrent d'abord la force du clivage entre nationaux et étrangers, qui est une « relation de pouvoir ayant permis aux dominants de creuser le fossé séparant les différentes composantes des classes populaires » [38]. Mais elle dénotent aussi le caractère ambigu du

38. Noiriel, *Une histoire populaire de la France. De la guerre de Cent Ans à nos jours*, *op. cit.*, p. 11.

critère national, qui peut comporter une dimension raciale ou ethnique sous-jacente : la nationalité, construite historiquement comme critère légitime de classement et de division des populations[39], n'empêche pas la racialisation. Les nomenclatures de nationalité peuvent ainsi être vues comme des formes de racisme institutionnel masquant la mise en équivalence de caractères ethniques ou culturels associés aux individus et de types de comportements (attendus ou réels). Le traitement des populations immigrées est un terrain historique privilégié pour mener l'analyse de l'articulation entre ces deux principes de vision et division des populations.

5.1.3.1 Compter pour recruter, planifier et contrôler

Une première nomenclature distingue du premier trimestre 1946 à décembre 1948 quatre catégories principales : Français, Originaires de la France d'Outre-Mer (dont Nord-Africains et autres coloniaux), Étrangers libres et Prisonniers de guerre (tableau 5.2). En mars 1949 (tableau 5.3), la catégorie « Prisonniers de guerre » disparaît, ce qui témoigne du fait que tous ont été libérés, ou « transformés », selon le terme utilisé par l'entreprise, *i.e.* intégrés aux effectifs réguliers dans la catégorie des travailleurs de nationalité allemande[40]. Plus fondamentalement, la nomenclature semble se clarifier juridiquement par un double jeu de distinctions : d'une part entre « Français de métropole » et « Originaires de l'Union française et des pays de protectorat », d'autre part, au sein de cette dernière catégorie, la catégorie ethnicisée « Nord-Africains » est subdivisée entre « Algériens » et « Marocains et Tunisiens », i.e. natifs des deux protectorats français. L'entreprise met ainsi en cohérence, avec retard (le protectorat date des années 1910 et la création de l'Union française remonte à octobre 1946) sa nomenclature avec l'évolution juridique des rapports entre la métropole et ses colonies. Toutefois, cette apparente clarification juridique doit être aussi mise en rapport avec le fait que l'entreprise cherche en 1948 à recruter au Maroc, première tentative qui fait long feu mais qui mène toutefois au recrutement, d'après un bilan dressé en octobre 1952, de 1 008 travailleurs marocains, dont 212 sont encore présents en juin 1953[41]. Cette nomenclature reste stable jusqu'en décembre 1956, si l'on excepte la distinction, en mars 1954, entre Belges et Luxembourgeois et l'apparition d'une catégorie « Néerlandais », qui ne concentre jamais

39. *Idem*, *État, Nation Et Immigration*, *op. cit.*
40. L'effectif de la catégorie « Prisonniers de guerre » décroît régulièrement, jusqu'à devenir nul fin novembre 1948.
41. ANMT, CDF, 2004 001 265

plus d'une vingtaine d'individus [42].

Les deux modifications suivantes de la nomenclature sont consécutives à deux ruptures fondamentales dans les rapports entre la métropole et ses colonies. En mars 1957, les Marocains et Tunisiens (toujours réunis dans la même catégorie) passent du groupe II au groupe III : l'indépendance des pays sous protectorat modifie le statut juridique de leurs ressortissants. En janvier 1963, les Algériens connaissent le même sort, conséquence de l'indépendance de l'Algérie en 1962 [43]. La nomenclature est alors réorganisée et demeure inchangée jusqu'en 1981 (à l'exception de la disparition de la catégorie DOM-TOM en mars 1966) : elle ne distingue plus que selon un critère national les Français et autres nationalités, au sein desquelles Marocains et Tunisiens apparaissent désormais dans deux catégories distinctes (tableau 5.4). Les nomenclatures utilisées par l'entreprise dépendent donc pour une bonne part des ruptures politiques qui définissent les rapports entre la France, ses colonies et ses ex-colonies : les catégories statistiques sont une concrétisation de la « pensée d'État » [44], qui durcissent, en les objectivant, les ruptures instituées par le droit [45]. Les agents des HBNPC en charge de la collecte et de l'agrégation des données relatives à la nationalité des agents étaient contraints par ce cadre imposé :

> ... juridiquement, le droit de reconnaissance d'un nouvel État est un acte de souveraineté réservé aux Représentants du peuple. Les agents de l'administration, qui n'ont qu'une fonction d'exécution, ne peuvent donc pas utiliser des étiquettes nationales qui contredisent le principe de l'allégeance des individus à l'État. [46]

La signification des nomenclatures élaborées selon la catégorie de nationalité excède toutefois sa seule dimension juridique. Ces nomenclatures prennent sens comme pratiques d'identification et de contrôle des individus. À quoi servent ces nomenclatures, au sein des entreprises ? Aux Houillères du Nord-Pas-de-Calais comme dans le cas des usines Renault étudiées par Laure Pitti [47], de nombreux services produisent

42. La question se pose de savoir pourquoi cette catégorie apparaît pour un si faible effectif. Effet sans doute d'un recrutement particulier dont nous n'avons pas trouvé trace dans les archives.

43. Laure Pitti constate la même rupture chez Renault après l'indépendance de l'Algérie.

44. Abdelmalek Sayad, « Immigration et "pensée d'État" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 (1), 1999, p. 5–14.

45. Alain Desrosières, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris : La Découverte, 2010.

46. Noiriel, « Représentation nationale et catégories sociales : l'exemple des réfugiés politiques », *op. cit.*, p. 412.

47. Pitti, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'uvre », *op. cit.*

des statistiques sociales distinguant les individus selon les origines. Il s'agit d'abord de compter afin de recruter, et d'assurer un suivi le plus fin possible des entrées et sorties de travailleurs, selon les filières d'immigration possibles.

Tableau 5.2 – Nomenclature des nationalités 1946–1948

I - Français
II - Originaires de la France d'Outre-Mer Nord-Africains Autres coloniaux
III - Etrangers libres Frontaliers Sarrois Allemands Polonais Tchécoslovaques Yougoslaves Belges-Luxembourgeois Italiens Espagnols-Portugais Russes Divers
IV - Prisonniers de guerre
TOTAL II+III+IV
EFFECTIF TOTAL I+II+III+IV

D'octobre 1946 à décembre 1950, une série de « Notes sur la main-d'œuvre étrangère » est émise par le service Main-d'œuvre étrangère (MOE) des HBNPC[48]. Ces notes fournissent un état des lieux hebdomadaire de la présence de travailleurs étrangers aux postes du fond et du jour dans le bassin minier, des arrivées et des départs. On y retrouve les mêmes catégories que celles employées dans les nomenclatures des statistiques trimestrielles : prisonniers de guerre, travailleurs italiens, marocains, nord-africains, polonais ou encore allemands et autrichiens. Ce moment de recrutement intense correspond à une période de pénurie relative de main-d'œuvre dans le bassin du Nord-Pas-de-Calais, en pleine « bataille du charbon » dont l'objectif est d'accroître les capacités productives de l'industrie houillère française. Les catégories nationales et ethniques sont ici le moyen d'un suivi au plus près des opérations de

48. ANMT, CDF, 2004 001 265

Tableau 5.3 – Nomenclature des nationalités 1948–1953

I - Français de la métropole
II - Originaires de l'Union française et des pays de protectorat
Algériens Autres ressortissants du l'UF Marocains et Tunisiens
III - Etrangers Frontaliers Sarrois Allemands Polonais Tchécoslovaques Yougoslaves Belges-Luxembourgeois Italiens Espagnols-Portugais Russes Divers
TOTAL II+III
EFFECTIF TOTAL I+II+III

recrutement à l'étranger (des missions de recrutement sont envoyées en Allemagne, en Autriche, en Italie, et au Maroc).

Dans nombre de documents internes et de textes rédigés par des cadres de l'entreprise, la catégorie « Nord-Africains » subsume alors celles d'Algériens, Marocains ou Tunisiens. Notamment lorsqu'il s'agit de comparer les populations algériennes aux autres. Toutefois, au 1er octobre de la même année, une distinction est opérée entre « travailleurs marocains », Italiens et prisonniers de guerre, pour indiquer qu'un recrutement d'un millier de Marocains est attendu, par le transfert d'un surplus des mines de la Loire aux mines du Nord et de Lorraine[49]. En décembre, une rubrique « Travailleurs Nord-Africains » de la « Note sur la main-d'œuvre étrangère » ne parle que du recrutement de travailleurs algériens, dont la présence en « grand nombre » a été « signalée dans le sud de la France » : 300 doivent être acheminés de Marseille et du Gard « à titre d'essai ». La catégorie « Nord-Africains » s'applique

49. Pour un aperçu de la façon dont l'immigration est conçue par les dirigeants des mines de la Loire, voir Jacques Lesourne, « La main-d'oeuvre d'un bassin houiller français : le bassin de la Loire », *Annales des mines*, 143 (11), 1954, p. 8–24.

Tableau 5.4 – Nomenclature des nationalités après 1963

I - Français
Dont DOM-TOM
II - Autres nationalités
Algériens
Union Africaine et Malgaches
Marocains
Tunisiens
Allemands
Polonais
Tchécoslovaques
Yougoslaves
Italiens
Espagnols
Portugais
Russes
Belges
Luxembourgeois
Néerlandais
Hongrois
Autrichiens
Grecs
Turcs
Divers
EFFECTIF TOTAL I+II

donc essentiellement aux Algériens, mais aussi, par extension, aux Marocains dès lors que les problèmes touchés par leur gestion sont liés à ceux posés par la gestion des Algériens.

Cet usage des catégories nationales (Marocains, Algériens, etc.) et ethniques (Nord-Africains) à des fins de prévisions et d'adaptation des effectifs aux objectifs de production est également manifesté par le fait que l'entreprise ne compte pas n'importe qui, ni n'importe quoi. Ainsi, la division de la main-d'œuvre selon des critères nationaux ou ethniques n'est combinée qu'avec un principe élémentaire de division entre travailleurs du fond et travailleurs du jour. Le problème qui se pose pour l'entreprise est en effet d'augmenter ou de diminuer prioritairement les effectifs affectés aux activités directement productives : les postes d'abattage du charbon, et

les postes non qualifiés attenant à l'activité d'abattage (roulage des berlines de charbon, ramassage du charbon, creusement des galeries, etc.). Les travailleurs immigrés, et pas seulement les Marocains ou les Algériens, étant très fréquemment affectés à ces postes les moins qualifiés, l'équation « étranger + fond » équivaut à « fond + manœuvre de niveau 1 » [50].

La distinction par sexe n'est quant-à elle jamais fournie, tant la main-d'œuvre minière est essentiellement masculine, et les femmes cantonnées à des postes bien spécifiques [51]. Nul besoin, donc, d'établir des statistiques croisant niveau de qualification et nationalité, ou qualification et sexe. On trouve en revanche dans les rapports annuels de l'entreprise et dans des sources internes de nombreux exemples de statistiques établissant le lien entre niveau de qualification et affectation au fond ou au jour, ou encore entre niveau de qualification et âge. Ces statistiques sont utilisées, nous l'avons vu dans le chapitre 1, afin d'établir les plans de croissance ou de décroissance des effectifs ainsi que les plans de promotion ou de transfert des agents du fond au jour : le pilotage de la récession de l'activité charbonnière à partir de 1962 est facilité par l'établissement de telles statistiques. L'équivalence entre condition d'ouvrier non qualifié et statut d'étranger ou d'immigré permet de faire l'économie d'un paramètre dans un système d'équation complexes visant à faire décroître les effectifs tout en conservant un certain équilibre des postes, des grades et des effectifs au fond.

Enfin, l'entreprise compte la présence immigrée, et notamment marocaine, pour la contrôler. En témoigne l'établissement de listes et de comptages, dans la première moitié des années 1960, dont l'objectif est la stabilisation de la main-d'œuvre marocaine. Le chef du service Travail et Relations Sociales des HBNPC, M. Duchâteau, adresse alors une série de notes aux directeurs délégués des groupes d'exploitation du bassin. Le 6 octobre 1961, il leur fait part d'une information provenant des ser-

50. C'est également un des acquis de l'ACP présentée plus haut que de montrer que fond et jour constituent des modes d'emploi caractérisés par la prédominance de certaines nationalités. On peut suivre Nicolas Jounin, dans son ethnographie du travail des immigrés dans l'intérim du bâtiment, en disant que la simplicité de ces équations permet une économie cognitive importante pour les recruteurs et le personnel d'encadrement : un seul paramètre – la nationalité – suffit à situer les individus dans l'organisation du travail (Nicolas Jounin, « L'ethnicisation en chantiers : reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, 20 [3], 2004, p. 103–126).

51. Au fond, leur présence est excessivement rare sauf, jusque dans les années 1950 à des postes de trieuses de charbon. Au jour, elles sont cantinières, infirmières, femmes de service dans les colonies de vacances des Houillères, ou parfois employées de bureau.

vices de la Sûreté du Territoire selon laquelle « des Marocains venant des Houillères continuent à se mélanger aux éléments algériens », ce qui ferait planer une menace de suspension des opérations de recrutement au Maroc. Il demande, en conséquence, de faire remonter les noms des travailleurs marocains quittant l'entreprise avant la date d'expiration de leur contrat [52]. Le 6 septembre 1962, Duchâteau s'inquiète des nombreux départs de Marocains sous contrats, imputés à un « racolage au profit d'usines de la région parisienne fait par des ressortissants marocains, qui à la faveur de l'arrêt des usines pendant les congés ont opéré dans nos camps. » Il indique que les Charbonnages de France ont interpelé le Ministère du Travail afin que celui-ci rappelle aux directions départementales de la main-d'œuvre de région parisienne, que ces travailleurs marocains sont sous contrat avec les Houillères et qu'ils ne peuvent être autorisés à changer de métier avant une période minimale de trois années de présence dans les mines. Il demande alors aux directeurs des groupes d'exploitation de faire remonter une batterie de statistiques : nombre de départs de Marocains sous contrats en juillet, août et septembre ; nombre de départ de Marocains ayant entre un et trois ans de service ; nombre de permissionnaires sortis des effectifs ; lieu de travail et de résidence des Marocains en rupture de contrat ; nom des racoleurs qui auraient été repérés. Le 9 septembre 1964, une note de Duchâteau demande au directeur du groupe d'exploitation d'Hénin-Liétard des informations relatives aux Marocains ayant quitté l'entreprise avant la fin de leur contrat. La réponse tient en un tableau de 22 noms de travailleurs marocains sortis pour « refus de travailler au fond ».

La permanence du comptage des travailleurs par nationalité, et notamment des travailleurs marocains, manifeste la forte légitimité du critère national comme mode de division des populations. Tout au long de notre période d'étude, on retrouve dans des documents administratifs, mais aussi dans les dossiers du personnel, la nationalité comme un critère répété d'identification des travailleurs. Les dossiers, notamment, comportent systématiquement un champ « nationalité » qui, aux côtés du nom, du prénom, de la date et du lieu de naissance, constitue un élément fondamental de l'établissement de l'état-civil des individus. Mais, si ces nomenclatures de nationalité sont un instrument central de la gestion des travailleurs, quel rapport entretiennent-elles avec la dimension coloniale du recrutement des travailleurs marocains, et en quoi manifestent-elles une racialisation sous-jacente de la force de

52. Centre Historique Minier de Lewarde (CHM), OP68 C2 100.

travail ?

5.1.3.2 Nomenclatures de nationalité et usages raciaux du national

Les nomenclatures de nationalité prennent sens comme un instrument de gestion des populations. Mais leur signification dénote aussi plus que la seule appartenance nationale lorsque les nomenclatures procèdent par agrégation et/ou rapprochements de nationalités ou d'origines.

Nord-Africains lorsqu'il s'agit d'affirmer et de diffuser auprès de l'encadrement des principes de bonne gestion des populations coloniales, les travailleurs Marocains sont rapportés à leur catégorie nationale lorsqu'il s'agit de gérer leurs flux spécifiques au sein de l'entreprise. La racialisation que nous avons pu étudier *supra* dans les documents prescrivant les « bonnes manières » de gérer la population marocaine dans les mines se transformerait-elle donc, sous l'effet de l'application de nomenclatures nationales, dès lors que ceux-ci sont au travail à la mine ? Le fait que Tunisiens et Marocains soient compris dans la même catégorie jusqu'en 1957 ne peut s'expliquer uniquement par la faiblesse relative de leurs effectifs : d'autres catégories perdurent alors que les effectifs sont très faibles, à l'instar des Yougoslaves ou des Tchécoslovaques. Cela ne peut non plus s'expliquer par l'identité juridique de leur statut puisque l'indépendance des protectorats n'a pas pour conséquence de disjoindre les deux catégories. Elle s'explique sans doute, sans qu'il soit toutefois possible de conclure avec certitude faute de pouvoir observer la manière dont la nomenclature a été modifiée et utilisée [53], par une logique racialisante présupposant une homogénéité ou une proximité culturelle, sociale, comportementale. Le processus de racialisation, pris de façon démographique ou statistique, procède ainsi par élargissement de la catégorie de nationalité, à partir du pays ou de la région de naissance des individus – de la même manière que les catégories ethniques ou ethno-raciales proposées par Patrick Simon notamment procèdent par élargissement de la catégorie « immigré » à partir du pays de naissance des parents. Cette logique n'est rompue, concernant les Tunisiens et les Marocains, que lorsque ces derniers sont devenus non seulement l'objet exclusif des efforts de recrutement de l'entreprise, mais aussi la

53. C'est la difficulté à laquelle est confronté l'historien qui cherche à adopter une attitude réflexive face aux nomenclatures, qui ne sont accessibles à l'enquête historique que par les traces qu'elles ont laissé dans les archives, sans explicitation des modalités de leur constitution ni sans qu'il soit possible d'interroger les individus qui ont contribué à les créer et à les insérer dans des tableaux de chiffre.

seule catégorie de main-d'œuvre en croissance, posant des problèmes spécifiques à l'entreprise.

De façon générale, en lien avec l'histoire des populations immigrée, il faut aussi noter que l'ethnicisation ou la racialisation de certaines fractions de la population, notamment des migrants, est inscrite dans l'histoire longue de la gestion des populations en France. La nationalité émerge comme critère légitime de classement des individus à la fin du XIXe siècle, et fait irruption à la fois dans les pratiques d'État (recensements, statistiques sociales, etc.) et dans le quotidien des classes populaires sommées de décliner leur nationalité alors que les lois de protection du travail national commencent à être discutées et mises en œuvre. L'émergence de la « nationalité » comme catégorie construite – et en cela pas plus « naturelle » que celle d'« immigré » ou « descendants d'immigré » – est le résultat d'un processus historique, matérialisé et symbolisé, dans les divers recensements de la population, mais dont la conception et la mise en œuvre est évidemment liée à la manière dont l'État identifie les individus, leur impose un « état civil » [54]. La nationalité peut alors faire l'objet « d'usages sociaux » contribuant à l'implantation et au renforcement de la xénophobie et du racisme, pouvant aller jusqu'au massacre [55]. De plus, l'histoire sociale de la nationalité a montré que celle-ci a été travaillée par des « crises ethniques » mettant en question les frontières du national : la question de savoir qui fait ou non partie de la collectivité nationale peut être investie de significations raciales [56]. Dans le cas plus précis des politiques d'immigration, Paul-André Rosental a également montré comment, sous le régime de Vichy comme à la Libération, les politiques publiques d'immigration procédaient par enregistrement de l'origine ethnique des individus comme un mode de triage et de contrôle des migrants :

> En théorie, la politique migratoire dont les cadres sont définis par l'ordonnance de la fin 1945 bannit la sélection fondée sur l'origine. Mais cette vision juridique ne suffit pas à canaliser un domaine jugé à la fois prioritaire et ultra-sensible à l'époque. À l'encontre de toute légalité, les catégories ethniques, et les propriétés attribuées aux migrants des diverses nationalités, continuent à structurer les tentatives officielles de réguler les flux d'immigration vers la France : les traces en sont omniprésentes dans les comptes rendus des innombrables commissions administratives

54. Gérard Noiriel, « L'identification des citoyens. Naissance de l'état civil républicain », *Genèses*, 13 (1), 1993, p. 3–28.

55. Gérard Noiriel, *Le massacre des Italiens. Aigues-Mortes, 17 août 1893*, Paris : Fayard, 2010.

56. Weil, *Qu'est-ce qu'un Français ?*, *op. cit.*

ou paritaires amenées à se saisir des questions migratoires[57].

Cette ethnicisation prend ainsi place dans une « ambitieuse vision d'ensemble, une véritable entreprise de rationalisation du "facteur humain" », dont un des pivots a été, du point de vue d'une histoire générale de l'immigration, le commissariat général au Plan et notamment la Commission nationale de la main-d'œuvre, mais que l'on peut aussi voir, dans le cas des Houillères, dans la volonté d'affermir le contrôle des populations marocaines, et leur dissociation des autres catégories de travailleurs immigrés. Le fait que le critère de nationalité se soit imposé depuis la fin du XIXe siècle comme mode de représentation de la population française et de classement des individus étrangers présents sur le territoire métropolitain n'exclut ainsi pas la persistance d'autres modes de représentation de la diversité des population, parmi lesquels les critères ethniques[58].

Le fait que des critères raciaux puissent alors être mobilisés, aux côtés ou en deçà de critères nationaux, de façon récurrente par des grandes entreprises afin de gérer leurs populations immigrées ne doit pas surprendre[59]. La question de la racialisation des populations immigrées ne se réduit ainsi pas à la seule question des catégories et des identités assignées ou vécues : elle s'inscrit dans des rapports sociaux de production, i.e. dans une organisation du travail et dans sa dynamique. Ainsi, l'objectivation statistique d'un espace professionnel des nationalités à partir des comptages effectués par l'entreprise dénote plus que la seule division nationale des populations. Elle manifeste l'effectivité des critères hérités de la gestion coloniale racialiste des populations marocaines comme instruments d'affectation et d'assignation des travailleurs marocains à un secteur bien particulier du monde du travail minier. La division nationale prend ainsi sens comme une division raciale.

57. Paul-André ROSENTAL, *L'intelligence démographique. Sciences et politiques des populations en France, 1930-1960*, Paris : Odile Jacob, 2003, p. 112.

58. Alexis Spire étaye cette thèse en restituant les débats au sein de la haute administration, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, entre un courant populationniste, représenté notamment par Georges Mauco, qui préconisait une sélection ethnique de migrants afin de garantir une bonne intégration de ceux-ci et de leurs descendants dans une population française conçue comme de race « blanche », et un courant libéral qui préconisait de laisser entrer des immigrés en masse, selon les besoins imposés par le redressement de l'industrie, et de n'opérer de sélection que selon des critères liés aux capacités d'absorption des marchés du travail locaux (SPIRE, *Etrangers à la carte*, *op. cit.*).

59. PITTI, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'uvre », *op. cit.*

5.2 Ceux du fond et ceux du jour

L'espace professionnel de la mine est un espace hiérarchisé et segmenté : l'opposition fond/jour se superpose à une opposition entre Français et étrangers et, plus particulièrement, entre Français et Marocains. Ces hiérarchisations et segmentations évoluent dans le temps vers une plus forte assignation des travailleurs marocains au fond et une « remontée » des travailleurs français au jour. Le tableau dressé par l'étude des statistiques agrégées par nationalité et type d'emploi occupé donne l'image d'un univers professionnel radicalement scindé, sans passerelles ni zones de contact entre les sous-groupes nationaux. La fin de l'exploitation charbonnière et du groupe professionnel des mineurs semble donc bien passer par l'introduction et l'assignation des Marocains aux postes du fond.

Raisonner à partir de catégories agrégées risque néanmoins de laisser dans l'ombre nombre des significations sociales et historiques du phénomène d'extinction de l'exploitation charbonnière. Objectiver l'opposition entre fond et jour ne permet pas d'expliciter les principes qui fondent l'opposition entre les travailleurs du fond et les travailleurs du jour, ainsi que les diverses formes de hiérarchie sociale et professionnelle entre emplois, métiers et postes de travail au sein de l'entreprise. L'opposition entre fond et jour n'est pas qu'un principe d'assignation différentielle des travailleurs : elle structure l'expérience du travail à la mine. Au fond, le travail de « taupes » [60], emblématique de l'ensemble du groupe professionnel. Au jour, les postes de receveurs de berlines de charbon ou de trieurs réservés aux enfants et aux femmes, les emplois d'ouvriers des divers corps de métier qui permettent à une mine de fonctionner, des divers emplois de bureau qui gèrent les rouages de la bureaucratie des HBNPC.

Au-delà de l'activité laborieuse et de ses significations sociales, l'opposition entre fond et jour conditionne des modes de traitement différenciés de la main-d'œuvre. Objectivée dans des comptages réguliers et récurrents réalisés par les services administratifs de l'entreprise, elle est ancrée dans des agencements institutionnels stables, inscrits dans le Statut du mineur, fixant le nombre et la hauteur des barreaux des échelles professionnelles, d'où découlent les règles de la mobilité professionnelle interne et de la rémunération. La division fond/jour structure des filières professionnelles formellement distinctes mais pratiquement entremêlées par des passages, rares

60. Dans son autobiographique, le mineur Louis Lengrand décrit les mineurs de fond « comme des taupes » (Lengrand, *Mineur du Nord*, *op. cit.*).

mais marquants, du fond au jour ou du jour au fond. L'opposition entre ceux du jour et ceux du fond manifeste ainsi deux modes différents et hiérarchisés de mise au travail des mineurs (5.2.1). Ces deux modes d'emploi, loin de s'opposer terme à terme, s'articulent dans des filières professionnelles et des carrières différenciées, dont l'étude permet d'analyser la transformation et le lent déclin du monde professionnel des mineurs (5.2.2).

5.2.1 Deux modes d'emploi

La rupture entre le jour et le fond est constitutive du travail minier. De Rolande Trempé [61] à Diana Cooper-Richet [62], elle a été abondamment décrite et documentée. Rolande Trempé, dans sa thèse consacrée aux mineurs de Carmaux dans la seconde moitié du XIXe siècle, débutait ainsi ses réflexions sur la « prolétarisation des mineurs » par la description des travaux du fond et travaux du jour. Cette distinction était, selon elle, le signe non seulement de la grande variété professionnelle de la condition de mineur, mais aussi d'une « discrimination fondamentale correspond[ant] à deux secteurs d'activité très différents où les conditions générales de travail et les métiers sont dissemblables » [63]. Dans les mines tarnaises de la fin du XIXe siècle, où règne encore une organisation du travail fondée sur de petites équipes de producteurs louant leur force de travail au patron des mines, comme dans les mines mécanisées du Nord-Pas-de-Calais de l'après-Seconde Guerre mondiale, les activités du fond et du jour se distinguent par les tâches auxquelles elles répondent, et par leur place dans l'organisation du travail.

5.2.1.1 Activités et métiers du fond et du jour

Les activités du fond ont pour finalité l'abattage et l'extraction de la houille. Si les méthodes changent [64], les grands principes de décomposition de ce travail demeurent. Les chantiers d'exploitation doivent d'abord être explorés et aménagés : creusement des puits et des galeries – aussi appelées bowettes dans le Nord-Pas-de-Calais –, installation des machines et de l'infrastructure nécessaire à la production. Ensuite,

61. Trempé, *Les mineurs de Carmaux*, *op. cit.*
62. Cooper-Richet, *Le peuple de la nuit*, *op. cit.*
63. Trempé, *Les mineurs de Carmaux*, *op. cit.*, p. 107.
64. Nous l'avons vu au chapitre 1. Dans le cas des HBNPC, l'introduction de haveuses mécanisant le travail d'abattage du charbon a été de première importance.

le charbon doit être abattu, c'est-à-dire détaché du massif rocheux qui l'abrite : c'est l'activité à « front de taille », à la fois la plus importante économiquement, la plus pénible physiquement, et dont la valorisation sociale dépend des contextes et des équilibres entre groupes de travailleurs au fond de la mine [65]. À mesure que le charbon est abattu et que le chantier avance dans l'exploration des veines, les galeries doivent être remblayées, c'est-à-dire vidées du minerai abattu, et étayées, selon diverses méthodes de soutènement [66]. Enfin, le minerai doit être transporté et extrait jusqu'au jour, où d'autres ouvriers prennent le relais. À ces tâches correspondent différents postes occupés par des travailleurs dont les caractéristiques d'âge, d'ancienneté et d'origine migratoire diffèrent [67], comme nous le verrons dans la suite de ce chapitre.

Une fois que le charbon est abattu et extrait, il faut le conditionner, le vendre et, éventuellement, le transformer. Il faut aussi assurer le bon fonctionnement des infrastructures permettant aux mineurs de descendre au fond, d'y voir quelque chose, et d'y respirer un air renouvelé. C'est à ces quatre ensembles d'activités que s'attèlent les métiers du jour, réalisés sur le carreau de mine. Les opérations de réception et de conditionnement du minerai sont les plus directement liées aux travaux du fond. Elles s'organisent à proximité directe des chevalements et dans les lavoirs où la houille est envoyée pour être triée et lavée avant d'être stockée. Les opérations de réparation, de maintenance, de production d'air comprimé et d'électricité sont quant à elles essentielles afin de fournir les équipements et l'énergie permettant d'extraire le charbon et de ventiler les galeries. Dans les bureaux s'affairent aussi les employés chargés des études, de la vente. Enfin, dans les usines réparties sur les carreaux de mines, une partie du charbon est directement transformé en coke ou en boulets et briquettes de charbon, combustibles de plus haute qualité destinés à la vente.

65. Nous développerons cette idée dans la prochaine sous-section

66. Aux billes de bois succèdent des étançons métalliques puis des méthodes dites de « soutènement marchant » dont nous avons déjà parlé dans le premier chapitre.

67. C'est ici la différence entre le travail minier « moderne », i.e. mécanisé et intégré à une organisation salariale des relations de travail, où le travail est pour partie parcellisé et rationalisé, et le travail en équipes décrit par Rolande Trempé, où chaque équipe de mineurs est responsable de l'ensemble de ces tâches.

Tableau 5.5 – Emplois les plus fréquents au fond et au jour, 1945–1991

Fond			
	n	%	% cum.
Divers ouvriers	177	16	16
Abatteurs	161	14	30
Manoeuvres	160	14	44
Galibots	108	10	54
Aides mineurs	101	9	63
Chefs, porions, moniteurs	64	6	69
Herscheurs, chargeurs, rouleurs, wagonniers	60	5	74
Elèves, apprentis et aides	45	4	78
Emplois qualifiés divers	41	4	82
Traceurs	38	3	85
Foudroyeurs, boiseurs	37	3	88
Jour			
	n	%	% cum.
Divers ouvriers	35	11	11
Autres	33	11	22
Chefs, porions, moniteurs	28	9	31
Employé-es administ.	26	8	39
Trieurs, trieuses	22	7	46
Emplois qualifiés divers	19	6	52
Chaudronniers	18	6	58
Galibots	17	5	63
Serveuses, femmes de ménage	17	5	68
Soudeurs, tuyauteurs, tourneurs	17	5	73
Elèves, apprentis et aides	15	5	78

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : Le champ du tableau est constitué de l'ensemble des 2284 épisodes de carrière réalisés par les 395 individus de l'échantillon. Les valeurs sont calculées à partir des effectifs pondérés. Les pourcentages sont calculés séparément pour les épisodes du fond et les épisodes du jour.

Lecture : Dans l'ensemble de l'échantillon, 161 épisodes de carrière correspondent à un emploi d'abatteur, soit 14 % de l'ensemble des épisodes réalisés au fond.

Ces activités s'incarnent dans des métiers et des emplois, dont la structure diverge assez largement entre le fond et le jour. Les dossiers de carrière renseignent sur les métiers et emplois les plus fréquents (tableau 5.5) [68]. Leur analyse statistique

68. Nous avons ici repris et regroupé les intitulés des emplois occupés, tels qu'ils apparaissent dans les dossiers de carrière. L'unité statistique est l'épisode de carrière et non le travailleur : un travailleur pouvant, fréquemment, occuper différents emplois, il est préférable de saisir la diversité de ceux-ci en prenant en compte les différents emplois occupés par un même individu, donc les

permet d'abord d'objectiver la plus grande dispersion des types d'emploi au jour, par rapport au fond : les onze catégories les plus fréquentes regroupent 78 % des emplois du jour contre 88 % des emplois du fond. Autre indice de cette dispersion, les catégories résiduelles « Divers ouvriers » et « Autres » regroupent près du tiers des emplois du fond : il s'agit par exemple de dénominations génériques ne désignant pas un emploi mais un poste, comme « ouvrier jour », « jour », « réserve » ou « personnel en attente de reclassement » (PAR). Mais il peut s'agir aussi d'emplois mieux identifiés mais rares tels que lampiste ou cantonnier. Ces deux catégories regroupent donc à la fois des emplois d'ouvriers polyvalents qui ne sont désignés que par leur lieu de travail (le jour par opposition au fond) et des emplois non qualifiés spécifiques au jour et indispensables à la bonne marche des exploitations, correspondant à la fourniture des lampes et à l'entretien des routes et voies de chemin de fer. Les emplois d'encadrement (« chefs, porions, moniteurs ») et les emplois qualifiés sont aussi plus fréquents au jour qu'au fond. Les emplois d'ouvriers qualifiés de métier, notamment, caractérisent tout particulièrement le jour par rapport au fond. Les plus fréquemment cités dans les dossiers correspondent aussi aux qualifications caractéristiques de la grande industrie des années 1960 à 1980 : chaudronniers, soudeurs, tuyauteurs, tourneurs. Les autres, ouvriers ou techniciens, regroupés dans la catégorie « Emplois qualifiés divers » disent bien la grande diversité des métiers associés à l'exploitation charbonnière : chimiste, grutier, machiniste turbo-alternateur ou machiniste compresseur, injecteur, tableautiste. Enfin, le monde professionnel du jour est aussi celui des enfants ou des jeunes ouvriers. Certains, les galibots, débutent au jour une carrière d'ouvrier les conduisant immanquablement vers les métiers de l'abattage du charbon au fond après quelques années passées à pousser des berlines vides ou à aider au chargement et déchargement des cages à leur arrivée sur le carreau de mine. D'autres, élèves, apprentis ou aides, débutent ici une carrière d'ouvrier de métier qui les dispose plutôt à occuper des postes d'ouvriers qualifiés ou de techniciens. Enfin, les trieurs, trieuses, femmes de ménage et serveuses constituent le dernier ensemble d'emplois non qualifiés du jour, le plus souvent occupés par des femmes, qui ne restent qu'un temps relativement bref au service de la mine.

Au fond, les dénominations des emplois désignent plus directement des tâches spécifiques : les abatteurs décrochent le charbon du massif à front de taille, les herscheurs, chargeurs, rouleurs et wagonniers sont préposés à l'évacuation du minerai

épisodes de carrière.

du front vers l'arrière de la taille, les traceurs sont les ouvriers mineurs travaillant aux chantiers préparatoires de creusement des galeries permettant l'accès aux tailles, la ventilation et l'acheminement des hommes et du matériel, quant aux foudroyeurs et aux boiseurs, ils sont chargés soit du soutènement des galeries (le boisage : la dénomination demeure même après que le soutènement ne soit plus réalisé par des billes de bois), soit de l'écroulement des voies en taille (le foudroyage) au fur et à mesure qu'avance l'abattage du charbon. Deux catégories désignent les emplois les moins qualifiés et les moins valorisés du fond, occupés, la plupart du temps, soit par des enfants soit par des étrangers : manœuvres (chargés des travaux de force) et aides mineurs. Cette dernière dénomination peut être trompeuse : désignant traditionnellement l'emploi d'un jeune destiné à devenir ouvrier mineur, et qui se forme au contact et au service d'un ouvrier, la catégorie désigne également des emplois d'abatteurs de charbon occupés non par des ouvriers mineurs statutaires mais par des étrangers, souvent marocains[69]. Les galibots, comme au jour, sont les jeunes ouvriers de moins de 18 ans, qui occupent divers petits postes de travail du fond, en soutien au ouvriers mineurs. Enfin, comme au jour mais moins fréquemment, certains emplois désignent des fonctions d'encadrement : chefs de taille, porions (i.e agents de maîtrise ou chefs d'équipe) et moniteurs (i.e formateurs). Divers emplois qualifiés caractérisent également le monde professionnel du fond : cette catégorie rassemble des emplois dénommés uniquement par leur place dans les grilles de qualification (OQ, OMQ, OHQ), ou bien des emplois d'ouvriers ou techniciens de métier tels qu'injecteurs, foreurs ou géomètres.

Le fond et le jour désignent ainsi deux univers professionnels, correspondant à des activités distinctes dans l'organisation du travail minier, et à des métiers qui ne se recoupent que partiellement. Le monde professionnel de la mine est un monde essentiellement ouvrier. Ce monde ouvrier de la mine est un monde divers, ancré dans une organisation du travail ancienne qui distingue et valorise les travaux du fond selon les types de tâche effectuées. C'est aussi un monde marqué par une forte transformation technique, qui voit apparaître de nouveaux métiers d'ouvriers qualifiés à mesure que le machinisme se développe. Mais cette transformation ne semble pas affecter de la même façon le fond et le jour : les dénominations de métiers d'ouvriers qualifiés sont plus nombreuses et plus diverses pour ceux qui travaillent en surface. On pressent ainsi que la distinction entre fond et jour recoupe une hiérarchie

69. Nous y reviendrons

de qualifications en pleine mutation (même si fond comme jour comportent leur lot de métiers qualifiés et non qualifiés). Pour les mineurs marocains, être affectés au fond c'est donc prendre place dans une division établie de longue date et institutionnalisée. C'est aussi prendre place dans cette hiérarchie des qualifications aux niveaux les plus bas. C'est enfin contribuer à la transformation des principes de hiérarchisation entre fond et jour : nous le verrons, la mobilité sociale et professionnelles des uns, est permise par la stagnation des autres.

5.2.1.2 Des mondes professionnels hiérarchisés

Cette transformation de la composition de la main-d'œuvre s'inscrit dans l'histoire de longue durée du travail minier, et dans la formalisation, après la Seconde Guerre mondiale, au sein du Statut du mineur, des rapports de force au sein du monde de la mine. Les éléments communs qui unifient l'ensemble de ces travailleurs du fond sont les conditions générales de travail : manque d'air et de lumière, forte chaleur, menace permanente de la chute, de l'explosion, de l'éboulement, de l'inondation ou de l'incendie. D'où l'opposition fondamentale avec les conditions de travail au jour qui « s'apparentent à celles de n'importe quelle industrie. » [70]. Une hiérarchie existe ainsi entre fond et jour, mais aussi au sein de ces deux catégories, entre tâches et emplois plus ou moins valorisées socialement, plus ou moins bien rémunérées, plus ou moins qualifiées.

Le sens commun veut que le seul « vrai » métier de mineur soit celui de mineur de fond, et même plus spécifiquement d'ouvrier mineur de métier, chargé des tâches d'abattage du charbon. Ce sens commun est le résultat d'un processus historique. Rolande Trempé montre en effet que dès la fin du XIXe siècle, la valorisation des travaux d'abattage du charbon est tout sauf évidente. C'est à cette époque qu'est opérée une distinction fondamentale, au sein des ouvriers du fond, entre ceux qui sont « au rocher » et ceux qui sont « à la veine ». Les premiers, généralement appelés « mineurs », sont chargés des travaux de forage et d'aménagement des voies, alors que les seconds, plus fréquemment appelés « piqueurs » travaillent à l'abattage de la houille, soit par explosif, soit au pic (remplacé plus tard par les marteaux-piqueurs). Le métier de « piqueur » apparaît d'abord comme à la fois le plus fondamental (sans lui, pas de charbon), et le plus dévalorisé. Le degré de spécialisation et de valorisation du travail du piqueur varie au cours du XIXe siècle en fonction du rapport

70. Trempé, *Les mineurs de Carmaux*, *op. cit.*, p. 116.

de forces entre ouvriers (qui revendiquent une plus grande latitude) et patrons (qui poussent vers la division et la standardisation des tâches). C'est à la toute fin du XIXe siècle que les tâches dont sont responsables les travailleurs au rocher sont codifiées (abattage, chargement du charbon, boisage et remblayage). C'est ainsi que « mineurs, piqueurs et boiseurs constituent l'élite professionnelle des travailleurs du fond. » [71]. Par rapport à d'autres métiers de la mine, comme celui de herscheur par exemple, les ouvriers mineurs, relativement polyvalents, font alors figure d'ouvriers qualifiés. Dotés de force physique et d'intelligence pratique [72], ils transmettent leurs qualifications et leurs savoirs la plupart du temps « sur le tas », par le contact direct des jeunes recrues (les galibots) avec les ouvriers expérimentés.

L'introduction des machines au fond de la mine, puis de l'automation dans les années 1960, on l'a vu au chapitre 1, est relativement tardive, mais ses conséquences sont importantes :

> La rationalisation du travail modifie en profondeur les modalités de la transmission du savoir. Elle fait disparaître la formation sur le tas des jeunes recrues par les mineurs les plus anciens et donc les plus expérimentés au profit d'un enseignement technique élémentaire hors de la mine. Parallèlement, les deux dimensions de la taylorisation des houillères, division et mécanisation du travail, engendrent un double processus de qualification–déqualification. Au mineur traditionnel, qualifié, relativement polyvalent, est désormais privilégiée une main-d'œuvre spécialisée à la formation moindre. Parallèlement, émergent des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée d'un type nouveau que ce soit pour les mécaniciens, les ajusteurs et surtout les électriciens, chargés de tirer des câbles, réaliser des branchements électriques, dépanner des coffrets, changer des fusibles et surveiller les alimentations du fond. Contrairement à l'habileté manuelle, toutes ces connaissances techniques s'acquièrent difficilement sur le tas. [73]

Tout cela nécessite l'ouverture d'écoles pour former les agents de maîtrise aux

71. *Ibid.*, p. 112.

72. Rolande Trempé écrit : « Le bon ouvrier n'est donc pas seulement celui qui manie bien son pic mais celui qui calcule l'emplacement de ses points d'attaque, mesure sa charge d'explosif, apprécie avec justesse la force et le sens de la poussée qui s'exerce sur son boisage... [...] Pour juger de la qualification de ces catégories, il faut user de critères propres à la mine et non se servir de ceux qui sont couramment utilisés dans l'industrie. C'est dans cette mesure seulement que nous pouvons dire que piqueurs, mineurs et boiseurs sont des ouvriers mineurs qualifiés. Ce sont même les seuls ouvriers qualifiés du fond, car par rapport à eux, les rouleurs firent jusqu'en 1914 figure de manœuvres. »

73. Conus et Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *op. cit.*, p. 127.

nouvelles fonctions d'encadrement des équipes, de sécurité et d'organisation du travail productif, c'est le cas de l'école de Sin-le-Noble en 1946). Le CAP de mineur est créé en janvier 1947, et celui d'électro-mécanicien en janvier 1949[74]. Tous les travailleurs ne montent toutefois pas en qualification : le travail au marteau-piqueur se maintient, notamment sur les petits chantiers et en préparation de l'avancement des haveuses et des rabots. Ce travail « à l'ancienne », ne nécessite selon les mêmes auteurs « qu'une formation sommaire » de 5h45 (d'après une méthode d'apprentissage de 1943).

Cette double distinction et hiérarchie entre fond et jour et entre niveaux de qualification est formalisée dans le Statut du mineur. La formalisation et la codification des rapports sociaux de la production charbonnière dans le Statut, fixent une distinction et une hiérarchie constituée de longue date. Ainsi, la variété des tâches de travail de ces deux univers est intégrée à une hiérarchie professionnelle stable et ordonnée selon le niveau de qualification du poste occupé. À une catégorie répondent un coefficient de rémunération et des modalités de passages vers la catégorie directement supérieure. Le système hiérarchique détermine ainsi non seulement les modalités d'entrée dans le monde du travail minier (classification initiale dépendant du niveau de qualification acquis), mais aussi les revenus tirés du travail, et les modalités d'ascension professionnelle. Ce mode d'organisation et de différenciation du travail selon les qualifications n'est pas spécifique au monde de la mine[75]. Ce qui est notable ici est le fait que les grilles hiérarchiques et les modalités de promotion sont systématiquement distinguées entre « fond » et « jour ». Des « jeunes gens de moins de dix-huit ans », qui forment une catégorie inférieure à la « catégorie 1 » des « manœuvres ordinaires », aux « ouvriers professionnels de 1ère classe », en passant par divers grades d'ouvriers spécialisés, les postes du fond s'échelonnent en six niveaux. Les « mineurs qualifiés », titulaires d'un CAP de mineur, appartiennent à la catégorie 5 des « ouvriers spécialisés de 1ère classe » et des « ouvriers professionnels ». Au jour, les « jeunes gens » sont aussi distingués, ainsi que les « trieuses » – la dénomination est au féminin dans le Statut de 1947 – dont la position hiérarchique et le grade sont situés en dessous de la catégorie 1. Une septième catégorie d'ouvriers professionnels « hors classe » vient accroître d'un barreau l'échelle professionnelle des ouvriers du jour par rapport à ceux du fond.

74. *Ibid.*, p. 131.
75. Didry, *L'institution du travail*, *op. cit.*

Le passage d'une catégorie à une autre est déterminé par l'ancienneté et par l'aptitude professionnelle. Le passage des catégories d'ouvriers sans qualification professionnelle à celles des ouvriers qualifiés de métier est, notamment, fermement codifiée. Au fond, il s'agit du passage de la catégorie 4 (ouvriers spécialisés de 2e classe et aides mineurs) à la catégorie 5 (ouvriers spécialisés de 1ère classe, ouvriers professionnels et ouvriers mineurs qualifiés), qui est conditionné par la réussite d'un essai professionnel. Il en va de même, au jour, du passage de la catégorie 3 (ouvriers spécialisés de 3e classe) à la catégorie 4 (ouvriers spécialisés de 2e classe et ouvriers de métier de 3e classe). Qu'il s'agisse de l'ouvrier mineur du fond ou de l'ouvrier qualifié du jour (chaudronnier par exemple), l'organisation des filières professionnelles selon des logiques de métier est une dimension structurante des grilles professionnelles internes à l'entreprise [76].

Figure 5.11 – Ratio salaires journaliers moyens fond / jour, HBNPC, 1946–1987

76. On sait par ailleurs que ces logiques de métiers constituent un mode ancien et pérenne de classification des professions en France, ce dont témoigne l'histoire des nomenclatures des PCS, qui articulent logiques de métier, logiques de qualification et logiques de secteur d'activité (Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socio-professionnelles*, Paris : La Découverte, 2002).

Cette structure hiérarchique professionnelle différenciée selon le jour et le fond produit également des effets sur les rémunérations des travailleurs [77]. Sans entrer ici dans le détail des salaires versés, dont le montant réel dépend non seulement du nombre d'heures travaillées, mais aussi de primes de rendement et de divers abattements [78] et d'indemnités [79], l'étude rapide du rapport entre rémunération moyenne des ouvriers du jour et du fond fait apparaître deux phénomènes importants : les ouvriers du fond sont, en moyenne, mieux rémunérés que ceux du jour, mais leur avantage relatif dans des années 1950 aux années 1970 s'estompe (figure 5.11 [80]), passant de plus de 40 % après la nationalisation à 15 % au début des années 1970. L'augmentation du ratio fond/jour à partir du milieu des années 1970 peut être dû soit aux effets de la politique de revalorisation du métier de mineur lancée par l'entreprise après 1975, soit à un artefact statistique : les séries utilisées, qui figurent dans les annexes statistiques de la revue *Annales des mines*, incorporent à partir de 1970 les primes de rendement au calcul du salaire moyen. Celles-ci étant relativement plus importantes pour les travaux directement productifs du fond, le ratio se relève. Le fait demeure : tout au long de la période les ouvriers du fond sont en moyenne mieux rémunérés que ceux du jour.

Mais, si l'on raisonne à catégorie hiérarchique égale, on se rend compte que l'écart entre fond et jour est d'autant plus élevé que l'on s'élève dans la hiérarchie professionnelle (figure 5.12) [81] : sont ainsi privilégiés les ouvriers du fond dont les niveaux de qualification correspondent aux besoins des mines fortement mécanisées. Les ouvriers mineurs déqualifiés, manœuvres, piqueurs ou abatteurs, ne sont que

77. Le différentiel de rémunération entre fond et jour est aussi un effet du rapport de forces, hérité de la « bataille du charbon » et de la grève de 1947, en faveur des travailleurs du fond, fortement mobilisés et syndiqués.

78. Les jeunes de moins de 18 ans n'ayant pas obtenu de qualification professionnelle sont payés selon un pourcentage du salaire d'un ouvrier de la catégorie 1, variant, au fond, en 1946 de 50% pour les jeunes de 14 ans à 85 % pour les jeunes de 17 ans. Ces pourcentages sont revalorisés en 1976 : 80 % pour les jeunes de 16 ans, 90 % pour les jeunes de 17 ans.

79. Comme, par exemple, l'ajout d'un quart d'heure supplémentaire payé par journée de travail, pour les travailleurs du fond.

80. Source : *Annales des mines*. Lecture : Le rapport entre salaire moyen des ouvriers du fond et salaire des moyens des ouvriers du jour passe de plus de 1,4 en 1947 à environ 1,15 en 1974, ce qui signifie le salaire des ouvriers du fond était supérieur de 40 % à celui des ouvriers du jour en début de période, et seulement de 15 % en 1975.

81. Source : *Annales des mines*. Lecture : Ce graphique se lit comme le précédent et permet de comparer le rapport entre salaires du fond et salaires du jour par catégorie hiérarchique. Le décrochage observé en 1955 est dû à une augmentation légèrement supérieure des salaires au jour par rapport aux salaires au fond.

Figure 5.12 – Ratio salaires horaires moyens fond / jour par catégorie, HBNPC, 1945–1968

peu valorisés par rapport à leurs homologues de même catégorie du jour.

On le voit, les tâches diffèrent, ainsi que les conditions formelles de réalisation des carrières et les conditions de rémunération. L'ensemble de ces dimensions contribue à définir des modes d'emploi différents, que l'on peut enfin objectiver d'une façon complémentaire, en quittant le domaine des textes formels et des statistiques agrégées par l'entreprise, pour entrer dans celui des trajectoires individuelles des travailleurs des mines et des pratiques concrètes de gestion de la main-d'œuvre. L'analyse statistique des dossiers de carrière permet ainsi d'étudier les flux d'entrée et de sortie de l'entreprise au fond et au jour.

5.2.2 Carrières au fond et carrières au jour : un monde professionnel en transformation

La division entre fond et jour recoupe d'autres lignes de fracture au sein du groupe professionnel des mineurs : types de tâches, rapport plus ou moins distant

au charbon et à la dureté du travail d'abattage, qualifications et valorisations sociales des emplois occupés. Sous-bassement de la politique de main-d'œuvre, intégrée au Statut comme une dimension structurante de l'organisation des carrières, la division entre fond et jour est ainsi non seulement un analyseur des divisions et segmentations qui traversent le groupe professionnel, mais aussi de ses transformations, recompositions, et *in fine*, de son impossible reproduction. Fond et jour dessinent des filières professionnelles faites de ruptures, de continuités, et de passages, rares mais marquants, entre l'un et l'autre des deux grands domaines de l'activité charbonnière. Au sein de ces filières, les travailleurs de la mine connaissent des carrières récurrentes, dont les différents types décrivent des rapports différents au travail de la mine, ainsi que les transformations des pratiques de gestion du personnel, notamment au cours de la récession charbonnière.

5.2.2.1 Des logiques de filière

Tableau 5.6 – Entrées et sorties au fond et au jour, 1945–1991

	Sortie au fond	Sortie au jour	Ensemble	
Entrée au fond	78	22	61	*242*
Entrée au jour	19	81	39	*152*
Ensemble	56	44	100	
	219	*175*		*394*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % : $\chi^2 = 145{,}7$, ddl = 1, $p < 0{,}01$. Un individu dont on ne connait le secteur de travail ni à l'entrée ni à la sortie a été exclu du tableau. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées. Les effectifs marginaux totaux sont indiqués en italiques.

Lecture : 78 % des mineurs dont le premier poste de travail, à leur entrée dans l'entreprise, était au fond occupaient aussi un poste au fond lors de leur sortie de l'entreprise. Dans l'ensemble de l'échantillon, 61,4 % des mineurs sont entrés sur un poste du fond, soient 242 individus.

Que signifie, dans les conditions d'emploi décrites dans la précédente sous-section, entrer, faire carrière et sortir au jour et au fond ? Déplacer le regard, des différences formelles ou de dénomination d'emplois entre fond et jour aux caractéristiques des carrières, permet de complexifier le tableau : des filières professionnelles, déterminées par la structure des emplois dans l'entreprise, et la variation des pratiques de recrutement au fil du temps, s'organisent au fond, au jour, et dans des modalités particulières de transition entre le fond et le jour.

À l'entrée comme à la sortie, le fond prédomine : près des deux tiers des nouveaux

Tableau 5.7 – Secteur à l'entrée selon l'âge au recrutement, 1945–1991

	Entrée au fond	Entrée au jour	*Effectifs*
<18	53	47	*170*
18-24	67	33	*110*
25-30	78	22	*67*
31-34	79	21	*19*
35-57	41	59	*27*
Ensemble	62	38	*393*
	242	*151*	

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % : χ^2 = 21,53, ddl = 4, p = 0,0002. 2 individus aux valeurs manquantes ont été supprimés. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées.

Lecture : 53,8 % des 171 jeunes embauchés avant leur majorité ont été affectés au fond, alors que c'est le cas de 62 % de l'échantillon.

embauchés sont directement affectés au fond (tableau 5.6) et 56 % des sortants occupent un dernier poste de travail au fond. Travailler aux mines, c'est donc bien, de façon majoritaire, faire l'expérience majoritaire des travaux du fond. Le recrutement au fond est, de plus, majoritaire pour toutes les classes d'âge, sauf les rares individus embauchés après l'âge de 35 ans (tableau 5.7). Il s'agit donc bien de la modalité dominante de mise au travail des travailleurs des mines. Cette expérience généralisée du travail au fond crée et renforce d'autant plus l'assimilation entre travail à la mine et travail souterrain qu'elle est, bien souvent, prolongée jusqu'à la fin de la carrière : 78 % des mineurs embauchés au fond y travaillent encore lors de leur sortie de l'entreprise [82]. De façon symétrique, près de 81 % des mineurs embauchés au jour y travaillent encore à la fin de leur carrière. Les deux modes d'emploi du fond et du jour définissent ainsi, en plus d'un répertoire de tâches et de postes de travail, et de conditions formelles de rémunération et d'avancée de carrière, des filières professionnelles : ceux du fond ne remontent que rarement au jour, et ceux du jour ne descendent que rarement au fond. Ces filières ne se croisent que rarement, mais elles n'interdisent toutefois pas les transitions du jour au fond ou du fond au jour : d'après le tableau 5.6, 19 % des individus qui entrent au jour sortent au fond, et 22 % de ceux qui entrent au fond sortent au jour, nous y reviendrons.

82. Quitter l'entreprise ne signifie pas, ici, partir en retraite, loin s'en faut. Nous le verrons, nombreux sont les ouvriers des mines à ne pas rester au sein de l'entreprise tout au long de leur carrière professionnelle.

TABLEAU 5.8 – Secteur à l'entrée selon la date de recrutement, 1945–1991

	Entrée au fond	Entrée au jour	*Effectifs*
1945–1948	66	34	*164*
1949–1961	58	42	*142*
1962–1968	66	34	*53*
1969–1982	47	53	*34*
Ensemble	62	38	*393*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 10 % : χ^2 = 5,96, ddl = 3, p = 0,1. Deux individus aux valeurs manquantes ont été supprimés. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées.

Lecture : 66 % des travailleurs recrutés entre 1945 et 1954 entrent sur un poste du fond, alors que ce n'est le cas que de 62 % % de l'échantillon total.

Le fait d'entrer ou sortir au fond ou au jour est d'abord déterminé par la transformation de la structure de l'emploi au sein de l'entreprise, que nous avons décrite *supra* : lorsque la part des emplois au fond baisse, la probabilité d'accéder à ces emplois diminue aussi. Cette transformation structurelle de l'emploi, objectivée grâce aux statistiques agrégées de main-d'œuvre, peut aussi être vue en comparant les marges du tableau 5.6 : si 39 % des individus de l'échantillon entrent au jour, ils sont 44 % à quitter l'entreprise depuis un poste du jour [83]. Cette transformation structurelle se traduit aussi au plan des pratiques de recrutement : il est ainsi plus probable d'être recruté au fond durant la période de bataille du charbon (1945–1948), et entre 1962 et 1968, période de fort recrutement marocain [84], alors que les années post-plan Bettencourt sont les seules où le recrutement au jour est majoritaire (tableau 5.8 [85]).

Les pratiques de recrutement ne sont pas seules en cause. La logique du déroulement des carrières – et donc la gestion pratique de la main-d'œuvre – explique aussi cette transformation de la structure des emplois – et donc de la structure des chances relatives d'accès à un emploi. Ainsi, le tableau 5.9 montre que la probabilité de quitter l'entreprise sur un poste du jour est minoritaire pour toutes les durées de carrière, sauf au-delà de 15 ans de travail aux HBNPC : 62 % des individus dont la carrière

83. On lit alors le tableau 5.6 comme une table de mobilité sociale.

84. Nous avons montré au chapitre 1 que les Marocains représentent plus du tiers, et même plus de la moitié en 1963, des recrutements réalisés entre 1961 et 1966.

85. Les résultats sont à prendre avec précaution : la probabilité de rejeter à tort l'hypothèse d'indépendance est de 10 %, soit au niveau du seuil généralement admis au delà duquel le test du χ^2 est jugé non significatif.

Tableau 5.9 – Secteur d'emploi à la sortie selon la durée de la carrière, 1945–1991

	Sortie au fond	Sortie au jour	*Effectifs*
Moins de 1 an	76	24	*66*
1 à 2 ans	84	16	*43*
2 à 4 ans	81	19	*32*
4 à 10 ans	78	22	*60*
10 à 15 ans	87	13	*15*
15 à 25 ans	38	62	*60*
Plus de 25 ans	20	80	*117*
Ensemble	56	44	*393*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % : $\chi^2 = 117{,}2$, ddl = 6, $p < 0{,}01$. 2 individus aux valeurs manquantes ont été supprimés. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées.

Lecture : 76 % des mineurs dont la carrière dure moins de un an sortent sur un poste du fond, alors que ce n'est le cas que de 56 % de l'échantillon total.

est comprise entre 15 et 25 ans, et 80 % de ceux dont la carrière 30 ans sortent au jour (contre 44 % dans l'ensemble de l'échantillon). De plus, le tableau 5.10 montre que les carrières longues de plus de 15 ans sont fréquemment des carrières passées intégralement au jour (jamais au fond). Passer la moitié de sa carrière au fond (ou réciproquement au jour) prédispose aussi à connaître une carrière longue. À l'inverse les carrières courtes de moins de deux ans, et même de moins de 10 ans, sont des carrières passées majoritairement ou exclusivement au fond. Seules exceptions, les carrières dont 80 à 100 % de la durée est passée au fond sont, à l'instar des carrières du jour, plus fréquemment que les autres carrières du fond, des carrières longues. Sortir au fond c'est donc bien souvent n'avoir travaillé à la mine que quelques années, et ne connaître du travail minier que sa dimension souterraine. La question se pose alors de savoir non seulement quels sont les déterminants de ces carrières courtes et de cette assignation aux travaux souterrains, mais aussi de comprendre cette rupture entre carrières courtes et carrières longues au fond, qui semblent témoigner de types de carrière différents au sein de la filière du fond. Sortir au jour semble, par contraste, porteur d'autres significations professionnelles et sociales [86]

86. Cf. infra pour une analyse détaillée des diverses modalités de sortie au jour.

Tableau 5.10 – Part de la carrière passée au fond selon la durée de la carrière, 1945–1991

	Jamais au fond	<= 50 %	51–80 %	>80 %	100 %	*Effectifs*
Moins de 1 an	18	0	3	6	73	*62*
1 à 2 ans	18	0	4	7	71	*44*
2 à 4 ans	19	6	0	41	35	*32*
4 à 10 ans	21	7	20	13	39	*61*
10 à 15 ans	13	13	27	33	13	*15*
15 à 25 ans	25	10	11	47	7	*61*
Plus de 25 ans	28	22	12	33	5	*118*
Ensemble	23	10	10	26	31	*393*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative, selon le test du Fisher exact, au seuil de 1 %. 2 individus aux valeurs manquantes ont été supprimés. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées.

Lecture : 18 % des mineurs dont la carrière dure moins de un an ne passent jamais par le fond (ils passent donc toute leur carrière au jour), alors que c'est le cas de 23 % de l'échantillon.

Enfin, entrer dans une filière du fond ou du jour c'est entrer et sortir par certains types d'emplois. On l'a vu, les tâches et activités effectuées diffèrent nettement entre le jour et le fond. Logiquement, on n'y retrouve pas non plus les mêmes métiers ni les mêmes types d'emplois. Au fond les métiers les plus proches de la matière même du charbon : abatteurs ou piqueurs, boutefeux[87], boiseurs, remblayeurs, herscheurs, rouleurs ou wagonniers, ou encore du côté des emplois d'ouvriers qualifiés, tuyauteurs, électro-mécaniciens, et au jour les métiers de bureau et les emplois, qualifiés ou non qualifiés, plus éloignés du charbon et tournés vers la mise en service des installations industrielles nécessaires à la bonne marche de l'exploitation.

Cette distinction est particulièrement marquée lorsque l'on se concentre sur les premiers et les derniers emplois occupés (tableaux 5.11 et 5.12). Les emplois d'entrée au fond sont plus nombreux que ceux du jour, et sont le plus fréquemment non ou peu qualifiés : manœuvres, abatteurs, boutefeux, herscheurs, etc., alors que le tiers des emplois d'entrée au jour correspondent à des postes d'ouvriers qualifiés, de techniciens ou d'agents de maîtrise. Les emplois d'entrée du jour sont clivés : d'un côté des emplois occupés par des enfants ou des jeunes ouvriers (trieurs, galibots, aides et apprentis), qui manifestent le fait que l'entrée au jour constitue une modalité d'entrée dans la carrière de mineur pour des jeunes de moins de 18 ans, qui sont

87. Le boutefeu est un ouvrier mineur est chargé de faire exploser les charges permettant de dégager le massif et de poursuivre l'abattage.

TABLEAU 5.11 – Emplois d'entrée au fond et au jour, 1945–1991

Entrée au fond	n	%	Entrée au jour	n	%
Manœuvres	43	23,4	Divers non qualifiés	41	34,5
Divers non qualifiés	41	22,3	OQ et Etam	34	28,6
Abatteurs, boutefeux, etc.	20	10,9	Trieurs	23	19,3
Galibots	19	10,3	Aides et apprentis	12	10,1
Aides et apprentis	17	9,2	Galibots	7	5,9
Aides mineur	16	8,7	Manœuvres	2	1,7
Hercheurs	13	7,1			
Trieurs	11	6			
OQ et Etam	4	2,2			
Total	184	100	Total	119	100
Non renseigné	*60*		*Non renseigné*	*29*	
Total	*244*		*Total*	*148*	

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % : $\chi^2 = 197{,}8$, ddl = 9, $p < 0{,}1$. Trois individus dont les informations sont manquantes quant à leur secteur d'entrée ou de sortie ont été exclus du tableau. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées. Les valeurs non renseignées correspondent à des dossiers dans lesquels le détail du poste de travail occupé n'est pas fourni.

Lecture : 4 % des mineurs dont le premier poste était au fond, sont entrés comme ouvrier qualifié, employé, technicien ou agent de maîtrise (Etam), alors que c'est le cas de 28 % des mineurs dont le premier poste était au jour.

47 % à entrer aux mines au jour (tableau 5.7). D'un autre côté des emplois qualifiés beaucoup plus nombreux qu'au fond, qui manifestent le fait que le niveau global de qualification des emplois du jour est supérieur : c'est d'ailleurs au jour qu'une majorité des travailleurs recrutés après l'âge de 35 ans (disposant donc d'une expérience professionnelle et, vraisemblablement d'un niveau de qualification supérieur) sont embauchés (tableau 5.7) [88].

Quant aux emplois de sortie, ils témoignent d'une montée générale en qualification au jour comme au fond (la part des emplois qualifiés passe, au fond de 2,2 à 8,7 %, et au jour de 28,6 à 32,8 %), mais aussi d'une distinction, différente entre le fond et le jour, entre emplois qualifiés et emplois non ou peu qualifiés. Au fond, les emplois d'abatteurs, aides mineurs et manœuvre demeurent majoritaires, à l'entrée comme à la sortie : ce qui change est la montée en qualification de certains ouvriers du fond, qui peuvent devenir OQ, OHQ ou agents de maîtrise. Au jour, les emplois non qualifiés et les emplois d'ouvriers polyvalents caractérisent non pas une logique de progression dans la carrière, mais un mode de gestion bien particulier de la main-

88. Les emplois divers non qualifiés sont les mêmes que ceux commentés *supra*.

Tableau 5.12 – Emplois de sorties au fond et au jour, 1945–1991

Sortie au fond	n	%	Sortie au jour	n	%
Abatteurs, boutefeux, ...	28	22	Divers non qualifiés	60	44,8
Divers non qualifiés	27	21,3	OHQ, monit., Etam	37	27,6
Aides mineur	23	18,1	Ouvriers polyvalents	24	17,9
OHQ, moniteurs, Etam	21	16,5	Ouvriers qualifiés	7	5,2
Manœuvres	13	10,2	Manœuvres	6	4,5
Ouvriers qualifiés	11	8,7			
Hercheurs	2	1,6			
Ouvriers polyvalents	2	1,6			
Total	127	100	Total	134	100
Non renseigné	*100*		*Non renseigné*	*31*	
Total	*227*		*Total*	*165*	

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % d'après le test exact de Fisher ($p < 0{,}01$). Trois individus dont les informations sont manquantes quant à leur secteur d'entrée ou de sortie ont été exclus du tableau. Les valeurs sont calculées à partir des données pondérées. Les valeurs non renseignées correspondent à des dossiers dans lesquels le détail de l'emploi occupé n'est pas fourni.

Lecture : 22 % des mineurs dont le dernier poste était au fond étaient employés comme abatteurs, boutefeux, traceurs ou boiseurs. Au jour, les emplois d'ouvriers hautement qualifiés, de moniteurs, de techniciens et d'agents de maîtrise représentent 27,6 des emplois de sortie.

d'œuvre consistant à faire passer du fond au jour les ouvriers non ou peu qualifiés du fond en fin de carrière, en attente de reclassement professionnel ou de mise en retraite (anticipée ou non).

Le fond et le jour correspondent donc ainsi non seulement à des types d'activités, des emplois et des modes d'organisation des qualifications et à des rémunérations du travail minier différents, mais aussi à des types de trajectoires différenciées au sein de l'entreprise. Ces filières professionnelles sont multiples et complexifient la figure prédominante de l'ouvrier mineur, forçat du fond, condamné à y travailler jusqu'à la retraite. Non seulement le travail minier est aussi un travail du jour, mais c'est aussi, et de plus en plus fréquemment au fil du temps, un emploi qualifié. Enfin, c'est aussi un travail qui n'interdit pas nécessairement les passages du fond au jour et du jour au fond.

La question demeure toutefois de qualifier ces transitions : elles n'ont pas la même signification si elles interviennent en début ou en fin de carrière. Examiner la forme des trajectoires du fond au jour ou du jour au fond c'est alors étudier la transformation des modalités de la mise au travail dans les mines durant notre pé-

riode d'analyse. Les conditions du recrutement changent, modifiant les conditions de renouvellement de la force de travail, et donc de reproduction du groupe professionnel. Les conditions de départ changent également, modifiant de façon structurelle l'expérience sociale vécue par les travailleurs des mines au sein de l'entreprise, et témoignant de la mise en œuvre progressive, et pour certaines fractions de la force de travail, de dispositifs spécifiques visant à mettre fin aux carrières [89].

C'est à cette étude de la forme des trajectoires fond–jour et des caractéristiques des travailleurs les ayant vécues que nous allons désormais nous consacrer, en distinguant quatre configurations, correspondant aux quatre filières objectivées dans le tableau 5.6 : du fond au fond, du jour au jour, du jour au fond et du fond au jour.

5.2.2.2 Du fond au fond : turnover, assignation et qualification

Le cas le plus fréquent est celui des travailleurs qui entrent et sortent au fond : 254 individus de l'échantillon de dossiers sont dans ce cas (figure 5.13 [90]). Leurs carrières s'échelonnent de quelques semaines à 35 années et se déroulent, pour l'essentiel, sans passage au jour. Un quart des carrières rassemblées ici durent moins de 4 ans, et un quart plus de 14 ans, la médiane se situant à 7 ans. Sauf cas relativement rares de carrières longues, les carrières au fond sont donc, nous l'avions déjà évoqué, brèves

89. Sortir au fond ou au jour c'est aussi sortir pour des raisons bien différentes (tableau 5.22 dans le Volume II) : alors que les sorties au fond sont souvent typiques du turnover des travailleurs jeunes (service militaire, départ dit « volontaire », absences) ou des travailleurs marocains (contrat non renouvelé, non rentré de permission au pays), les sorties au jour sont typiques des fins de carrières (retraite normale ou anticipée) et de la gestion sociale des risques sanitaires du travail minier et de la fermeture des mines (départs pour invalidité ou silicose, conversion professionnelle). Concernant la silicose et les invalidités professionnelles, le fait que 60 % des départs pour ce motif aient lieu au jour marque bien que les « remontées » du fond au jour sont associées à une mise à l'écart de la dureté des travaux du fond de travailleurs usés par le travail minier. Notons que ce motif de départ ne concerne aucun travailleur marocain de notre échantillon (tableau 5.21 dans le Volume II) : l'objectivation statistique des trajectoires vient ici renforcer la thèse de Devinck et Rosental selon laquelle les mineurs marocains ont été utilisés afin de réduire les coûts liés à la prise en charge de la silicose lors de la fermeture des mines (Rosental et Devinck, « Statistique et mort industrielle », *op. cit.*).

90. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume II (figure 5.37). *Source* : ANGDM, Dossiers de carrière HBNPC. *Champ* : mineurs entrés et sortis sur un poste du fond. *Lecture* : une ligne horizontale représente la trajectoire singulière d'un travailleur, recruté sur un poste du fond et quittant l'entreprise sur un poste du fond. Les trajectoires ont été ordonnées de bas en haut du graphique, à des fins de lisibilités, selon le critère de la séquence commune la plus longue. Les épisodes « hors entreprise » correspondent soit à des périodes de « permission » au Maroc (pour les Marocains), soit à des périodes de service militaire (pour les Français), soit à des périodes d'absence de l'entreprise (emploi dans une autre entreprise, chômage : rien ne permet de le savoir dans les dossiers individuels).

ou moyennement longues. Elles sont, de plus, marquées par des motifs de départ qui témoignent du fort turnover qui touche les travailleurs affectés aux travaux du fond, et que déplore fréquemment la direction de l'entreprise dans les années 1950 et 1960 (cf. chapitre 1) : « départs volontaires » et « six absences consécutives » représentent près de la moitié des motifs de départ, alors que les départs en retraite ne concernent que 14 individus (5 %) [91].

91. Dans les dossiers de carrière, la fin d'un épisode professionnel est généralement décrit par un motif de transition. Relativement normées, les dénominations les plus fréquemment utilisées permettent de repérer les principales manières dont l'entreprise enregistre et se représente les départs de ses travailleurs. « Six absences » fait référence au motif légal de licenciement dans le Statut après six jours consécutifs d'absence. « Départ volontaire » est un motif générique utilisé dans les dossiers pour désigner tout départ inopiné non provoqué par l'entreprise ou par des absences répétées. Ces deux motifs désignent donc des départs qui ne sont pas voulus par l'encadrement ou la direction de l'entreprise (licenciements, non renouvellement de contrats, départ en fin de stage non probant), ni dus au déroulement de la carrière ou aux mesures de gestion du personnel (mise en retraite normale, en retraite anticipée, conversion professionnelle, permission, retour au pays).

FIGURE 5.13 – Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au fond, 1945–1991
(N = 254)

Elles sont, enfin, caractérisées par une forte proportion d'emplois non qualifiés, liés à l'abattage du charbon : manœuvres, herscheurs, chargeurs, rouleurs de berlines et wagonniers, abatteurs ou piqueurs et aides mineurs représentent 50 % de l'ensemble des emplois occupés[92], alors que les emplois d'ouvriers qualifiés, de porions ou de moniteurs sont très rares. Plus encore, ces emplois non qualifiés liés à l'abattage du charbon sont majoritaires à l'entrée et à la sortie, témoignant du fait que pour nombre des travailleurs qui réalisent leur carrière au fond, les perspectives de progression professionnelle et de qualification sont rares, sinon inexistantes. Ainsi plus du tiers de ces travailleurs demeurent parfaitement immobiles du début à la fin de leur carrière (ils restent à la même catégorie dans l'échelle des qualifications), ou ne progressent que de proche en proche entre une catégorie non qualifiée et une autre catégorie non qualifiée.

Ces trajectoires du fond au fond sont donc souvent des trajectoires d'assignation aux emplois non qualifiés du fond. Cette assignation peut être de courte durée (quelques mois à quelques années), mais elle peut aussi se prolonger durant une voire deux décennies. Mais tous les travailleurs rassemblés ici ne sont pas touchés de la même façon par cette assignation, et tous n'y répondent pas de la même façon : certains parviennent à connaître une petite ascension professionnelle, d'autres mettent fin précocement à leur carrière[93].

La clé qu'il faut ici introduire afin de comprendre ces logiques d'assignation, de qualification et de turnover, est la nationalité, ou l'origine migratoire. En effet, les travailleurs assignés au fond ne se distinguent pas tant par leur date de recrutement, ni par leur âge au recrutement. En revanche, les deux tiers d'entre eux sont Marocains, moins de 20 % sont Français et les autres de diverses nationalités. La durée des carrières et les motifs de sortie prennent une signification spécifique selon les nationalités : examinons-les en commençant par les carrières les plus courtes.

Les travailleurs immigrés sont particulièrement touchés par les carrières très courtes, d'une durée inférieure à 1 an. Si l'on excepte les Marocains, il s'agit de travailleurs allemands ou italiens, recrutés via l'ONI entre 1947 et 1952, qui quittent

92. Sachant que plus de 20 % des emplois occupés ne sont pas renseignés, et que cela concerne principalement des mineurs marocains ayant connu une carrière très courte, on peut penser que ces emplois non qualifiés représentent en réalité une part plus importante encore de l'emploi des travailleurs ne connaissant de la mine que le fond.

93. Il est bien entendu impossible de savoir dans quelle mesure ces départs précoces sont la cause ou l'effet de l'assignation aux travaux non qualifiés du fond : s'ils étaient restés, ces travailleurs auraient peut-être gravi les échelons professionnels.

l'entreprise très rapidement [94]. Ces mineurs allemands et italiens qui fuient le monde minier dès la fin des années 1940 et le début des années 1950 illustrent bien le désajustement entre attentes de l'entreprise, comportement des travailleurs et recrutements effectués par l'ONI : l'Office n'est pas en mesure de fournir la main-d'œuvre stable, ou captive, que recherche l'entreprise [95].

Tableau 5.13 – Caractéristiques des trajectoires du fond au fond selon la nationalité, 1945–1991

	Français	Marocain	Autres	Ensemble
Durée totale de la carrière				
Moins de 1 an	19	17	35	20
1 à 2 ans	12	26	21	22
2 à 4 ans	8	23	12	19
4 à 10 ans	35	21	7	21
10 à 15 ans	4	9	5	7
15 à 25 ans	10	4	9	6
Plus de 25 ans	10	1	12	4
Motif de départ définitif				
Six absences	8	18	12	15
Départ volontaire	50	22	26	28
Licencié ou contrat non renouvelé	2	20	12	15
Non rentré de permission	2	18	9	14
Conversion professionnelle	0	3	0	2
Retraite	6	2	16	6
Non rentré du service militaire	12	0	0	2
Non renseigné	6	8	23	10
Autres	12	7	2	7
Effectif	*48*	*163*	*43*	*254*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative, pour les deux tableaux, au seuil de 1 % selon le de Fischer exact. Les valeurs sont calculées à partir des effectifs non pondérés.

Lecture : 10 % des mineurs français entrés et sortis au fond ont connu une carrière d'une durée supérieure à 25 ans, alors que c'est le cas de 4 % de l'ensemble de ces travailleurs. Dans 18 % des cas, le motif de départ enregistré par l'entreprise, pour les mineurs marocains, est « six absences ».

Les carrières très courtes des travailleurs marocains illustrent, quant-à elles, les

94. Les travailleurs allemands sont nombreux à ne pas revenir de permission, alors que les Italiens quittent de façon « volontaire », nourrissant un fort ressentiment de la part de l'encadrement des HBNPC à l'encontre de l'ONI, accusé de fournir une main-d'œuvre de piètre qualité.

95. Comme nous l'avons montré dans le chapitre 1 en étudiant notamment le *Rapport de gestion pour l'exercice 1947*.

failles de l'encadrement contractuel de la force de travail marocaine. On le sait, un des motifs explicites de recrutement au Maroc est de pallier l'inefficacité du recrutement ONI. Les contrats de 12 et de 18 mois sont, on l'a vu précédemment, l'un des instruments utilisés par l'entreprise pour tâcher de retenir les travailleurs marocains. Or, si ce mécanisme fonctionne, il n'est pas sans faille : 17 % des Marocains de notre échantillon quittent l'entreprise avant le terme de leur contrat, fréquemment suite à « six absences consécutives » (tableau 5.13). On ne sait bien évidemment pas où ils partent, mais ce simple constat suffit à relativiser le caractère universellement implacable de l'assignation et du contrôle des travailleurs marocains : c'est bien car des marges de manœuvre sont toujours possibles pour les travailleurs que les procédures de contrôle se perfectionnent et nécessitent une collaboration étroite entre l'entreprise, l'État français et les autorités marocaines. Ne pas saisir ce turnover marocain, c'est non seulement surestimer le poids de l'institution sur les individus, mais c'est aussi et surtout ne pas comprendre que construire une main-d'œuvre exploitable ne va jamais de soi.

Deux exemples permettent d'incarner ces cas de travailleurs marocains rétifs. Mohammed ben Abdallah[96], né en 1937 à Tibergnite dans la province d'Agadir, commence à travailler, comme ouvrier affecté au transport de minerai (catégorie 2 du fond), dans le Nord-Pas-de-Calais le 6 mai 1963 à l'âge de 25 ans. Son départ est enregistré le 15 janvier 1964, après six absences consécutives. Brahim N'Ait, né en 1940 au Maroc[97], est recruté comme aide abatteur (catégorie 1 du fond) le 27 novembre 1968. Il cesse de se présenter à son poste de travail à peine trois mois plus tard. Sa sortie pour « six absences » est enregistrée le 12 février 1969. Ne pas rester au travail jusqu'à la fin du contrat ne semble toutefois pas, du point de vue de l'encadrement, le disqualifier pour l'avenir. Ce qui importe est le fait qu'il s'agisse d'un « ouvrier sous contrat », i.e. sélectionné, acheminé et affecté spécialement par l'entreprise : la fiche de renseignement, signée de l'ingénieur en charge du secteur d'exploitation, établie à son départ mentionne ainsi :

> En cas de réembauchage : Oui pour reprise ; motif : ouvrier sous contrat. Valeur professionelle : moyenne.

Le système de rotation permis par le recrutement contractuel est l'instrument de la construction d'une main-d'œuvre marocaine exploitable. Ainsi, hormis ces cas

96. Les noms ont été changés. Identifiant PM47.
97. Les informations contenues dans son dossier ne permettent pas de savoir où il est né précisément.

de travailleurs quittant très rapidement la mine, les Marocains présentent un profil bien particulier : nettement sur-représentés parmi les carrières durant de 1 à 2 ans ou de 2 à 4 ans, ils sont près de 50 % à ne connaître qu'une ou deux périodes sous contrat avec l'entreprise. Dans la figure 5.13, on repère leurs trajectoires à leur durée courte, divisée par des périodes brèves « hors entreprise » correspondant aux retours au Maroc en « permission » entre deux contrats. Qu'ils reviennent ou non au-delà de ces deux premières périodes de travail dépend d'eux ou de l'entreprise : 20 % d'entre-eux voient leur contrat non renouvelé et ne sont donc pas autorisés à revenir, alors qu'une proportion analogue (18 %) ne rentrent pas de permission alors qu'ils y étaient autorisés. Ces travailleurs représentent un type : celui du mineur marocain quasi-saisonnier, qui ne s'installe pas dans une condition d'ouvrier mineur, correspondant à la représentation forgée par l'entreprise, et ajustée à ses besoins, du travailleur marocain docile, attaché à sa terre d'origine, apte au travail minier mais sans perspective d'installation en France.

Les mineurs marocains ne sont toutefois pas cantonnés aux carrières courtes : une part non négligeable – certes minoritaire et sous-représentée par rapport à l'ensemble et aux Français – reste dans l'entreprise plus de 4 ans, et même plus de 10 ou 15 ans. Ils connaissent alors une alternance de périodes sous contrat et de périodes en permission, donnant à leurs trajectoires cette allure tachetée très spécifique, visible dans les deux tiers de la figure 5.13. Leurs carrières sont modelées par l'encadrement institutionnel de la main-d'œuvre marocaine, alternant de façon réglée et prévisibles périodes de travail minier et périodes de retour, ici et là-bas, selon un rythme déterminé par l'entreprise et explicité dans une clause des contrats qui les lient à leur employeur.

Ces cas, s'ils représentent le parachèvement de la politique de recrutement, d'affectation et de contrôle des travailleurs marocains, peuvent aussi néanmoins en éclairer les limites : ceux qui parviennent à rester plus de trois ou quatre périodes consécutives deviennent quasi-permanents jusqu'à, pour certains, ne plus être obligés de retourner « au pays » tous les 18 ou 24 mois. Ils quittent l'entreprise, pour la plupart à la fin des années 1970 et dans les années 1980, en retraite, en conversion professionnelle, ou dans le cadre d'une mesure de « retour au pays ». Ces trois motifs de départ correspondent à trois modalités différentes d'attachement à la mine et d'installation dans une condition d'immigré et de prolétaire, trois types d'articulation entre politiques de main-d'œuvre dans la récession charbonnière, politique d'immigration et

trajectoires des immigrés. Deux cas peuvent nous en convaincre.

Lahcen Admi[98] est né en 1949 à Tamegroute, commune située non loin de la ville Zagora, dans la région désertique entre Ouarzazate et la frontière algérienne. Il est recruté par Félix Mora et commence à travailler en mai 1970 à la fosse Déjardin[99]. Il est alors marié et père de deux enfants, Fatima née en septembre 1968 et Mohamed, né en janvier 1970. Sa carrière est caractéristique de celles des travailleurs marocains qui oscillent entre ici et là-bas et alternent périodes d'emploi de 18 ou 24 mois dans le Nord-Pas-de-Calais et permissions de quatre mois au Maroc. Sa première période de travail comme manœuvre dure deux ans. En mai 1972, il part en permission au Maroc, dont il revient très exactement quatre mois plus tard en septembre 1972. Son troisième enfant, conçu lors de cette période de permission, Sadia, naît au Maroc en avril 1973 alors qu'il accomplit sa seconde période de travail, toujours comme manœuvre à la fosse Déjardin. Cette seconde période dure 18 mois : il part à nouveau en permission au Maroc du 1er mars 1974 au 5 août 1974, date à laquelle il reprend son travail de manœuvre à la fosse Déjardin pour une troisième période de 18 mois. De janvier à mai 1976, il est de retour au Maroc, puis reprend son emploi de manœuvre à Déjardin. C'est au cours de cette quatrième période de 18 mois que naît Fatiha, son quatrième enfant, en novembre 1976. C'est également au cours de cette quatrième période – il cumule alors près de six années de travail au fond – qu'il passe de manœuvre à « abatteur taille traditionnelle », rémunéré selon la catégorie 5 du fond. Cela signifie, qu'il devient « piqueur », abattant le charbon de façon « traditionnelle », i.e. au marteau-piqueur, dans des chantiers d'abattage où les haveuses modernes ne sont pas introduites. Il retourne au Maroc pour une nouvelle permission de quatre mois de novembre 1977 à mars 1978, reprend son emploi d'abatteur en taille traditionnelle d'avril 1978 à la fin du mois de juillet 1979 cette fois-ci à la fosse Ledoux[100] (Mustapha, son cinquième enfant, naît en mars 1979), retourne au Maroc d'août à décembre 1979 pour une dernière permission de quatre mois. De février 1980 au 31 août 1988, date de son « retour au pays » définitif, Lahcen Admi reste dans le Nord-Pas-de-Calais de façon pérenne, ne retournant au Maroc qu'à l'occasion des congés payés d'été (son sixième enfant naît en mars 1983, neuf mois après ses congés payés de l'été 1982), et devenant en fin de carrière « ouvrier moyennement qualifié » de catégorie 6 affecté aux travaux d'abattage en

98. Le nom a été changé. Identifiant PM128.
99. Fosse située sur le territoire de Sin-le-Noble, rattachée au groupe d'exploitation de Douai.
100. Condé-sur-L'Escaut, groupe d'exploitation de Douai.

taille. C'est donc après cinq aller-retours entre le fond de la mine du groupe de Douai et la région désertique de Zagora que ce travailleur marocain gagne le droit de rester en France : en 1981, le système de rotation est aboli suite à la grève des mineurs marocains revendiquant une égalité de traitement avec leurs collègues au Statut. Mais Lahcen Admi ne s'installe pour autant pas définitivement en France : à la différence de certains de ses collègues marocains dont les familles s'étaient établies en France, sa femme et leurs six enfants sont restés là-bas. Lahcen Admi représente ici le cas du travailleur marocain prolétarisé dans les mines, mais dont les attaches demeurent fortes au Maroc. Il est de ceux qui sont ciblés par les politiques de retour mises en œuvre par les Houillères à partir de la fin des années 1970. Le dispositif de « retour volontaire au pays » relancé par l'entreprise et les pouvoirs publics en 1987 semble en effet lui correspondre : il accepte la prime de retour et quitte définitivement les HBNPC à la fin de l'été 1988. L'entreprise lui verse environ 190 000 francs correspondant à une allocation calculée au prorata du nombre d'années de service, au rachat des avantages en nature (logement et charbon), au paiement des frais de transports et à une aide publique complémentaire versée par l'ONI via l'entreprise (tableau 5.14). Sachant que l'on peut estimer à environ 55 000 francs le salaire annuel brut touché par un ouvrier mineur du fond de catégorie identique à celle de Lahcen Admi, la prime correspond environ à 3 à 3,5 années de salaire.

Tableau 5.14 – Décomposition du montant touché par Lahcen Admi lors de son « retour au pays » (1988)

Type de versement	Montant (francs)
Allocation de retour HBNPC	77 257
Rachat chauffage	38 687
Rachat logement	53 125
Frais de transport	600
Total versé par les HBNPC	*169 669*
Aide publique ONI	20 000
Total	*189 669*

Source : ANGDM, Dossier PM128.

Note : Ces informations proviennent des documents établis lors de la procédure de « retour au pays ». Les rachats du chauffage et du logement correspondent à l'estimation de ce qu'aurait coûté à l'entreprise la fourniture gratuite d'un logement et du chauffage à ce travailleur s'il était resté en poste. Ces montants sont versés sous condition de renonciation de l'intéressé à ses droits en nature.

Un autre cas de travailleur marocain s'installe progressivement à la mine, est celui de Ben Moulay M'Hand[101], recruté en 1958, à l'âge de 38 ans, et parti en retraite en 1975. Né en 1920 à Ain Beida, petite localité située non loin de Chichaoua, entre Marrakech et Essaouira, Ben Moulay M'Hand fait partie des rares marocains recrutés par Félix Mora à ne pas être originaires du Souss[102]. Il commence à travailler comme manœuvre de catégorie 2 à la fosse 4/5 Sud[103]. Il quitte l'entreprise un an plus tard pour rentrer au Maroc. Sa fiche de carrière mentionne alors « Départ volontaire. Retourne au Maroc. Ne veut plus travailler aux mines. » Il revient toutefois en avril 1961 pour une seconde période de travail à la fosse 4 Sud, toujours en tant que manœuvre puis, à partir de juillet 1961 comme abatteur (catégorie 92). En juillet 1962, il rentre au Maroc pour une permission de trois mois. En octobre 1962, il reprend son poste d'abatteur (catégorie 92) pour une troisième période de travail de 18 mois, suivie par une nouvelle permission au Maroc de trois mois. Sa quatrième période de travail s'allonge : il travaille sans discontinuer, toujours comme abatteur, d'octobre 1965 à janvier 1970. Il prend ensuite à peine plus d'un mois de permission au Maroc avant de revenir pour une ultime période de travail comme abatteur puis à partir de juillet 1974 comme traceur (catégorie 4) jusqu'au 31 décembre 1975, date de sa mise en retraite d'office par l'entreprise, à l'âge de 55 ans, après 16 années de service. Lorsqu'il est recruté en 1958, il est déjà marié et père de cinq enfants. Six autres enfants naissent entre 1962 et 1970 (dont des jumeaux en mars 1969). Les dates de naissance de ses enfants nés en 1962, 1963 et 1966 correspondent (à 9 mois près) à ses dates de permission au Maroc. En revanche, il est fort probable que les jumeaux (nés en mars 1969) et son dernier fils (né en juillet 1970) aient été conçus et soient nés en France : leurs dates de naissance ne correspondent pas aux dates de ses dernières permissions. Son retour de permission en 1965 et l'allongement de ses périodes de travail qui s'alternent plus selon la périodicité habituelle 18 mois / 3 mois, correspondent donc sans doute à une installation en France de sa femme et, peut-être, de leurs aînés. Indice complémentaire de cette installation professionnelle

101. Le nom a été modifié. Identifiant PM20.

102. Son contrat, à en-tête des HBNPC, est signé de la main de Félix Mora et comporte le tampon du ministère du travail marocain : l'ONI ne semble intervenir à aucun moment dans son recrutement.

103. Ironie de l'histoire, cette fosse, située à Méricourt, petite commune de la banlieue lensoise, entre Sallaumine et Hénin-Beaumont, était surnommée « fosse du Maroc ». Cette dénomination, attestée dès les années 1910 (la cité minière attachée à la fosse est alors dénommée « cité du Maroc ») n'est pas due au fait que nombre de travailleurs marocains y seront affectés. Le terril de Méricourt est toujours visible aujourd'hui sur l'ancien carreau de cette « fosse du Maroc ».

et familiale : lors de sa retraite, il occupe une maison des mines – réservées normalement aux familles – rue Lecocq à Méricourt, dans un quartier d'habitat minier coincé entre la gare, le terril et la fosse 4/5. Sa trajectoire professionnelle est marquée par une forte assignation à l'emploi d'abatteur de charbon, même s'il connaît une petite ascension professionnelle en fin de carrière en accédant à un emploi de traceur de catégorie 4, emploi mieux rémunéré un peu plus à l'écart des poussières et des dangers du front de taille. Installation durable dans une condition de prolétaire mineur et établissement d'un noyau familial en France sont en outre liés, dans ce qui s'apparente à une trajectoire du « deuxième âge » de l'immigration marocaine, pour reprendre la typologie élaborée par Sayad à propos des travailleurs algériens : l'âge de la déconnexion progressive des migrations des conditions sociales du départ, d'installation progressive dans une condition de prolétaire en France et, éventuellement, de fixation au long court sur le territoire métropolitain [104].

S'ils sont majoritaires parmi les trajectoires du fond au fond, les Marocains ne sont pas les seuls à connaître l'assignation aux travaux du fond. Du reste, durée des carrières et nationalité ne se superposent pas de façon parfaite : les travailleurs de nationalité française sont eux aussi concernés par les carrières courtes puisque près de 40 % d'entre eux restent moins de quatre ans dans l'entreprise. Ce turnover de la main-d'œuvre française est aussi manifesté par le fait que 50 % des motifs de départ de ces travailleurs sont enregistrés comme « départs volontaires ». On ne sait pas ce que deviennent ces travailleurs, pour quelles raisons ils quittent l'entreprise, ni comment, mais ce motif témoigne du fait que la reproduction du groupe professionnel est fortement contrariée – nous y reviendrons en examinant les trajectoires du jour au fond – par les pratiques mêmes des jeunes travailleurs des mines, qui quittent le travail minier pour s'embaucher ailleurs. C'est le cas, par exemple, de Jean-Jacques Reno [105], né en 1948 à Wallers, petite commune de la banlieue de Valenciennes, et embauché à quelques kilomètres de là, à la fosse Arenberg, en mars 1966. Deux ans plus tard, il doit partir au service militaire, et ne revient pas travailler aux mines. Fils de mineur (le nom de son père est mentionné dans son dossier), Jean-Jacques Reno est typique de ces jeunes gens nés et socialisés dans le bassin minier, qui ne perpétuent pas le mythe du mineur de père en fils. Tout comme Jean-Marie Maret [106], né en juillet 1945 à Estrée-Cauchy, petite commune au sud de Béthune,

104. Sayad, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France », *op. cit.*
105. Le nom a été changé. Identifiant PT164.
106. Le nom a été changé. Identifiant PT57.

à la lisière du bassin minier. Il est recruté à l'âge de 15 ans, à la sortie de l'école, en septembre 1960 comme galibot au fond de la fosse 5 du groupe de Béthune[107]. Un rapport de garde de cité minière établi lors de son embauchage garantit sa bonne moralité, ainsi que celle de « l'ensemble de la famille », ce qui laisse aussi à penser que Jean-Marie Maret est fils de mineur. Trois ans après son embauchage, à l'âge de 18 ans, il devient manœuvre de catégorie 1 et passe assez rapidement à la catégogie 2, prémisses d'une carrière qui aurait dû le mener à un poste d'abattage du charbon et au statut professionnel d'ouvrier mineur qualifié. Mais il s'engage dans l'armée en février 1964, quelques jours après sa promotion à la catégorie 2, et quitte définitivement l'entreprise.

Ces fixations contrariées comme ouvrier mineur et dans une forme de reproduction de la position sociale des parents ne concernent pas uniquement les carrières très courtes : on retrouve des départs volontaires et des radiations pour « 6 absences » parmi des travailleurs français dont les carrières peuvent durer une dizaine voire une quinzaine d'année. Ces carrières incomplètes ou inabouties, si elles ne sont pas la norme, n'en demeurent pas moins structurantes tant elles informent sur le fait que la reproduction de ce groupe professionnel semble bien ne pas aller de soi, dès les années 1950–1960.

Il n'en demeure pas moins que les travailleurs français sont nettement surreprésentés parmi les trajectoires les plus longues : plus de 15 ou plus de 25 ans. Lorsqu'ils quittent l'entreprise, c'est alors la plupart du temps pour prendre leur retraite, après une carrière marquée par une ascension professionnelle plus ou moins importante. Édouard Maréchal[108] n'est pas, à la différence des cas étudiés jusqu'ici, un gars du coin. Il est né en 1921 à La Ferté-sous-Jouarre en Seine-et-Marne, et n'est ainsi pas recruté avant 18 ans comme galibot. Il n'est pas non plus marié avec une femme originaire du bassin minier, et ne réside pas dans une maison des mines ni même à proximité d'un puits : c'est à Doullens (commune de la Somme à 40 kilomètres au sud-ouest d'Arras) qu'il se marie et qu'il réside, du moins pour une certaine partie de sa carrière[109]. Marié depuis 1947, père d'un enfant (un second

107. Fosse située sur la commune de Loos-en-Gohelle dans le Pas-de-Calais.
108. Le nom a été changé. Identifiant PT125.
109. Un rapport du garde de la fosse 5 de Courrières est établi – à une date indéterminée – à l'encontre d'Édouard Maréchal, qui est accusé d'avoir tenté de sortir, à la fin de sa journée de travail, dans sa musette, 8 à 10 kg de charbon. Le garde précise alors que l'ouvrier vit à Doullens. La sanction est de 200 francs d'amende et d'une menace de suspension du versement de son allocation de charbon en cas de récidive.

naît en août 1948), il fait figure d'homme mûr lorsqu'il est embauché en février 1948 comme installateur d'équipements au fond (on ne connait pas sa catégorie hiérarchique). Il conserve le même emploi dans diverses fosses du groupe de Béthune puis du secteur de Courrières, à plus d'une soixantaine de kilomètres de son domicile, jusqu'en janvier 1962, date à laquelle il devient abatteur (catégorie 92). Il demeure dans cette catégorie basse pendant douze ans, avant de passer à la catégorie 3 en mars 1974, puis à la catégorie 5 et à un emploi de décadreur [110] en juin 1976. Lorsqu'il prend sa retraite en septembre 1976 [111], à l'âge de 56 ans, il est rémunéré selon une catégorie intermédiaire entre 5 et 6, c'est-à-dire en tant qu'ouvrier professionnel de niveau 1, ou bien d'ouvrier mineur qualifié.

Vladek Prejalski [112], né en 1944 à Bruay, en plein cœur du bassin minier, représente, quant à lui, l'exemple opposé à celui des jeunes fils de mineur fuyant la mine. Rien ne permet de savoir s'il est ou non fils de mineur, mais la consonance polonaise de son prénom et de son nom de famille laissent à penser qu'il est le descendant d'une famille d'immigrés polonais, implantés en masse par les compagnies minières dans les années 1920. Autre indice de cette histoire migratoire familiale polonaise : son épouse Agnieszka Szczepaniek est née en avril 1952 en Pologne. Vladek Prejalski est un exemple d'ouvrier du rang passé chef, ou encore de cette capacité de l'entreprise à recruter et former en son sein son personnel d'encadrement. Recruté en juillet 1959, à l'âge de 15 ans, il est affecté comme galibot à la fosse 6 du groupe d'Auchel-Bruay [113] où il travaille jusqu'en août 1979, date de son transfert à la fosse 3 de Courrières. À 18 ans, il devient logiquement ouvrier du fond, mais en décembre 1969 sa carrière connaît une forte inflexion : il devient, à 25 ans, porion (c'est-à-dire contremaître du fond), et passe ainsi d'ouvrier à agent de maîtrise du fond. Sa carrière d'agent de maîtrise progresse rapidement : porion deuxième classe en janvier 1973 un an et demi avant la naissance de sa fille unique, agent de maîtrise de poste dans un quartier mécanisé en janvier 1979, chef de quartier mécanisé en janvier 1983 et sous-chef de secteur d'exploitation en janvier 1990, poste qu'il occupe toujours un an plus tard lors de son départ en retraite anticipée [114]. Il est alors rémunéré selon

110. Ouvrier chargé d'assurer la récupération des machines et du matériel de soutènement avant le foudroyage des galeries.
111. Retraite normale à plus de 55 ans et après plus de 25 années de service.
112. Le nom a été changé. Identifiant PT192.
113. Cette fosse est située à la pointe occidentale du bassin minier, à Calonne-Ricouart, petite commune collée à Auchel, à l'ouest de Béthune.
114. Selon les dispositions du décret 67–956 du 27 octobre 1967, les mineurs ont droit au versement

la catégorie 13 des agents de maîtrise du fond.

Maréchal et Prejalski représentent deux types de reproduction du groupe professionnel : par l'apport de l'extérieur du bassin minier de travailleurs peu qualifiés qui ne connaissent qu'une progression professionnelle mesurée, et par la fixation au sein du bassin minier de descendants de mineurs qui connaissent une forte ascension professionnelle.

L'ensemble des carrières que nous venons de détailler manifestent la diversité des trajectoires professionnelles des ouvriers mineurs assignés aux tâches du fond : ne connaître de la mine que sa dimension souterraine ne signifie nullement partager les mêmes profils sociaux, ni connaître les mêmes destins professionnels. Cette assignation au travail souterrain peut, notamment pour les mineurs marocains, se redoubler d'une assignation aux emplois d'abattage. Mais elle peut aussi être le vecteur d'ascensions professionnelles, d'autant plus importantes qu'elles concernent des travailleurs français. Ces trajectoires du fond mettent en évidence un autre phénomène important si l'on souhaite comprendre les modalités de la transformation du groupe professionnel des mineurs : la propension au départ précoce du fond est forte. Ces départs précoces sont soit délibérément organisés par l'entreprise (système de rotation de la main-d'œuvre marocaine), soit le résultat de pratiques d'évitement du métier d'ouvrier mineur de la part des jeunes gens du bassin minier. Dans ce dernier cas, les trajectoires courtes de jeunes travailleurs français du fond au fond témoignent de l'entrée en crise d'un mode de reproduction traditionnel du groupe professionnel dont nous verrons l'autre versant en examinant les trajectoires des travailleurs entrés au jour et sortis au fond.

Le travail non qualifié ou peu qualifié d'abattage du charbon est ainsi, de plus en plus fréquemment, réalisé par des travailleurs dont l'attachement à la mine n'est pas le produit d'une socialisation locale. Les travailleurs marocains occupent des emplois au fond de la mine dans un contexte de départ précoce des jeunes gens « du coin », et de promotion professionnelle des mineurs français. Leurs carrières, marquées par un encadrement institutionnel puissant, s'inscrivent ainsi dans l'organisation du travail minier aux côtés des jeunes gens qui désertent ces emplois, soit par l'exit soit par la promotion professionnelle. L'ancrage des travailleurs marocains dans une condition de mineur est alors le produit du renouvellement à l'identique d'un rapport au travail marqué par la répétition (abatteur – permission – abatteur – etc...), de l'acquisition

anticipé d'une pension de retraite dès trente années de service.

du Statut du mineur qui met fin à cette répétition, et éventuellement de l'installation d'un noyau familial dans le Nord-Pas-de-Calais.

5.2.2.3 Du jour au jour : « génération singulière » du jour et gestion paternaliste de la main-d'œuvre

FIGURE 5.14 – Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au jour, 1945–1991 (N = 69)

Débuter au fond n'est pas la seule modalité possible d'entrée dans la carrière de mineur : 40 % des individus de l'échantillon commencent à travailler sur un poste du jour, dont une fraction importante sont toujours au jour lors de leur sortie de l'entreprise. 69 individus sont dans ce cas, dont les trajectoires sont représentées dans la figure 5.14 [115], qui est clairement scindée en deux part de taille non équivalente : en haut, la partie la plus importante est constituée de trajectoires (presque) continues au jour ; en bas, un petit nombre de carrières débutées et terminées au jour mais dont l'essentiel se déroule au fond.

Les trajectoires représentées dans la partie supérieure de la figure sont le décalque au jour des logiques de distinction entre carrières courtes et carrières longues de travailleurs français du fond. À cette différence près qu'elles sont caractérisées par des durées nettement plus longues (la moitié durent plus de 20 ans, et les deux tiers plus de 15 ans), et par un niveau général de qualification des emploi bien supérieur : au jour l'entreprise recrute les ouvriers qualifiés et les techniciens qui permettent la montée en technicité de l'exploitation charbonnière. De plus, 95 % des individus qui entrent et sortent au jour sont de nationalité française.

Les carrières les plus courtes, d'une durée inférieure à 5 ans, sont à plus de 75 % des carrières féminines : les rares femmes de notre échantillon sont rassemblées ici. Elles sont trieuses, serveuses, femmes de chambre, enseignantes, et ne restent employées par les Houillères qu'un très court laps de temps avant de se marier ou de prendre un autre emploi. Les quelques hommes qui connaissent des carrières très courtes au jour ressemblent aux jeunes gens qui s'échappent du fond : recrutés jeunes, ils ne reviennent pas d'un service militaire ou bien partent de façon « volontaire » après quelques mois de travail.

Les carrières longues, d'une durée supérieure à 15 ans, ressemblent, quant à elles, aux carrières longues du fond au fond. Il s'agit souvent d'hommes recrutés jeunes, connaissant une progression professionnelle importante. Sans les développer,

115. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume II (figure 5.38). *Source* : ANGDM, Dossiers de carrière HBNPC. *Champ* : mineurs entrés et sortis sur un poste du jour. *Lecture* : une ligne horizontale représente la trajectoire singulière d'un travailleur, recruté sur un poste du jour et quittant l'entreprise sur un poste du jour. Les trajectoires ont été ordonnées de bas en haut du graphique, à des fins de lisibilités, selon le critère de la séquence commune la plus longue. Les épisodes « hors entreprise » correspondent soit à des périodes de « permission » au Maroc (pour les Marocains), soit à des périodes de service militaire (pour les Français), soit à des périodes d'absence de l'entreprise (emploi dans une autre entreprise, chômage : rien ne permet de le savoir dans les dossiers individuels).

évoquons les cas de Marcel Pluchart [116], embauché en janvier 1946 à l'âge de 15 ans comme trieur, et qui occupe, lors de son départ en retraite 31 ans plus tard, le poste de chef de quart de 1ère classe (agent de maîtrise du jour, catégorie 12) à la centrale électrique de Violaines, ou encore de Michel Dupuis [117], son homologue dans les bureaux, recruté en janvier 1945 comme commis aux écritures et qui termine sa longue et ininterrompue carrière en septembre 1987 comme chef de bureau du service clients (agent administratif de catégorie 13). Tous deux sont nés dans le bassin minier (l'un à Loos-en-Gohelle et l'autre à Aniche), mariés dans une commune du bassin minier, à des femmes nées dans le bassin minier. Ils sont typiques à la fois d'un type de carrière professionnelle de la grande entreprise des années 1950 à 1980 caractérisé par la promotion en interne et la longévité au service d'une entreprise unique, mais aussi de cette « génération singulière », née dans l'entre-deux guerres, entrée sur le marché du travail après-guerre, n'ayant connu du travail que ses formes les plus encadrées, stabilisées et organisées par le patronat et les organisation syndicales.

D'autres carrières, moins spectaculaires car montant moins haut et moins vite dans la hiérarchie, sont aussi typiques de cette période et des formes de promotion sociale du monde ouvrier par la carrière. Recrutés généralement à un âge plus avancés, et n'étant pas nécessairement originaires du bassin minier, ces travailleurs sont moins susceptibles de connaître un passage du statut professionnel d'ouvrier ou d'employé à celui d'agent de maîtrise ou de technicien : le plafond de verre de ces ouvriers est alors généralement un classement comme ouvrier qualifié ou hautement qualifié. C'est le cas de Édouard Trieur [118], né à Montceau-les-Mines en Saône-et-Loire [119], qui est recruté, en octobre 1945, comme manœuvre de catégorie 1. Il a 26 ans et est affecté aux services mécaniques de Liévin, où il demeure jusqu'à la fin de sa carrière. Il passe manœuvre de catégorie 2 quatre mois plus tard, puis catégorie 4, en tant que pontonnier, en juillet 1947. Sa carrière stagne alors pendant six ans, avant qu'il ne devienne chaudronnier spécialisé (catégorie 5) en janvier 1953, puis chaudronnier qualifié en décembre 1961. Jusqu'à sa retraite en novembre 1973, il exerce ce métier et plafonne à la catégorie 5 des ouvriers qualifiés, avec un bonus afin de caler sa rémunération sur l'échelle 6 des techniciens.

116. Le nom a été modifié. Identifiant PT184.
117. Le nom a été modifié. Identifiant PT186.
118. Le nom a été modifié. Identifiant PT175.
119. Comme Édouard Maréchal, dont nous avons détaillé la carrières supra, Édouard Trieur n'est pas originaire du bassin minier. Mais à la différence de Maréchal, Trieur est marié avec une « fille du coin » : son épouse est née dans le Pas-de-Calais, à Bully-les-Mines.

Si ces carrières longues sont sans doute les plus marquantes, en ce qu'elles semblent synthétiser à elles seules l'emploi minier du jour dans ses dimensions les plus typiques, elles ne doivent toutefois pas faire oublier qu'entrer et sortir au jour est porteur d'une grande variété de significations sociales : c'est soit la marque d'une carrière faite intégralement au jour, soit celle d'une remontée tardive, en fin de carrière, du fond vers le jour, permettant de passer les derniers mois ou les dernières années d'activité laborieuse à distance de la dureté du travail du fond, soit d'une promotion professionnelle.

Les trajectoires d'aller-retour du jour au jour, lorsqu'elles correspondent à une remontée tardive du fond, illustrent ainsi un aspect de la gestion de la main-d'œuvre minière : la gestion paternaliste des fins de carrière des travailleurs du fond. En effet, dans la plupart des cas, ces carrières passant par le fond sont, de fait, des carrières du fond, qui ne diffèrent de celles que nous avons évoquées dans la sous-section précédente, que par le fait que les travailleurs qui les connaissent entrent d'abord par un emploi non qualifié du jour et passent un temps relativement bref, de l'ordre de quelques mois à quelques années, en fin de carrière, au jour. Ils sont alors soit placés en « attente de reclassement », c'est-à-dire sans affectation précise, soit affectés à diverses sortes de tâches de maintenance, d'entretien ou de gardiennage. Ce sas de sortie aménagé pour des ouvriers du fond sans doute usés par le travail peut être plus ou moins long. Dans le cas de Nestor Truda [120], il dure neuf ans. Né dans le bassin minier à Ostricourt [121] en 1940, Truda est recruté au jour en avril 1955, à l'âge de 15 ans. Il est alors galibot. Six mois plus tard, toujours galibot, il est muté au fond, où il occupe successivement des emplois de manœuvre, d'abatteur, de boiseur et d'injecteur-foreur, gravissant peu à peu les échelles de la grille de qualification jusqu'au cinquième échelon. Il est abatteur lorsqu'il se marie à Libercourt en décembre 1965 (sa fille unique naît en août 1969). En juin 1977, vingt-deux ans après le début de sa carrière, il remonte au jour. il est d'abord affecté aux « personnels en attente de reclassement », avant d'être occupé comme machiniste, puis comme lampiste à partir du début de l'année 1980. C'est à ce poste, consistant en la fourniture des lampes aux mineurs s'apprêtant à descendre, qu'il gravit encore deux derniers échelons, et qu'il prend sa retraite après 31 ans de service, à l'âge de 46 ans. Dans le cas de Carol Vishnevsky [122], le sas de fin de carrière ne dure que deux ans et dix mois.

120. Le nom a été modifié. Identifiant PT197.
121. Commune du cœur du bassin minier, au nord de Douai et à l'est de Courrières.
122. Le nom a été modifié. Identifiant PT198.

Recruté en février 1949 à l'âge de 14 ans, sa carrière ressemble à celle de Truda : un mois au jour comme trieur, puis transféré au fond où il demeure abatteur jusqu'à ce qu'il soit muté au jour comme manœuvre en novembre 1971. C'est à ce poste (catégorie 4 des ouvriers du jour) que Vishnevsky prend sa retraite en novembre 1974 après 25 années de service. Si sa carrière dure cinq années de moins que celle de Truda, c'est qu'il est mis en retraite pour invalidité générale. On ne sait pas quel est le motif de l'invalidité, mais il y a fort à penser qu'il s'agisse de la silicose [123].

Remonter au jour peut enfin être synonyme de bifurcation professionnelle et de montée en qualification. C'est le cas de Frédéric Gripetanche [124], né, comme Nestor Truda, à Ostricourt en 1945, qui démarre comme trieur au jour en 1959 et termine en 1989 comme lampiste après un passage de huit ans au fond, et l'occupation d'emplois d'électromécanicien puis de tourneur hautement qualifié au jour. C'est encore le cas de Antoni Pryzbylewski [125], né à Harnes dans le Pas-de-Calais en 1936. Il est recruté en 1951, comme les autres au jour à l'âge de 15 ans. Il descend au fond en février 1955 un peu plus de trois ans après son recrutement, où il est successivement abatteur, puis remblayeur (après son service militaire), foudroyeur et de nouveau abatteur, jusqu'en novembre 1965. Lorsqu'il remonte au jour, il est rétrogradé de la catégorie 4 du fond à la catégorie 2 du jour, mais cela ne dure que six mois, le temps de devenir élève chaudronnier. Sa carrière décolle alors : il devient chaudronnier qualifié en janvier 1972 (catégorie 5 puis 6), puis moniteur chaudronnier (formateur de catégorie 8) en 1979 et enfin moniteur hautement qualifié en juillet 1983. Lorsqu'il prend sa retraite en décembre 1987, après 36 années de service, il est classé au niveau 9 de la grille des ouvriers qualifiés, c'est-à-dire à l'échelon le plus élevé.

Ainsi, ces trajectoires du jour au jour manifestent d'autres types d'articulations entre trajectoires individuelles et politiques de main-d'œuvre. Réservées au travailleurs français statutaires, elles témoignent de l'importance de la promotion et de la protection par la carrière pour les travailleurs de la « génération singulière » étudiée par Gérard Noiriel [126]. Qu'il s'agisse de trajectoires continues au jour ou d'aller-retours, les travailleurs qui connaissent ces trajectoires sont manifestement

123. Pour une étude des statistiques de silicose et de la construction de cette maladie comme problème sanitaire et politique, voir Paul-André Rosental et Jean-Claude Devinck, « Statistique et mort industrielle : La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 95 (3), 2007, p. 75.
124. Le nom a été modifié. Identifiant PT55.
125. Le nom a été changé. Identifiant PT4.
126. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*

l'objet d'une attention toute particulière, et connaissent, pour la majorité d'entre eux, des carrières les menant à la jouissance d'une retraite des mines.

On voit aussi se dessiner un mode d'entrée dans la carrière de mineur qui semble s'articuler à ce mode de gestion privilégié de la force de travail et être couplé à des trajectoires longues : entrer au jour très jeune avant d'être transféré au fond. Ce mode traditionnel de reproduction du groupe professionnel entre toutefois en crise dans les années 1950 et 1960 : c'est ce qui apparaît à l'étude des trajectoires des mineurs du jour au fond.

5.2.2.4 Du jour au fond : crise d'un mode de reproduction traditionnel

Entrer au jour et sortir au fond : cette combinaison, marginale en apparence, manifeste en réalité la permanence d'une norme ancienne. En effet, entrer au jour puis être transféré au fond est la marque d'un mode de gestion de la main-d'œuvre minière hérité des anciennes formes de reproduction du groupe professionnel, qui perdure pour les travailleurs recrutés dans les années 1940 et 1950 : les jeunes recrutés avant l'âge de 18 ans passent quelques mois ou années au jour avant d'être affectés au fond comme galibots ou aides-mineurs. Être recruté au jour, c'est ainsi d'abord être recruté jeune, avant 18 ans : les jeunes travailleurs sont 46,2 % à entrer à la mine sur un poste du jour, contre 37,8 % pour l'ensemble de l'échantillon (tableau 5.7). Ce mode de gestion de la main-d'œuvre nourrit les récits habituels des anciens mineurs, qui racontent le travail sale et répétitif du tri des charbons ou de la manipulation des berlines au jour, ainsi que l'effroi qui les saisit lorsqu'ils descendent au fond pour la première fois, serrés contre les mineurs plus âgés dans la cage descendant à une vitesse folle et dans un fracas assourdissant. Louis Lengrand décrit ainsi la manière dont il est entré, dans les années 1930, dans la carrière de mineur :

> Il fallait montrer vos classes. Vous commencez [...] comme trieur au jour. Ensuite, vous descendez au fond, vous êtes galibot. Après seulement vous poussez les charbons.
> Un galibot fait tout, c'est un petit gars qu'on envoie d'un côté ou de l'autre, avancer des bois à des vieux, aller pousser du charbon dans une taille : le charbon est bloqué, on enlève la gaillette, puis tout le charbon descend.
> Vous restez galibot jusqu'à quatorze ans, par là. Ensuite, moi, j'étais déjà assez carré, je suis devenu herscheur, à pousser des balles. Vous chargez sur des trémies, vous poussez les balles pleines, vous revenez avec une balle vide, vous rechargez, comme ça toute la journée. Il faut déjà être

costaud. [127]

127. Lengrand, *Mineur du Nord*, *op. cit.*, p. 32-33.

FIGURE 5.15 – Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au fond, 1945–1991
(N = 15)

Quinze individus de l'échantillon de dossiers de carrière correspondent à cette description : recrutés au jour, ils connaissent une transition relativement rapide au fond où ils passent le reste de leur carrière. Leurs trajectoires au fond et au jour sont représentées dans la figure 5.15 [128]. Tous sont de nationalité française. Tous (sauf un) ont été recrutés avant le premier plan de récession charbonnière de 1962, et dix ont même été recrutés avant le milieu des années 1950. Tous ont été recrutés avant l'âge de 18 ans, sauf un recruté entre 18 et 25 ans. Ce type de carrière est circonscrit historiquement et socialement : héritage d'un mode de gestion ancien, il ne concerne que des jeunes français nés dans les années 1930 et 1940, recrutés au Statut, et ne survit pas à la récession charbonnière. Ce mode de reproduction du groupe professionnel est ainsi manifestement délaissé par l'entreprise, et ne fait plus partie du répertoire des pratiques de gestion du personnel dès lors que l'objectif de fermeture progressive des mines est formulé et mis en œuvre.

On vient de le voir en examinant les trajectoires du jour au jour : les travailleurs de cette « génération singulière » qui connaissent une carrière complète remontent fréquemment au jour pour y terminer leur vie active au service de la mine. Ceux qui ne connaissent pas cette ultime transition du fond au jour illustrent le fait que le déclin de ce modèle ancien du galibot n'est pas uniquement dû à la modification des pratiques de recrutement en période de récession charbonnière. En effet, les jeunes ouvriers recrutés selon ce modèle sont aussi ceux qui connaissent un fort turnover et tendent à quitter la mine en cours de carrière. En effet, parmi les quinze individus dont nous avons pu reconstituer les trajectoires, seuls trois (en haut de la figure 5.15) restent dans l'entreprise plus de 35 ans et connaissent ainsi une carrière complète, alors que tous les autres restent moins de 20 ans, et même pour moitié d'entre eux moins de 10 ans.

Un cas parmi les trois permet d'illustrer cette logique de reproduction du modèle

128. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume II (figure 5.39. *Source* : ANGDM, Dossiers de carrière HBNPC. *Champ* : mineurs entrés au jour et sortis sur un poste du fond. *Lecture* : une ligne horizontale représente la trajectoire singulière d'un travailleur, recruté sur un poste du jour et quittant l'entreprise sur un poste du fond. Les trajectoires ont été ordonnées de bas en haut du graphique, à des fins de lisibilités, selon le critère de la séquence commune la plus longue. Les épisodes « hors entreprise » correspondent soit à des périodes de « permission » au Maroc (pour les Marocains), soit à des périodes de service militaire (pour les Français), soit à des périodes d'absence de l'entreprise (emploi dans une autre entreprise, chômage : rien ne permet de le savoir dans les dossiers individuels).

ancien [129]. Michel Zlotowski [130] est né le 10 novembre 1944 à Carvin, dans le Nord-Pas-de-Calais. Fils de mineur [131], il entre à la mine le 24 septembre 1959, à l'âge de 15 ans comme galibot au jour. À peine cinq mois plus tard, il est muté au fond, toujours comme galibot, puis comme ouvrier – le dossier ne comporte pas plus de précision quant à son emploi – à partir de ses 18 ans. Sa carrière connait une forte inflexion en juillet 1966, un mois avant la naissance de son premier enfant : à l'âge de 22 ans, après sept années passées à la mine, il passe technicien du fond : il est d'abord aide géomètre, puis géomètre en janvier 1967. Peu de temps après, le 1er septembre 1967, il part au service militaire, dont il revient un an plus tard. Marié [132], père de deux autres enfants nés en 1971 et 1973, il gravit peu à peu les échelons de techniciens. Lorsqu'il prend sa retraite en novembre 1994, il occupe un poste à responsabilité (adjoint géomètre de secteur) et est rémunéré à l'échelon 11, soit l'un des tous derniers de l'échelle de qualification des techniciens du fond.

Entrer au jour, être muté rapidement au fond, partir puis revenir du service militaire, connaître une progression professionnelle et accéder à des emplois d'ouvriers qualifiés ou de techniciens : ce modèle de carrière longue au service de la mine, permettant à l'entreprise de recruter en son sein un personnel qualifié, stable et enraciné dans la vie collective du bassin charbonnier, ayant connu un large éventail des facettes du métier de mineur, entre en crise dans les années 1950. C'est ce dont témoignent, notamment, les carrières plus courtes des autres ouvriers recrutés jeunes au jour. Eux aussi quittent l'entreprise, pour y revenir, après leur mutation au fond, mais il ne s'agit alors pas seulement du service militaire. Les motifs de départ enregistrés dans les dossiers témoignent des marges de manœuvre de ces jeunes ouvriers : « six absences consécutives » ou « départ volontaire ». C'est motifs s'ajoutent à d'autres – « non rentré du service militaire », « licenciement », « stage non probant » – pour ponctuer les carrières de ces jeunes ouvriers dont l'attachement à la mine ne prend pas. Leurs carrières prennent ainsi fin, dans les années 1950 et 1960, après quelques mois passés au jour puis quelques années passées au fond. Cette autre façon de voir la question du turnover de la main-d'œuvre « autochtone » tant décriée par l'entreprise dans les années pré-récession charbonnière (cf. chapitre 1)

129. Il s'agit de la trajectoire représentée tout en haut de la figure 5.15.
130. Identifiant PT30.
131. Son père est mentionné comme ouvrier des HBNPC dans sa fiche d'embauchage.
132. Ni la date du mariage ni le lieu de naissance de son épouse ne sont enregistrés dans son dossier.

montre que les pratiques des travailleurs anticipent sur les pratiques de gestion du personnel pour mettre en crise l'un des mécanismes de renouvellement générationnel du groupe professionnel des mineurs.

5.2.2.5 Du fond au jour : des fins de carrière dans la récession

FIGURE 5.16 – Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au jour, 1945–1991 (N = 56)

Si les trajectoires du jour vers le fond sont réservées aux travailleurs français, ce n'est pas le cas de l'autre type de trajectoires structurées par une transition fond/jour. De même, à la différence des trajectoires d'aller-retour jour–fond–jour détaillées *supra*, les trajectoires que nous allons désormais analyser, elles aussi marquées par une remontée tardive du fond vers le jour, ne sont pas l'apanage des ouvriers français de la « génération singulière » : plus de la moitié des 56 individus concernés par ces trajectoires sont marocains. La figure 5.16 [133] l'illustre : l'allure tachetée caractéristique des trajectoires de travailleurs marocains encadrés par le système de rotation contractuel y prend une part prédominante.

Ces trajectoires du fond au jour sont globalement longues : plus de la moitié dure plus de 25 ans, et un quart dure plus de 30 ans. Dans 77 % des cas, elles se terminent par une retraite (souvent anticipée, ou consécutive à une période de congé charbonnier de fin de carrière) et dans 9 % par une conversion professionnelle. Enfin, elles se terminent dans près de 60 % des cas dans les années 1980 et 1990, et dans plus de 90 % des cas après 1968, date du second plan de récession charbonnière. Ce sont donc des trajectoires longues menant fréquemment à une fin de carrière professionnelle au cœur de la récession charbonnière. Elles illustrent un dernier type d'articulation entre carrières, caractéristiques des travailleurs et politique de main-d'œuvre : la gestion des carrières « incomplètes » de travailleurs installés dans une condition d'ouvrier mineur, lors de la fermeture des mines.

Les mineurs français connaissant ces trajectoires du fond au jour ne diffèrent des autres Français passés par le fond et sortis au jour que du point de vue de leur date de recrutement, et donc de leur date de sortie de l'entreprise : recrutés directement au fond, ils ne participent pas du modèle de recrutement comme galibot du jour, mais sont néanmoins affectés au jour en milieu ou fin de carrière, soit pour y connaître une ascension professionnelle, soit pour y attendre une mise en retraite, le plus souvent anticipée du fait du caractère relativement bref de leurs trajectoires.

Nous nous concentrerons donc sur les cas de travailleurs marocains. Parmi ces

133. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume II (figure 5.40. *Source* : ANGDM, Dossiers de carrière HBNPC. *Champ* : mineurs entrés au fond et sortis sur un poste du jour. *Lecture* : une ligne horizontale représente la trajectoire singulière d'un travailleur, recruté sur un poste du fond et quittant l'entreprise sur un poste du jour. Les trajectoires ont été ordonnées de bas en haut du graphique, à des fins de lisibilités, selon le critère de la séquence commune la plus longue. Les épisodes « hors entreprise » correspondent soit à des périodes de « permission » au Maroc (pour les Marocains), soit à des périodes de service militaire (pour les Français), soit à des périodes d'absence de l'entreprise (emploi dans une autre entreprise, chômage : rien ne permet de le savoir dans les dossiers individuels).

56 individus, 30 Marocains connaissent une carrière débutée au fond et terminée au jour, soit 15 % de l'échantillon de Marocains : sans être très importante, cette modalité de fin de carrière n'est pourtant pas anecdotique. Parmi eux, 25 partent en retraite, 1 en conversion professionnelle, 1 décède, 1 part dans le cadre de la politique de « retour au pays », 1 part de façon volontaire et un dernier est licencié. La grande majorité des travailleurs marocains rassemblés ici bénéficient donc d'une retraite des mines, ce qui les singularise fortement des autres travailleurs marocains : ces 25 retraités du jour représentent la plus grande partie des 30 Marocains de notre échantillon qui parviennent jusqu'à la retraite. Pour le dire autrement : sortir au jour est le mode d'accès quasi exclusif des travailleurs marocains à la retraite : 90 % des départs en retraite parmi les travailleurs marocains entrés au fond ont lieu alors que le dernier poste est au jour. C'est aussi le cas des travailleurs français, dans les mêmes proportions, mais derrière l'homologie numérique se cachent des significations sociales bien différentes. Dans le cas des Français, on l'a vu, les départs en retraite au jour font suite de quelques mois ou quelques années passées loin des rigueurs du travail souterrain. C'est encore le cas ici : parmi les 22 travailleurs Français de ces trajectoires fond–jour, la moitié occupent un emploi au jour et 9 sont en attente de reclassement lors de leur départ. Pour les travailleurs marocains, les conditions du départ sont bien différentes. 18 travailleurs sur les 25 qui partent en retraite au jour le font après un congé charbonnier de fin de carrière, dispositif spécifique mis en place en 1987 dans le cadre des plans sociaux visant à terminer le processus de fermeture : les mineurs âgés d'au moins 45 ans et d'ancienneté égale ou supérieure à 25 ans pouvaient être dispensés d'activité, tout en restant formellement inscrits aux effectifs et rémunérés à hauteur de 75 % du salaire de départ, jusqu'au moment où ils pouvaient prétendre à une retraite anticipée. Ce dispositif de congé charbonnier de fin de carrière a ainsi été utilisé afin de faire partir les derniers travailleurs marocains dont les carrières n'étaient pas suffisamment longues pour pouvoir bénéficier d'une pré-retraite, qui ne pouvaient ou ne voulaient pas être placés dans une autre entreprise dans le cadre des conversions professionnelles, et pour lesquels le retour au pays n'était pas une option. Pour le dire autrement, ce congé charbonnier de fin de carrière a été l'instrument utilisé par l'entreprise afin de faire partir les travailleurs marocains qui s'étaient, en dépit du système de rotation contractuel, et des incitations au retour au pays, installés définitivement en France.

Ainsi, ici encore, les politiques de main-d'œuvre s'ajustent et s'appliquent à des

Tableau 5.15 – Bénéficier ou non d'un congé charbonnier de fin de carrière (CCFC) selon les types d'emplois occupés, pour les travailleurs marocains (années 1980)

	Pas de CCFC	CCFC	Ensemble
Aides mineurs	9,1	3,3	8
Abatteurs	15,2	19,3	16
Manœuvres	7,6	1,4	6,4
Herscheurs, trieurs, remblayeurs	7,4	0	6
Ouvriers mineurs	6,7	10,8	7,5
OQ, Porions, Moniteurs	0,3	2,8	0,8
Autres	40,1	55,2	42,9
Non renseigné	13,6	7,1	12,3
Effectif	*906*	*212*	*1 118*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % selon le de Fischer exact. Le tableau est calculé à partir des 1 118 épisodes de carrière des travailleurs marocains.

Lecture : 19,3 % des travailleurs marocains ayant bénéficié d'un congé charbonnier de fin de carrière ont occupé un emploi d'abatteur, alors que ce n'est le cas que de 16 % dans l'ensemble de l'échantillon.

catégories particulières de travailleurs : ces mineurs marocains ne sont pas seulement restés dans l'entreprise plus longtemps que les autres. Ils n'ont pas seulement refusé les options que d'autres ont accepté. Ils représentent la fraction qualifiée de la force de travail marocaine : le tableau 5.15 montre que les emplois d'abatteurs, d'ouvriers mineurs, d'ouvriers qualifiés, porions et moniteurs sont plus fréquents parmi les Marocains qui bénéficient d'un CCFC. Alors que le fait de ne pas bénéficier de ce dispositif est plus fréquemment associé au fait d'être passé par des emplois non qualifiés (aides mineurs, herscheurs, manœuvres). Ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés, moniteurs/formateurs de jeunes marocains, ou même chefs de taille, ces travailleurs constituent la fraction intermédiaire de la force de travail marocaine, assumant des tâches d'encadrement et/ou des travaux qualifiés. Formés en interne, moins aisément substituables et remplaçables, ils ont ainsi été traités de façon spécifique. De plus, et même s'il est parfois malaisé de savoir où sont nés les enfants et si les familles ont rejoint ces travailleurs ou non, il semble également que ces travailleurs marocains ayant bénéficié d'un CCFC aient, plus fréquemment que les autres, des attaches familiales en France.

Par exemple, Abderrahmane Bahcine [134] est recruté en 1976. Il occupe successivement, sans périodes de permission au Maroc, les emplois de boutefeu puis d'ouvrier

134. Identifiant PM7.

affecté aux travaux d'installation et de démontage de matériel dans les opérations de traçage. En 1981, cinq ans après son arrivée dans le Pas-de-Calais, son épouse le rejoint en France. Il quitte alors le camp de travailleurs étrangers de Billy-Montigny, où il résidait depuis son arrivée, pour s'installer « en privé », c'est-à-dire dans un logement n'appartenant pas aux Houillères. Cinq enfants naissent entre 1983 et 1996, tous nés dans le bassin minier. En 1989, il est employé au fond du siège 9 de l'Escarpelle, situé à Roost-Warendin, dont la fermeture est programmée pour le courant de l'année 1990. Des opérations visant à reclasser ou à faire partir les travailleurs en retraite anticipée sont alors organisées, au cours desquelles Abderrahmane Bahcine est régulièrement vu en entretien par la cellule d'orientation. Il passe un test général d'aptitude, dont les résultats sont synthétisés ainsi par son correspondant au sein de cette cellule :

> *Études - Diplômes* : Parle correctement le français mais ne sait ni le lire ni l'écrire. Titulaire du permis VL (1984).
> *Formation complémentaire* : Formation d'embauche du personnel migrant (320h) par les HBNPC. Formation à l'installation et à la maintenance des bandes tranbordeuses de charbon (120h) par les HBNPC.
> *Expérience* : Entré aux HBNPC le 18/10/1976 comme apprenti mineur, est actuellement occupé au poste d'ouvrier qualifié chargé de l'installation et de la maintenance des engins mécanisés de creusement de galeries souterraines.

La conversion professionnelle n'est apparemment pas envisagée, sans doute du fait de son analphabétisme. Il est alors officiellement âgé de 39 ans, et cumule 23 ans d'ancienneté. Il n'est donc formellement pas éligible au congé charbonnier de fin de carrière. Mais la cellule d'orientation l'incite alors à modifier sa date de naissance, en faisant établir un nouvel acte d'état-civil marocain et en produisant un certificat médical au Maroc. C'est chose faite en septembre 1989. Le certificat médical est joint au dossier :

> En-tête Royaume du Maroc, Ministère de la Santé, Province de Marrakech
> Photo
> Marakech, le 8/9/89
>
> Certificat médical
>
> Je soussigné Dr Ahanguir Larbi, médecin de l'hôpital Ibn Nafis de Marrakech, certifie avoir examiné ce jour Monsieur BAHCINE Abderrahmane

> et constate que son âge physiologique réel est de 48 ans donc né en 1941 (mille neuf cent quarante et un).
>
> Certificat délivré pour servir et valoir ce que de droit.
>
> tampon et signature

Cette procédure de vieillissement, que l'on retrouve dans d'autres dossiers de mineurs bénéficiant d'un CCFC, lui permet immédiatement de satisfaire à un critère : il a désormais plus de 45 ans. En novembre 1990, lorsque le siège 9 de l'Escarpelle ferme, il est placé temporairement en « personnel en attente de reclassement », jusqu'en novembre 1991. Il cumule alors 25 ans d'ancienneté et peut donc être admis à bénéficier d'un congé charbonnier de fin de carrière. Il prend officiellement sa retraite en juin 1996, après 30 années d'inscription continue aux registres de l'entreprise.

Ce cas, typique de ces mineurs qualifiés aux carrières trop courtes et souvent trop « jeunes » pour être éligibles au CCFC, illustre le caractère accommodable des règles. Il est notamment frappant de constater que l'entreprise continue, par l'intermédiaire d'autorités marocaines complaisantes, de manipuler les états-civils : Mora se faisait remettre les passeports et décidait « au jugé » de l'âge de ses recrues, alors qu'à l'autre bout de leur carrière l'entreprise demande à certains de ses travailleurs de se faire vieillir afin de pouvoir entrer dans les cases du plan social. Le cas d'Abderrahmane Bahcine illustre aussi le fait que les travailleurs ainsi traités à la toute fin des années 1990 sont ceux dont les attaches sont les plus fortes : sa femme et ses enfants – nés en France – sont installés dans le bassin minier. Leur adresse, stable sur les différents documents que nous avons pu consulter, les localise dans une maison d'Hénin-Beaumont, commune minière typique du centre du bassin. Notons à ce propos que les deux seuls cas recensés dans notre échantillon de mineurs mariés ou en couple avec une femme née en France (et dont les enfants sont, évidemment, naissent aussi dans le bassin minier) font aussi partie de ces travailleurs marocains dont la fin de carrière est aménagée par un congé charbonnier.

5.2.2.6 Monde clivé, fin d'un monde

Ceux du jour et ceux du fond ont ainsi une expérience de la mine sensiblement différente, et connaissent des destins professionnels contrastés. Le jour et le fond définissent des modes d'emploi différents : tâches, emplois, niveaux globaux de

qualification des postes, modalités formelle d'organisation des carrières et des rémunérations sont distincts et contribuent à faire de ces deux mondes du travail minier des domaines partiellement exclusifs. Toutefois, l'étude de la forme des trajectoires au fond et au jour permet d'affiner ce tableau schématique. À ce titre, le traitement statistique et qualitatif de la base de données constituée à partir des dossiers de carrière permet d'inscrire les trajectoires singulières dans des régularités historiques et sociales. Il permet ainsi de comprendre la façon dont les transformations des politiques de main-d'œuvre avant et pendant la récession charbonnière s'articulent aux caractéristiques des travailleurs, définissant ainsi des rapports au travail minier divers : attachement, évitement, assignation ou ascension professionnelle prennent des significations différentes selon les périodes et selon les caractéristiques sociales des travailleurs.

Le monde de la mine apparaît ainsi comme un monde clivé, que la ligne de partage entre fond et jour ne suffit pas à décrire. Les possibilités de promotion professionnelle sont réservées à certaines catégories de travailleurs, notamment ceux occupant les postes les plus stratégiques pour l'entreprise, qui permettent la montée en technicité de l'exploitation charbonnière. Elles semblent aussi sinon réservées du moins plus fréquentes chez les mineurs, recrutés très jeunes, les plus solidement ancrés dans le bassin minier : ce sont des enfants de mineurs, appartenant à cette « génération singulière », élite ouvrière du monde de la mine, fondant sa supériorité sur la possession d'une qualification professionnelle. Né dans les années 1930 et 1940, ces travailleurs connaissent des carrières ajustées au mode de régulation statutaire, c'est-à-dire longues, parcourant l'ensemble de l'échelle des qualifications. Ils bénéficient de l'ensemble des avantages en nature annexes à la rémunération, et jouissent d'une retraite pleine. Fréquemment fils de mineurs, ils témoignent de cette forte « hérédité professionnelle » qui autorise aussi à parler de « génération » : « ils sont les enfants de cette "première génération" déracinée, recrutée en masse par les grandes usines dans les deux décennies encadrant la Première Guerre. »[135] C'est particulièrement vrai pour les fils de mineurs polonais recrutés massivement dans les années 1920 et qui n'ont pas tous été rapatriés dans les années 1930 : Gérard Noiriel, s'appuyant sur l'enquête que Girard et Stoezel de 1953 sur les ouvriers italiens et polonais[136], à leur propos, que ce sont pour partie eux qui occupent, après

135. Noiriel, *Les Ouvriers Dans La Société Française*, *op. cit.*, p. 201.

136. Alain Girard et Jean Stoetzel, *Français et immigrés : l'attitude française, l'adaptation des Italiens et des Polonais*, sous la dir. d'Institut national d'études démographiques, 19, Paris :

la Seconde Guerre mondiale, les postes d'ouvriers qualifiés et de techniciens qui permettent l'augmentation de la productivité dans les exploitations minières. La reproduction du groupe social ne s'effectue ainsi pas par reconduction à l'identique des positions sociales de la génération précédente : les fils qui connaissent une véritable carrière de mineur ont du travail minier une expérience sans doute bien différente de celle de leurs pères, marquée par une qualification des emplois plus importante, une pénibilité sans doute moins forte, et un passage plus fréquent par les postes du jour.

Le partage professionnel lié à la qualification de l'emploi s'articule, de plus, à un autre clivage fondamental créé, lui aussi, par les politiques de main-d'œuvre du charbon : la distinction entre travailleurs français et travailleurs étrangers, notamment marocains. Les trajectoires de ces derniers ont des formes très spécifiques, faites d'une alternance réglée entre périodes d'emploi à la mine et périodes de non emploi hors de l'entreprise, lors des permissions au Maroc entre deux contrats. Ce mode de gestion de la force de travail marocaine explique l'assignation de ces derniers à certains types d'emplois, au fond de la mine. La division nationale et ethnique de la main-d'œuvre est indissociable de la politique de récession charbonnière.

Cette politique de récession engendre également une transformation majeure des rapports sociaux dans le monde minier : l'arrêt de l'embauchage local et la mise en œuvre d'instruments permettant de mettre fin aux carrières des travailleurs statutaires rendent impossible la reproduction du groupe social au-delà des travailleurs qualifiés de la « génération singulière ». La récession charbonnière apparaît ainsi comme un cas paroxystique de la désindustrialisation qui frappe de plein fouet la classe ouvrière française, et dont l'analyse sociologique a nourri le constat de la « crise de reproduction » du monde ouvrier. Paroxystique en effet, car il ne s'agit pas ici d'une précarisation généralisée de la condition ouvrière et des styles de vies ouvriers due aux rationalisations du travail et aux fermetures d'usine des années 1970 et 1980. Il s'agit du déclin programmé d'une profession toute entière, touchant l'ensemble de la population d'un immense bassin d'emploi, dès le début des années 1960. La crise de reproduction prend bel et bien ici la forme d'une reproduction impossible : les mineurs disparaissent. Mais cette crise de reproduction ne saurait être comprise sans intégrer à l'analyse les pratiques des mineurs eux-mêmes, dont on a montré qu'elles sont caractérisées par une forte propension au départ, à l'évitement.

INED - Presses universitaires de France, 1953.

Ainsi, avant même que la reproduction du groupe ne soit totalement empêchée par la fermeture des derniers puits, elle entre en crise par l'incapacité partielle de l'entreprise à attirer et retenir la main-d'œuvre locale, celle des enfants de la « génération singulière ».

Toutefois, et sans que cela atténue les divisions entre ces deux catégories de travailleurs, la récession faisant son œuvre et modifiant à la fois les modalités et les possibilités d'entrée et de sortie de la carrière de mineur, se font jour des différences et des rapprochements entre ceux deux catégories. Français comme Marocains sont concernés par le turnover et l'évitement du travail minier. Français comme Marocains peuvent aussi connaître une certaine ascension professionnelle, les disposant à bénéficier, éventuellement, des mesures sociales d'accompagnement de la fermeture des mines. Certains Marocains dont les durées de séjour dans l'entreprise s'allongent, voient leur horizon professionnel s'élargir, conformes en cela aux régularités objectivées par la démographie des populations immigrées, qui fait du temps un facteur d'accès à des conditions de résidence, de travail et d'existence plus stables, de meilleure qualité et plus proches de celles des natifs et des immigrés de plus longue date [137]. Michèle Tribalat et ses coauteurs apportent des éléments forts d'objectivation de ce « processus d'insertion de la main-d'œuvre immigrée au fil de l'ancienneté du séjour » dans leur synthèse démographique sur la présence immigrée en France : « [La main-d'œuvre immigrée] tend à être moins souvent cantonnée dans des emplois secondaires, grâce à l'allongement des durées des séjour qui s'accompagne d'une diffusion sectorielle, statutaire et professionnelle, facilitée par l'accès à des titres de séjour et de travail moins restrictifs. La population immigrée s'installe et perd de sa mobilité. [138] »

Il demeure toutefois que les mineurs marocains les plus installés dans une condition de prolétaire des mines continuent à être traités de façon spécifique. Notamment, s'ils bénéficient du dispositif général de congé charbonnier de fin de carrière, c'est selon des modalités bien particulières, et grâce à une série d'accommodements pratiques avec les règles de la gestion des populations par l'entreprise et par l'État (changements d'état-civil...).

Cette section permet, enfin, de porter un autre regard sur l'emploi dans les entreprises publiques : les HBNPC sont un monde du travail fortement marqué

137. Héran, *Avec l'immigration*, *op. cit.*
138. Tribalat, *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, français d'aujourd'hui*, *op. cit.*, p. 196.

par l'instabilité. Nous l'avions déjà étudié en nous intéressant aux jeux sur les statuts, entre régulation statutaire et régulation contractuelle de l'emploi minier. Nous l'avons approfondi ici en étudiant les trajectoires des travailleurs qui ne sont pas toutes, contrairement à l'idée que l'on pourrait se faire d'une grande entreprise publique à statut, stables, longues et organisées selon les logiques formelles des grilles de qualification. L'emploi public est pétri d'instabilité et de précarité : le cas des Houillères l'illustre nettement.

5.3 Travail et travailleurs dans la récession

Comment peut-on saisir l'ensemble des dynamiques sociales et historiques qui travaillent les trajectoires des travailleurs de la mine dans la récession charbonnière ? L'objectif de cette dernière section est de reprendre l'ensemble de l'analyse des trajectoires, afin de comprendre comment se transforme la structure sociale des travailleurs des mines jusqu'à leur disparition, et quelle a été la place et le rôle des travailleurs marocains dans ces transformations.

Que l'on observe le travail minier à large échelle, par l'analyse quantitative des agrégats produits par l'entreprise afin de recenser ses travailleurs, qu'on l'aborde par les règles formelles d'organisation des carrières et des rémunérations, ou qu'on le regarde par les trajectoires professionnelles des mineurs, plusieurs constats sont récurrents : le monde de la mine est scindé entre fond et jour, cette division recoupe d'autres clivages et hiérarchies fondés sur la qualification et sur les attributs sociaux de la force de travail, la nationalité est un principe structurant du monde du travail minier qui constitue un autre principe de hiérarchie sociale articulé aux hiérarchies professionnelles, et enfin les Marocains occupent des positions professionnelles et connaissent des trajectoires très singulières tant vis-à-vis des Français que vis-à-vis des autres travailleurs immigrés de la mine. Nous avons aussi montré que l'ensemble de ces dimensions sont prises dans une dynamique historique de récession de l'activité charbonnière, qui transforme la structure professionnelle de l'entreprise et modifie en profondeur – jusqu'à l'empêchement – les conditions de reproduction du groupe professionnel des mineurs.

Être mineur et marocain c'est connaître une expérience singulière de la mine caractérisée par une forte assignation aux travaux les moins qualifiés du fond de la mine, et par une rotation, organisée par l'entreprise, entre l'entreprise et le Maroc.

Tableau 5.16 – Emplois occupés selon la nationalité, 1945–1991

	Français	Marocains	Autres étrangers	Ensemble
Élèves, apprentis, galibots	7	3	6	5
Aides mineurs	1	**12**	8	7
Manœuvres	5	9	**17**	9
Abatteurs	7	**17**	6	12
Herscheurs, trieurs, rembl.	10	10	10	10
Autres OS et polyvalents	4	7	**10**	6
OQ, Porions, Moniteurs	**11**	6	0	5
Autres Emplois	23	12	15	18
Non renseigné	31	24	27	27
Effectif	*48*	*150*	*195*	*393*

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % d'après le teste de Fisher exact. Deux individus pour lesquels l'information est manquante ont été enlevés de l'échantillon. La notion d'emploi occupé désigne ici correspondant à l'épisode de carrière le plus long pour chaque individu. Nous considérons que cet emploi est le plus « représentatif » de la carrière dans son ensemble, même s'il ne s'agit, la plupart du temps, pas du seul emploi occupé. Considérer le premier ou le dernier emploi donnerait évidemment une image différente, en donnant, dans le premier cas, plus de poids aux emplois moins qualifiés (qui sont des emplois de début de carrière pour les Français), et pour le second cas, plus de poids aux emplois les plus qualifiés.

Lecture : Pour 12 % des travailleurs marocains, l'emploi le plus longuement occupé au cours de la carrière est celui d'aide-mineur, alors que ce n'est le cas que de 7 % de l'ensemble de l'échantillon, et de 1 % des Français.

Instabilité et brièveté des séjours dans le bassin minier empêchent, pour la plupart, une installation durable dans le statut social de travailleur de la mine. Leurs conditions d'emploi sont marquées par une forte assignations aux postes les moins qualifiés, comme en témoigne le tableau 5.16 : ils sont ainsi sur-représentés parmi les emplois d'abatteurs ou de piqueurs, d'aides-mineurs, d'ouvriers polyvalents alors que les emplois d'ouvriers qualifiés, de techniciens ou, a fortiori, les postes d'encadrement, leur sont généralement interdits. Ils se distinguent ainsi des Français, qui n'occupent jamais longuement un poste d'aide-mineur et rarement un poste de manœuvre ou d'abatteur, mais qui sont plus fortement concentrés parmi les ouvriers qualifiés ou les autres emplois (emplois commerciaux et administratifs du jour notamment). Mais ils se distinguent aussi des autres étrangers, qui sont quant à eux nettement sur-représentés parmi les manœuvres. La segmentation joue ainsi entre Français et Marocains, mais aussi entre Marocains et autres étrangers : les Marocains occupent un espace bien spécifique du monde du travail minier.

La majorité des Marocains semblent ainsi bel et bien constituer des « aides-mineurs à vie » ou des « abatteurs à vie » [139], dont les horizons sociaux ne sont

139. Pour paraphraser le titre du célèbre article d'Abdelmalek Sayad, « Immigré = OS à vie ».

pas fixés au territoire des terrils, des chevalements et des corons. Mais, nous l'avons esquissé dans la précédente section, à mesure que la récession s'approfondit, un certain nombre de mineurs marocains se fixent, s'installent, connaissent des formes de carrière, certes spécifiques mais entrant néanmoins dans les cadres d'une régulation statutaire de la relation de travail qui n'avait été ni conçue, ni prévue pour eux. Ces mineurs marocains semblent alors constituer les « derniers vrais mineurs », au sens où ils sont les derniers à occuper les postes emblématiques de l'identité sociale du groupe professionnel, à abattre le charbon « à l'ancienne », au marteau-piqueur. Derniers représentants d'un groupe professionnel moribond, ils sont aussi – malgré eux – les agents de sa disparition.

Du côté des travailleurs français, on l'a aussi vu, les dynamiques historiques de la récession charbonnière jouent également un rôle fondamental. Les travailleurs français, dans leur ensemble, portent le transfert du centre de gravité professionnel de l'entreprise du fond au jour, et vers des méthodes mécanisées d'abattage du charbon. Les profils professionnels et sociaux variés des jeunes et moins jeunes mineurs recrutés par l'entreprise – surtout de la fin des années 1940 au début des années 1960 – correspondent soit à la reconduction d'un mode de reproduction du groupe social voué à disparaître (recrutement autour de 15 ans, et progression professionnelle au fond et/ou au jour), soit à la marque de l'absence de perspective sociale offerte par la mine, qui est sans doute l'un des facteurs explicatifs du fort turnover touchant les jeunes recrues.

Ces deux mondes semblent ainsi s'opposer du tout au tout. Et pourtant, nous avons aussi esquissé des rapprochements : la précarité ne touche pas que des Marocains... et la promotion professionnelle n'est pas tout à fait interdite aux travailleurs immigrés [140]. Qu'en est-il alors des principes structurant le monde du travail de la mine ? Et comment évoluent-ils dans le temps ?

Afin de répondre à cet ensemble de questions, nous expliquerons dans un premier temps comment nous avons construit et analysé, à partir des dossiers de carrière, un espace des trajectoires professionnelles minières (5.3.1), puis nous décrirons la structure professionnelle de cet espace, en montrant la manière dont s'articulent dynamiques de la récession charbonnière, systèmes d'oppositions professionnelles et segmentation nationale et ethnique de la main-d'œuvre (5.3.2).

140. Comme le montre aussi le tableau 5.16 : 6% des Marocains occupent comme emploi principal celui d'ouvriers qualifiés, de porion ou de moniteur : c'est nettement moins que pour les Français, mais les cas existent.

5.3.1 Construire et analyser l'espace des trajectoires professionnelles minières

Afin de répondre à cette question, nous avons eu recours à une méthode d'analyse géométrique des données de carrière saisies à partir des dossiers. Nous présentons ici brièvement la structure des données, ainsi que les variables utilisées afin de mener l'analyse.

5.3.1.1 Structure des données

Des informations relatives aux épisodes de carrière de 395 mineurs ont été saisies à partir des dossiers de carrière, lors de la constitution de l'échantillon aléatoire présenté en introduction et dans une section du Volume II. L'analyse statistique présentée ici consiste d'abord en une autre perspective sur les données : on ne considère plus chaque travailleur individuel caractérisé par un ensemble de variables décrivant sa carrière, mais plutôt des épisodes de carrières professionnelles, définis par des bornes temporelles et un certain nombre de caractéristiques propres. Pour le dire autrement, l'unité statistique n'est plus l'individu mais l'épisode. Un même individu apparaît ainsi sur plusieurs lignes, autant de fois que sa carrière comporte d'épisodes différents.

TABLEAU 5.17 – Structure par nationalité du jeu de données

	Épisodes		Individus	
	n	%	n	%
Marocain	1 118	48,8	196	49,6
Français	950	41,5	150	38
Algériens	87	3,8	14	3,5
Italien	54	2,4	9	2,3
Polonais	30	1,3	7	1,8
Allemand	27	1,2	15	3,8
Autres nationalités	22	1	4	1
Total	2 288	100	395	100

Source : ANGDM, Dossiers de carrière

Lecture : 950 épisodes de carrière (41,5 % de l'ensemble des épisodes) sont réalisés par les 150 travailleurs (38 % de l'ensemble des individus) de nationalité française de l'échantillon.

Les 395 individus de l'échantillon aléatoire réalisent ainsi 2 288 épisodes de car-

rière (tableau 5.17) [141].

Une carrière est définie comme un succession d'épisodes professionnels entre la date de recrutement et la date de sortie définitive de l'entreprise. Chaque épisode est défini comme la combinaison unique, pour un individu, des quatre informations suivantes :

— Le *secteur d'emploi* : fond, jour, hors de l'entreprise [142], ou en dispositif de fin de carrière [143] ;
— Le *lieu géographique d'emploi* : dans les bureaux ou les ateliers, dans un siège d'exploitation situé dans le Valenciennois, le secteur de Lens, le secteur d'Oignies et de Courrières, l'ex-commune d'Hénin-Liétard (actuellement Hénin-Beaumont), le Douaisis, ou les secteurs occidentaux du bassin (sièges proches et à l'ouest de Béthune) ;
— L'*emploi occupé* : on distingue notamment les emplois d'abattage du charbon des autres métiers ouvriers de la mine, les chefs, porions et moniteurs des autres emplois non ouvriers commerciaux et techniques, ou encore les ouvriers et employés des jeunes travailleurs en statut d'élèves, d'apprentis ou d'aides ;
— La *catégorie de cet emploi dans les grilles de qualification* définies par le Statut du mineur.

Chaque changement de secteur et/ou de lieu géographique, et/ou d'emploi, et/ou de niveau de qualification donne lieu à la définition d'un nouvel épisode. Un extrait du jeu de données ainsi constitué est présenté dans le tableau 5.18.

141. La structure de l'échantillon n'est pas fortement déformée par le fait de considérer comme unité statistique des épisodes de carrière et non pas simplement des individus. La part des épisodes réalisés par des mineurs français augmente légèrement alors que celle des épisodes réalisés par des travailleurs allemands diminue assez fortement, ce qui est dû au fait que la plupart des Allemands de l'échantillon sont des prisonniers de guerre qui ne réalisent qu'un épisode – souvent bref – dans l'immédiat après-guerre, avant de quitter l'entreprise.

142. Concernant les périodes passées hors de l'entreprise, il peut s'agir soit, pour les travailleurs de nationalité française de périodes de service militaire ou de périodes d'emploi dans une autre entreprise, ou de périodes d'inactivité (les carrières ayant été constituées à partir des informations contenues dans les dossiers de carrière des HBNPC, nous ne disposons pas d'information concernant les emplois hors de l'entreprise), soit, pour les travailleurs marocains – et plus marginalement pour les travailleurs italiens ou algériens –, de périodes de permission entre deux contrats.

143. Cette modalité regroupe les épisodes en « attente de reclassement » et en « congé charbonnier de fin de carrière »

Tableau 5.18 – Extrait du jeu de données

Ident.	Rang	Début	Fin	Secteur	Lieu	Emploi	Catégo.	Nationalité
M103	1	1965-12-31	1966-05-15	Fond	Oignies...	Manoeuvres	1	Marocain
M103	2	1966-05-16	1967-06-29	Fond	Oignies...	Manoeuvres	2	Marocain
M104	1	1961-09-08	1962-02-15	Fond	Lens	Herscheurs...	1	Marocain
M104	2	1962-02-16	1962-12-31	Fond	Lens	Aides mineurs	2	Marocain
M104	3	1963-01-01	1964-09-24	Fond	Lens	Abatteurs	92	Marocain
M104	4	1964-09-25	1965-01-05	Hors entreprise				Marocain
M104	5	1965-01-06	1968-09-27	Fond	Lens	Traceurs	92	Marocain
M104	6	1968-09-28	1969-01-23	Hors entreprise				Marocain
M104	7	1969-01-24	1970-07-17	Fond	Lens	Traceurs	92	Marocain
NM1	1	1966-04-01	1968-12-31	Jour	Oignies...	Soudeurs...	4	Français
NM1	2	1969-01-01	1973-12-31	Jour	Oignies...	Soudeurs...	5	Français
NM1	3	1974-01-01	1974-06-30	Jour	Oignies...	Soudeurs...	6Q	Français
NM1	4	1974-07-01	1979-06-30	Jour	Oignies...	Soudeurs...	7Q	Français
NM1	5	1979-07-01	1981-11-13	Jour	Oignies...	Soudeurs...	8Q	Français

Source : ANGDM, Dossiers de carrière

Lecture : Extrait du jeu de données des 2 284 épisodes de carrière. Trois individus repérés par leur identifiant réalisent 14 épisodes professionnels.

5.3.1.2 Construction de l'espace des trajectoires professionnelles

Chaque épisode de carrière est décrit selon quatre groupes de variables, indexées ou non au temps. Les variables non indexées au temps sont répétées, pour un même individu, à l'identique autant de fois que la carrière de l'individu comporte d'épisodes [144].

Groupe 1 : variables indexées au temps relatives aux épisodes de carrières : durée de l'épisode, années de début de l'épisode, lieu de travail, secteur d'emploi lors de l'épisode [145], motif de la transition, emploi occupé et niveau de qualification.

Groupe 2 : variables indexées au temps relatives aux caractéristiques socio-démographiques des mineurs : âge au début de l'épisode, statut matrimonial au début de l'épisode.

Groupe 3 : variables non indexées au temps relatives à la carrière considérée de façon globale : présence ou non de contrats de travail, durée totale de la carrière, nombre total d'épisodes, proportion de la carrière passée au fond, indicateur de mobilité sociale calculée à partir des catégories d'entrée et de sortie.

Groupe 4 : variables relatives aux caractéristiques socio-démographiques invariantes des mineurs : nationalité, année de naissance, âge au recrutement, âge à la sortie.

L'analyse géométrique des données est réalisée sur cet ensemble de 17 variables regroupées en quatre groupes, comportant 2 288 observations [146]. Plus précisément, l'analyse statistique de ce jeu de données est réalisé grâce à la méthode de l'analyse

144. C'est le cas, par exemple, de la variable « nationalité » dans l'extrait présenté dans le tableau 5.18.

145. On distingue ici plus finement qu'entre fond en jour en ajoutant les modalités « fin de carrière » pour les épisodes de congé charbonnier ou d'attente de reclassement, et « hors entreprise » pour l'ensemble des moments passés hors du travail minier. Rappelons que « hors entreprise » désigne soit des périodes de service militaire (pour les Français), soit des périodes de permission entre deux contrat (retour au Maroc des mineurs marocains), soit des périodes d'absence de l'entreprise (emploi dans une autre entreprise, chômage : rien ne permet de le savoir dans les dossiers individuels). On a choisi d'amalgamer ces trois états dans une seule catégorie afin de ne pas surdéterminer les axes par des modalités directement corrélées à la nationalité.

146. Nous ne présentons ici que les principes de structuration des données, et les graphiques issus de l'analyse. Les résultats statistiques détaillés – coordonnées, cosinus carrés, V-Test – sont consultables dans le Volume II, section Analyse géométrique des données, tableau 5.27). L'histogramme des pourcentages de variance est également présenté en figure 5.60.

factorielle de tableaux multiple (AFM) mise au point par Brigitte Escoffier et Jérôme Pagès [147] dans les années 1980 [148].

L'espace ainsi constitué permet d'étudier les liaisons entre caractéristiques des travailleurs et caractéristiques de leurs trajectoires. La segmentation du monde du travail minier n'est alors plus considérée du point de vue agrégé de grandes catégories d'emploi et de nationalités – comme c'est le cas dans l'analyse en composantes principales présentée *supra* –, mais du point de vue de l'expérience de travail vécue par les travailleurs des mines. L'intérêt de raisonner à partir des épisodes d'emploi et non à partir des individus est alors d'introduire une dimension dynamique à l'analyse, qui permet de voir comment les individus et les groupes se déplacent au sein de l'espace des trajectoires, et comment celui-ci se transforme dans le temps.

Nous retenons, pour l'interprétation de cet espace, les trois premiers axes : l'histogramme des taux de variance indique un net saut entre l'axe 3 et 4 [149]. Nous avons sélectionné, dans les graphiques et pour l'interprétation statistique des axes, les modalités dont les coordonnées s'écartent du barycentre [150] de ± 0,5 [151], ou bien dont la valeur-test est supérieure (en valeur absolue) à 2,58 [152].

147. Brigitte Escofier et Jérôme Pagès, *Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation*, Paris : Dunod, 2008.

148. L'AFM permet d'équilibrer les contributions de groupes de variables à la structuration de l'espace construit par la combinaison de l'ensemble des variables. Elle permet aussi d'étudier de façon distincte la structuration interne à chacun des groupes, et la liaison entre ces groupes. Pour le dire autrement, l'AFM permet d'étudier la manière dont se superposent les structures respectives de sous-espaces construits à partir des groupes de variable. Pour reprendre les termes de Nicolas Robette et Olivier Roueff dans un récent article mettant en œuvre cette méthode : « Techniquement, l'AFM revient ici à faire des analyses des correspondances multiples (ACM) séparées pour chaque domaine, à rassembler les coordonnées des individus sur les axes de ces ACM et à réaliser une analyse en composantes principales (ACP) à partir de ces coordonnées en les pondérant par la variance du premier axe de leur domaine. » (Nicolas Robette et Olivier Roueff, « L'espace contemporain des goûts culturels : homologies structurales entre domaines de pratiques et entre classes sociales », *Sociologie*, 8 [4], 2017, p. 373).

149. Voir figure 5.60 dans le Volume II.

150. Le barycentre est le point de rencontre des deux axes. Il représente la moyenne de tous les points moyens des modalités et des individus actifs, autrement dit le lieu où les écarts s'annulent et où, par conséquent, les corrélations sont inexistantes.

151. Selon la « rule of thumb » de Brigitte Le Roux et Henry Rouanet (Brigitte Le Roux et Henry Rouanet, *Multiple Correspondence Analysis*, 163, Los Angeles : Sage Publications, 2009, p. 71). L'AFM consistant en une ACP réalisée à partir de plusieurs ACM, les contributions – qui servent habituellement de critère pour sélectionner les modalités pertinentes pour interpréter les axes – ne sont pas disponibles. On doit donc adopter d'autres critères, comme la distance au barycentre.

152. La valeur-test est un test de typicalité qui mesure la déviation de chaque point par rapport à la variance. Le seuil de 2,58 correspond à un test d'inférence dont la p-value serait inférieure à 0,05. (*ibid.*, p. 83-84)

5.3.2 Les espaces du travail minier : un groupe professionnel recomposé

L'analyse statistique de l'espace du travail minier permet à la fois de saisir les principaux facteurs structurant les trajectoires des travailleurs des mines de la nationalisation jusqu'à la fermeture du bassin, et de positionner les travailleurs marocains par rapport aux autres catégories de travailleurs (français notamment). On étudiera successivement, du point de vue des variables et des modalités contribuant à la structuration des axes factoriels, les trois premiers axes. Un premier plan factoriel formé par la confrontation de l'axe 1 et de l'axe 2 de l'AFM (i.e concentrant le plus d'information – ou de variance) objective les dynamiques historiques de la segmentation professionnelle du travail minier : la juxtaposition entre hiérarchies professionnelles, distinctions nationales et modes de régulation de la relation de travail est contrastée par la combinaison de plusieurs formes de temporalité. Au fil de la récession charbonnière, les positions professionnelles changent et reconfigurent le système d'opposition entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés, français et marocains, jour et fond, Statut et contrat. Un second plan factoriel, formé par la confrontation de l'axe 1 et de l'axe 3 de l'AFM, permet alors de saisir différemment l'opposition entre Statut et contrat, stabilité et instabilité : l'opposition n'est plus entre marocains précaires et français statutaires, mais entre marocains installés dans une condition d'ouvrier de mineur et travailleurs français ou étrangers (non marocains) connaissant une expérience très brève de la mine.

Dans un second temps, on étudiera, du point de vue des individus [153] la façon dont les oppositions entre travailleurs français et marocains évoluent dans le temps. Ce faisant, on identifiera quatre générations de mineurs marocains, correspondant à quatre moments de la politique de main-d'œuvre de l'entreprise, complexifiant l'image du « marocain mineur à vie », et situant les cas – abordés dans la précédente section – d'installation pérenne de travailleurs marocains en tant que mineurs, dans l'ensemble de l'espace professionnel du charbon.

5.3.2.1 Premier plan factoriel : dynamiques historiques de la segmentation professionnelle

153. Rappelons que les individus statistiques de l'analyse sont des épisodes de carrière.

Figure 5.17 – Premier plan factoriel – Nuage des modalités actives

Un premier plan factoriel formé par la confrontation des deux premiers axes issus de l'analyse factorielle multiple permet d'objectiver les principales structures de l'espace des trajectoires professionnelles minières de la nationalisation à la fermeture des HBNPC (figure 5.17).

Le premier axe (horizontal, 17,1 % de la variance) oppose le contrat au Statut, le fond au jour, les travailleurs marocains aux travailleurs français, l'absence de qualification et l'immobilité professionnelle à un univers de l'emploi qualifié. Les épisodes de carrière rassemblés à droite de l'axe sont typiques de l'emploi statutaire de travailleurs français recrutés entre 15 et 18 ans, et dont les carrières correspondent aux agencements institutionnels du Statut : passage précoce du fond vers le jour, carrières longues parcourant un large spectre de positions professionnelles et de niveaux hiérarchiques.

Du point de vue des caractéristiques des épisodes professionnels [154], l'axe 1 oppose des épisodes de courte durée, ayant eu lieu après les années 1960, typiques du bas de l'échelle professionnelle interne et caractérisés par des motifs de transition typiques des durées de présence courtes dans l'entreprise (six absences, permissions, licenciements), à des épisodes de moyenne à longue durée, ayant eu lieu de l'immédiat après-guerre au milieu des années 1950, caractérisés par une plus grande diversité professionnelle, allant de postes et qualifications de début de carrière à des postes et qualifications de fin de carrière, et mêlant emplois ouvriers non qualifiés, qualifiés et emplois de techniciens et d'agents de maîtrise. L'axe 1 oppose également le fond (en négatif), au jour (en positif). Cet axe est donc structuré, du point de vue des épisodes professionnels, selon un principe d'opposition entre jour et fond, qui définit des modes d'emplois différents : du côté du jour les emplois non qualifiés de début de carrière, ou les emplois qualifiés de fin de carrière, du côté du fond les emplois non qualifiés associés à des durées d'épisodes brèves.

Du point de vue des caractéristiques socio-démographiques indexées au temps [155], l'axe 1 oppose des épisodes réalisés aux âges de la vingtaine par des individus dont le statut matrimonial n'est pas renseigné [156], à des épisodes réalisés soit très jeunes par des individus non mariés, soit à un âge plus avancé par des individus mariés. Il

154. En rouge sur la figure 5.43 dans le Volume II.
155. En bleu sur la figure 5.43 dans le Volume II.
156. La qualité de l'information relative au statut matrimonial des individus est variable selon les dossiers. Généralement, ce sont les dossiers des travailleurs restant le moins longtemps dans l'entreprise qui sont le moins bien renseignés.

oppose donc des moments différents dans les trajectoires correspondant à des degrés divers d'installation dans la conjugalité et dans le cycle de vie, mais aussi des types de travailleurs différant par leur degré d'installation dans une vie sociale stable, ancrée dans le bassin minier.

Du point de vue des caractéristiques générales de la carrière professionnelle [157], l'axe 1 oppose l'univers du Statut, marqué par des carrières longues, des épisodes nombreux, connaissant des passages du fond au jour et du jour au fond ou bien caractérisé par l'emploi continu au jour, à celui du contrat, maqué par l'immobilité professionnelle ou le maintien à des postes non qualifiés et des carrières relativement plus courtes. L'axe 1 est donc fortement structuré par le type de régulation de la relation salariale auquel sont soumis les travailleurs.

Enfin, du point de vue des caractéristiques socio-démographiques invariantes [158], l'axe 1 oppose les Marocains, recrutés dans leur vingtaine et quittant l'entreprise avant leur quarantaine, aux hommes français recrutés jeunes et sortant après leur quarantaine. Il oppose donc, assez logiquement, deux types de travailleurs, de nationalité différente et dont l'expérience de la mine diffère fortement.

Si l'on synthétise ces quatre principes d'opposition, à gauche de cet axe, on trouve des travailleurs de nationalité marocaine, dont les carrières sont marquées par l'instabilité, la rotation, les départs, l'absence de qualification et le maintien aux emplois d'exécution du fond, alors que la droite de l'axe rassemble des travailleurs de nationalité française, bénéficiant de la stabilité associée au Statut, occupant des emplois qualifiés et connaissant des carrières longues et continues au fond comme au jour. L'espace du travail minier est ainsi structuré en premier lieu par la combinaison des divers facteurs définissant les modalités formelles et pratiques de l'emploi minier, que nous avons décrites jusqu'ici. Il objective l'opposition entre deux grands rapports à l'emploi minier, vécus par des catégories de travailleurs distinctes, comptés de façon séparée par l'entreprise et sujets de politiques de main-d'œuvre différenciées. Cette opposition s'articule également à l'évolution générale du bassin minier : l'ouest du bassin, qui ferme précocement, est associé à l'emploi statutaire. C'est l'extinction progressive de l'exploitation charbonnière qui se lit ainsi de droite à gauche de l'axe 1, qui correspond à une transformation des modalités d'organisation du travail et d'emploi des travailleurs de la mine. Cette superposition entre caractéristiques des

157. En vert sur la figure 5.43 dans le Volume II.
158. En violet sur la figure 5.43 dans le Volume II.

travailleurs, caractéristiques des trajectoires et caractéristiques des espaces de travail est un exemple particulièrement parlant de cette segmentation de l'emploi ouvrier selon des critères nationaux et ethniques, décrite par d'autres en d'autres circonstances [159]. Mais elle n'est pas le seul principe permettant de rendre compte de la structuration de l'emploi minier.

L'axe 2 (vertical, 12,4 % de la variance), est en effet organisé selon d'autres principes. Du point de vue des épisodes professionnels [160], on observe une gradation des épisodes par date de début : tout en haut les épisodes de la bataille du charbon, et jusqu'au milieu des années 1960 en se rapprochant du barycentre ; tout en bas les épisodes des années 1970 et 1980. Le haut de l'axe est aussi caractérisé par des expériences professionnelles à l'ouest du bassin, soit dans les puits fermant le plus précocement. L'axe oppose de plus des épisodes vécus à des moments différents de la vie des travailleurs : en haut de l'axe des motifs de départ caractéristiques des débuts de carrière, témoignant du fort turnover de la main-d'œuvre jeune (absences, contrats non renouvelés, départs volontaires, non retour du service militaire) ; en bas de l'axe des motifs de transition caractéristiques des fins de carrière (conversion professionnelle, congés charbonniers de fin de carrière, retraite). Logiquement, l'axe oppose également les emplois de début de carrière (élèves, apprentis, galibots, herscheurs, manœuvres), aux emplois plus fréquents en fin de carrière (métiers de bureau, emplois qualifiés ou d'encadrement). Les catégories 1 et 2 du fond ou de jeune ouvrier sont en haut de l'axe, alors que les catégories du fond liés aux emplois qualifiés (supérieures à 5 ou 6 sur l'échelle des qualifications) sont en bas de l'axe. L'axe 2 est donc structuré, du point de vue des épisodes professionnels, selon la temporalité des carrières.

Du point de vue des caractéristiques socio-démographiques indexées au temps [161], l'axe 2 oppose des épisodes réalisés avant l'âge de 18 ans ou entre 19 et 21 ans (et plus faiblement entre 22 et 25 ans) par des individus non mariés ou célibataires, à des épisodes, en bas de l'axe, vécus dans la trentaine ou après la quarantaine. Il s'organise ainsi également selon la temporalité de la vie des travailleurs.

Du point de vue des caractéristiques générales de la carrière professionnelle [162],

159. BRUNO, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.*
160. En rouge sur la figure 5.43 dans le Volume II.
161. En bleu sur la figure 5.43 dans le Volume II.
162. En vert sur la figure 5.43 dans le Volume II.

l'axe 2 oppose le fait d'avoir passé la totalité de sa carrière au fond, l'immobilité ou le fait de rester dans un emploi non qualifié, des âges de sortie avant 25 ans et entre 26 et 35 ans, à des carrières de durée moyenne (entre 4 et 10 ans) marquées par le passage de catégories non qualifiées à des catégories qualifiées. La temporalité des carrières et des vies des travailleurs s'articule donc à des types de carrières différentes marquées soit par l'immobilité et la courte durée, soit par la progression professionnelle et des durées relativement plus longues.

Enfin, l'axe 2 est plus faiblement structuré par les caractéristiques socio-démographiques invariantes des travailleurs [163], même s'il oppose tout de même des individus nés dans les années 1930 en haut de l'axe à des individus nés dans les années 1940 et 1950 en bas de l'axe. L'axe 2 permet ainsi de diversifier les figures de l'assignation aux travaux du fond : l'immobilité professionnelle et le fait de passer toute sa carrière au fond est ici associé à l'univers du Statut et des ouvriers français recrutés jeunes. Les nationalités s'opposent plus faiblement sur cet axe que sur le premier, mais on note néanmoins un écart notable entre la position des travailleurs français (en haut de l'axe) et des travailleurs marocains (en bas de l'axe).

Pour synthétiser, l'axe 2 manifeste le caractère structurant du temps dans l'organisation des trajectoires professionnelles minières. Plus précisément, il objective l'articulation entre différentes formes de temporalité. Temps historique de l'exploitation minière, temps professionnel des carrières et temps social des travailleurs s'articulent et se combinent : de haut en bas de l'axe, on passe d'un monde du travail marqué par l'assignation aux travaux du fond d'individus nés dans les années 1930, recrutés jeunes dans les années 1940 et 1950, connaissant des carrières courtes, et demeurant relativement peu longtemps dans l'entreprise qu'ils quittent le plus souvent pour motif d'absences, en ne revenant pas du service militaire ou bien de manière « volontaire », à un monde du travail marqué par des âges plus avancés, des épisodes de fin de carrière réalisés dans les années 1970 et 1980, par des individus nés plus fréquemment dans les années 1940 et 1950 et qui quittent l'entreprise en reconversion professionnelle ou en retraite à des postes d'ouvriers mineurs de qualification moyenne ou à des postes d'encadrement ou du jour. De haut en bas de l'axe s'étirent donc des épisodes ayant eu lieu de la nationalisation à la fermeture des HBNPC. On trouve aussi en haut de l'axe des épisodes réalisés jeunes par des individus dont les attributs sociaux sont aussi liés la jeunesse : non mariés

163. En violet sur la figure 5.43 dans le Volume II.

et célibataires occupant des emplois caractéristiques de l'entrée dans la carrière de mineur, alors qu'en bas de l'axe on trouve des épisodes réalisés par des hommes d'âge plus mûr, plus fréquemment mariés, et relatifs aux fins de carrière. La temporalité de l'entreprise s'articule ainsi à la temporalité des carrières et au temps social des individus.

Le plan formé par la confrontation de ces deux axes permet ainsi d'articuler modes d'emploi de la force de travail, caractéristiques des travailleurs et dynamiques historiques et sociales. Dans le cadran nord-ouest, est positionné l'univers professionnel du contrat et de l'assignation aux travaux du fond vécu par des individus jeunes, marocains, nés dans la seconde moitié des années 1930, ayant eu lieu dans les premières décennies de l'exploitation charbonnière. Cet univers du contrat et de l'instabilité s'oppose au cadran sud-est, qui est celui de l'emploi statutaire stable et qualifié du jour, caractérisé par des carrières longues menant à la retraite, et vécu par des individus plus avancés en âge et nés dans les premières décennies du XXe siècle. Le cadran nord-est s'oppose à la fois au nord-ouest et au sud-est : par rapport à l'univers de l'assignation contractuelle au fond, il diffère par les caractéristiques des travailleurs, des jeunes hommes français dont bon nombre quittent l'entreprise précocement. Par rapport au cadran sud-est, il témoigne d'une position différente dans le cycle de vie et dans la carrière des travailleurs français au Statut : certains travailleurs présents au sud débutent leur carrière au nord de l'espace professionnel. Quant au cadran sud-ouest, moins dense en modalités, il témoigne de la diversité des profils sociaux et des carrières des travailleurs marocains assignés au fond : au fil du temps et de leur installation dans un Statut de mineur, ils gagnent en stabilité et en qualification.

5.3.2.2 Second plan factoriel : des nationalités entre stabilité et instabilité

FIGURE 5.18 – Second plan factoriel – Nuage des modalités actives

On peut former un second plan factoriel par la confrontation entre l'axe 1, le plus structurant, et l'axe 3 (figure 5.18, axe vertical, 8,7 % de variance). Du point de vue des épisodes de carrière [164], l'axe 3 oppose des épisodes tardifs (années 1970 et postérieures), plutôt au fond, qui sont soit caractéristiques du jeune âge des travailleurs (emplois de galibots et aides, départs en service militaire, qualification de jeune ouvrier), soit d'un âge plus avancé (emplois d'ouvriers mineurs de catégorie supérieure à 5 marqués par des départs en conversion professionnelle ou en CCFC), à des épisodes des années 1940 et 1950, au jour, non qualifiés ou qualifiés

Du point de vue des caractéristiques socio-démographiques indexées au temps [165], il oppose des individus très jeunes ou dont l'âge dépasse 41 ans en haut de l'axe, célibataires ou non mariés, à des individus, plutôt mariés, dans leur vingtaine en bas.

Du point de vue des caractéristiques générales de la carrière professionnelle [166], l'axe 3 oppose l'univers du contrat marqué par des carrières de durée comprise entre 10 et 25 ans se terminant entre 35 et 50 ans, et qui ne sont pas passées en totalité au fond, et qui permettent l'accès à des emplois qualifiés, à l'univers de l'absence de contrat caractérisé par des carrières courtes, se déroulant soit totalement au jour soit totalement au fond et marquées par l'immobilité professionnelle.

Du point de vue des caractéristiques socio-démographiques invariantes des travailleurs [167], l'axe 3 oppose des individus nés dans les années 1950 (en haut) à des individus nés dans les premières décennies du XXe siècle (en bas), du même côté que les immigrés autres qu'algériens ou marocains.

On retrouve donc, sur l'axe 3 le principe structurant de l'opposition entre régulation de la relation salariale par le contrat, et absence de contrat. Mais, à la différence de l'axe 1, l'univers du contrat est ici associé à des durées relativement plus importantes et à une certaine mobilité professionnelle, alors que l'univers de l'absence de contrat est marqué par l'immobilité professionnelle et les carrières courtes. Ainsi, le fait de ne pas avoir été recruté sous contrat n'est pas nécessairement associé à l'instabilité des jeunes années, ou bien à la stabilité des carrières sous le régime du Statut. Il peut aussi être associé à un type de force de travail quittant précocement l'entre-

164. En rouge sur la figure 5.44 dans le Volume II, qui présente le nuage des modalités du plan 1–3 en couleur.
165. En bleu sur la figure 5.44
166. En vert sur la figure 5.44
167. En violet sur la figure 5.44

prise, soit fortement assignés aux travaux non qualifiés du fond, soit employés sur une courte durée à des emplois qualifiés du jour. Cet axe n'est associé ni au facteur temps, ni à un gradient de qualifications. Il oppose deux types d'expériences sociales de la mine, marquées soit par la grande brièveté, soit pas l'intégration non aboutie aux travaux du fond. Le fait de trouver en bas de l'axe des travailleurs immigrés montre enfin que ce troisième principe de structuration de l'espace des trajectoires professionnelles se superpose également à une différenciation selon les origines des travailleurs : les travailleurs marocains ne sont pas les seuls à ne connaître de la mine que l'assignation et la brièveté des carrières.

La confrontation avec le premier axe permet d'identifier trois pôles. Dans le cadran nord-est, des Marocains dont les carrières sont de durée moyenne, qui accèdent dans la seconde moitié des années 1970 et les années 1980 à des emplois qualifiés d'ouvriers mineurs. Dans le cadran sud-ouest de travailleurs français du jour recrutés dans les années 1940 et 1950, à un âge plutôt avancé et qui ne restent que quelques années à la mine. Tout au sud du plan, des travailleurs immigrés non marocains nés dans les années 1910 et 1920, dont les carrières sont brèves, et se déroulent elles aussi dans les années 1940 et 1950. Un quatrième pôle dans le cadran nord-ouest est similaire au pôle de l'emploi des jeunes ouvriers français déjà identifié sur le premier plan factoriel.

5.3.2.3 Les dynamiques de la segmentation nationale

Ces deux plans factoriels manifestent donc, différemment, la superposition entre structure nationale et structure professionnelle de la force de travail des mines. Cette superposition, que nous avions objectivée dans la seconde section de ce chapitre à partir de statistiques agrégées, apparaît ici sous une forme plus complexe et moins radicalement clivée. Étudier la segmentation nationale des espaces de travail à l'échelle des trajectoires permet d'objectiver la mise en équivalence de certaines qualités de la main-d'œuvre construites comme pertinentes, et résumées par l'origine migratoire ou la nationalité, et certains emplois et postes de travail. Mais elle permet aussi de montrer que cette segmentation évolue dans le temps, au fil de la récession charbonnière, et au fil de la transformation des caractéristiques sociales des travailleurs de l'entreprise.

Figure 5.19 – Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité

Nous l'avons dit, l'axe 1 oppose les Marocains aux Français, de même qu'il oppose le contrat au Statut, le fond au jour, l'instabilité à la stabilité, l'assignation à des emplois non qualifiés à l'occupation d'emplois qualifiés. L'axe 2 opposait également, mais moins fortement, les travailleurs marocains aux travailleurs français. Si l'on étudie l'espace des trajectoires professionnelles non plus du point de vue des variables, mais du point de vue des individus, on retrouve – sans surprise – cette opposition nette entre Marocains à gauche et Français à droite de l'axe 1 (figure 5.19 [168]). Les ellipses de concentration rassemblent 95 % des points correspondant aux épisodes professionnels de chaque nationalité. Elles permettent donc de rendre aisément visible la forme des sous-nuages nationaux, et de les comparer. Le premier constat est celui d'une division quasi-stricte entre les deux nuages de points : les deux ellipses ne sont sécantes que sur un espace très réduit, manifestant bien le fait que les modes d'emplois et les expériences professionnelles vécues à la mine sont foncièrement différentes pour les Marocains et pour les Français. Deuxièmement, on peut aussi constater que les deux nuages s'étirent différemment le long des deux axes. Le nuage des travailleurs marocains est moins ample tant sur le premier que sur le deuxième axe que celui des travailleurs français. Pour le dire de façon rapide : les Marocains occupent moins d'espace que les Français sur les deux axes. Ce qui signifie qu'ils connaissent une variété de positions moins grande, tant du point de vue des types d'emplois occupés que des diverses formes de temporalité qui structurent l'expérience de la mine. On objective donc ainsi à la fois le caractère disjoint des trajectoires professionnelles des Français et des Marocains, mais aussi le fait que ces derniers soient cantonnées à un ensemble de positions professionnelles plus réduit, moins divers. Ce constat était déjà celui que nous pouvions faire à partir des statistiques agrégées, mais ici il prend une signification plus dense car il ne témoigne pas seulement du type d'affectation des travailleurs, mais de l'ensemble de leur expérience sociale du travail minier.

Cela étant dit, le caractère relativement étendu du nuage marocain sur le deuxième axe doit être interrogé : les profils sociaux des Marocains changent au fil du temps et s'inscrivent dans des types de trajectoires différentes. Il semble ainsi que deux pôles s'opposent au sein des carrières marocaines entre des épisodes typiques de la première phase de leur recrutement et marqués par l'absence de qualification et la brièveté, et d'autres épisodes caractéristique des quinze dernières années de l'exploitation char-

168. Une version couleur de ce graphique est disponible en Volume II (figure 5.45)

bonnière, marqués par la montée, relative, en qualification, et l'allongement de la durée de présence dans l'entreprise [169].

Cette segmentation nationale s'inscrit en outre dans une dynamique différenciée selon les nationalités. On l'a vu, le plan formé par la confrontation entre les deux premiers axes permet de décrire la dynamique des modes d'emploi du travail minier. Il permet aussi, si l'on regarde les individus et non les variables, de décrire aussi la transformation de la structure et de la position des différents groupes de travailleurs au fil du temps. La figure 5.20 [170] représente, comme la figure 5.19 le nuage des épisodes de carrière selon la nationalité, mais en dissociant chaque sous-nuage national selon l'année de recrutement. On voit ainsi se former des générations, correspondant aux périodes historiques du recrutement.

Les travailleurs marocains recrutés dans les années 1945–1948 sont peu nombreux, mais ils occupent une place bien particulière au sein de l'espace des trajectoires professionnelles : leur nuage est positionné le plus à droite par rapport aux autres périodes de recrutement, il est plus étendu sur les deux axes que les autres nuages de travailleurs marocains (on le voit à sa forme ronde), et a des zones de chevauchement avec les nuages de travailleurs français plus étendues. Les travailleurs marocains recrutés avant le début de la mission Mora ne correspondent pas aux canons des travailleurs marocains intermittents : ils ne sont pas concernés par les périodes de retour imposé au pays tous les 12 ou 18 mois, et sont traités par l'entreprise comme les autres travailleurs immigrés.

169. Nous ne commentons pas les nuages formés par les épisodes des travailleurs algériens et des autres travailleurs immigrés : leur position moyenne indique surtout qu'ils ne contribuent que peu à la formation de ces deux axes.

170. Une version couleur du graphique est disponible dans le Volume II (figure 5.46)

Figure 5.20 – Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité et la date de recrutement

C'est à partir de 1948, premier moment de recrutement de Félix Mora au Maroc, mais surtout à partir de 1962, moment de la formalisation des procédures de recrutement et d'usage de la main-d'œuvre marocaine, que les nuages marocains divergent par rapport aux nuages français. Les travailleurs recrutés dans les années 1950 connaissent un plus large éventail de positions professionnelles (amplitude importante sur l'axe 1), mais leurs carrières sont moins marquées par la temporalité (amplitude faible sur l'axe 2), témoignant sans doute d'une présence moins longue dans l'entreprise. Ceux qui sont recrutés à partir de 1962, voient leurs durées de présence s'allonger ; ils ont une expérience plus durable du travail minier, mais sont fortement cantonnés à l'espace professionnel du fond, assignés aux travaux les moins qualifiés, sans perspectives d'ascension professionnelle. Enfin, ceux qui sont recrutés à partir de 1969 sont, eux aussi, cantonnés à un espace professionnel relativement restreint, mais leurs trajectoires sont travaillées par les temporalités du deuxième axe. Le fait que leur nuage soit nettement décalé vers le sud-est par rapport à celui des travailleurs recrutés entre les deux plans de récession charbonnière, manifeste le fait que ces travailleurs gagnent plus fréquemment en qualification et sont plus fréquemment concernés par des épisodes de fin de carrière mettant en jeu des dispositifs spécifiques ou des mises en retraite.

Quatre générations de travailleurs marocains sont ainsi définies par quatre moments de la politique de main-d'œuvre. La première génération (1945–1948) est celle de l'indifférenciation entre Marocains et autres travailleurs immigrés. La deuxième génération (1948–1961) est celle de la mise en place du recrutement de travailleurs marocains et de l'ouverture à une expérience professionnelle relativement plus diversifiée du travail minier. La troisième génération (1962–1968) est celle des travailleurs les plus fortement assignés, tout au long de leur carrière aux travaux du fond non qualifiés et à l'intermittence. Alors que la quatrième génération (1969–1982) est celle des travailleurs en voie d'installation dans un Statut de prolétaire des mines, dont les carrières sont heurtées par la fin de l'exploitation charbonnière et la mise en œuvre de dispositifs visant à gérer leurs carrières trop courtes.

Concernant les travailleurs français, les nuages demeurent de forme relativement similaire, en dépit d'un léger rétrécissement sur l'axe 1, témoignant d'une moindre diversité des types d'emplois occupés au fil du temps. Le fait le plus marquant est le déplacement des nuages de droite à gauche, qui objective ici la fin progressive du recrutement selon le modèle du galibot – dont nous avons parlé à la section

précédente : si les travailleurs recrutés dans les années 1945 voient leurs trajectoires s'étirer du cadran nord-est au cadran sud-est c'est bien qu'ils parcourent l'ensemble des positions situées entre le recrutement comme jeune ouvrier du jour et la retraite. C'est de moins en moins le cas au fil des périodes de recrutement.

Conclusion

L'analyse statistique des trajectoires professionnelles des mineurs permet d'objectiver la structuration d'un espace du travail minier par la juxtaposition entre divisions nationales, hiérarchies professionnelles, types de régulation de la relation salariale, expériences plus ou moins brèves et précaires du travail minier, et temporalités individuelles et sociales. Le système d'oppositions et de correspondances qui lie caractéristiques des emplois occupés, caractéristiques des travailleurs et caractéristiques des carrières, distingue nettement les travailleurs marocains des autres catégories de travailleurs. Ce que l'on montrait à partir de l'analyse des statistiques agrégées opposant les nationalités selon la division entre fond et jour est ici conforté : l'espace professionnel du travail minier est un espace segmenté et hiérarchique. Plus précisément, l'espace professionnel minier de l'après-guerre à la fin des années 1980 manifeste la précocité et la prégnance de formes de divisions au sein du travail ouvrier entre stables et précaires, qualifiés et non qualifiés, nationaux et étrangers [171]. Ces inégalités de qualification, de statut et d'origine migratoire se combinent de multiples manières : si la dimension la plus structurante de cet espace oppose bien des Français stables et qualifiés à des Marocains instables et non qualifiés, ces associations ne sont pas les seules possibles et se recomposent dans le temps. Ainsi, pour les jeunes travailleurs français, la stabilité associée au Statut n'est pas antinomique de formes d'instabilité liées au turnover et à l'entrée en crise du secteur charbonnier, alors que pour certains travailleurs marocains, l'instabilité associée à l'univers

171. Ces « inégalités internes au salariat subalterne » sont étudiées de façon synthétique par Yasmine Siblot et ses co-auteurs dans leur synthèse sur la sociologie des classes populaires. Ces ruptures, constitutives du rapport salarial, s'accentuent et se reconfigurent à partir des années 1970. Notamment, le clivage entre statuts d'emplois qui oppose, dans les entreprises publiques, les travailleurs « à statut » aux travailleurs extérieurs opérant pour le compte d'entreprises sous-traitantes, manifeste la forte inégalité entre ces deux types de salariés, ainsi que l'érosion par ses marges, des protections associées à l'emploi statutaire (Siblot et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, *op. cit.*). L'analyse que nous proposons ici vise à donner plus de profondeur temporelle à cette analyse de la fragilisation des statuts d'emploi stable, en montrant que ceux-ci sont traversés de ferments d'instabilités en leur sein, et par l'introduction de travailleurs immigrés, dès les années 1950.

de l'emploi contractuel débouche sur une installation dans une condition d'ouvrier mineur et sur des opportunités d'ascension professionnelle.

L'analyse statistique des trajectoires permet ainsi d'objectiver la diversité des expériences sociales du travail minier, tant pour les travailleurs marocains que pour les travailleurs français. Dans la dynamique historique de la récession charbonnière et des politiques de main-d'œuvre mises en place par l'entreprise, l'assignation des travailleurs marocains aux travaux déqualifiés du fond se transforme. L'expérience de la mine des mineurs marocains est très spécifique, marquée par une alternance – imposée par l'entreprise – entre période d'emploi aux postes déqualifiés du fond, et périodes de retour au Maroc. Au fond, ils sont le plus souvent manœuvres ou aides mineurs, au plus bas de l'échelle professionnelle. Certains accèdent au métier de « piqueur » ou d'« abatteur » et côtoient, à front de taille, les ouvriers mineurs français. Si elle est prédominante, cette forme du travail marocain dans les mines est caractéristique d'une période circonscrite, comprise entre le début et la fin des années 1960, c'est-à-dire entre les deux plans de récession charbonnière, à un moment de formalisation forte des conditions de recrutement et d'usage de la main-d'œuvre marocaine. Avant les années 1960, les travailleurs marocains connaissent une expérience de la mine plus indifférenciée, proche de celle des autres travailleurs étrangers, partageant avec les travailleurs français des conditions de travail au fond peu mécanisées et des carrières moins normées. Mais dans les années 1970 et 1980, les trajectoires des mineurs marocains changent. Un nombre plus important de Marocains accèdent à des postes d'ouvriers qualifiés, les durées de présence dans l'entreprise s'allongent et sont moins fréquemment entrecoupées par des périodes de retours au Maroc qui s'espacent pour se limiter aux vacances scolaires. L'installation durable dans une condition de mineur est contrariée par la fermeture des derniers puits, mais les mineurs marocains qui demeurent dans l'entreprise après la fin du système des contrats en 1981 connaissent non seulement une certaine ascension professionnelle, mais aussi des dispositifs de gestion des fins de carrière moins marquées par l'assignation et la rotation. Certains parviennent à la retraite (anticipée ou non). D'autres prennent la « prime au retour » distribuée par l'entreprise. D'autres encore doivent être « reconvertis », selon des modalités très proches de celles connues par les travailleurs français dans d'autres entreprises et d'autres secteurs [172].

172. Par exemple, l'industrie automobile, à Renault Douai, les entreprises de creusement du tunnel sous la Manche, ou des petites entreprises du bâtiment.

Les Français ne sont ainsi pas les seuls à parcourir l'espace professionnel de la mine. Les trajectoires des Marocains se différencient aussi par leur rapport plus ou moins prolongé et plus ou moins divers au travail minier et à ses métiers : alors que l'encadrement est fort, certains restent, notamment après 1981 et la fin du système des contrats. Une nouvelle génération de travailleurs marocains émerge alors, qui peut s'installer plus durablement dans une condition de travailleur des mines et qui connaît des trajectoires de petite ascension professionnelle se terminant souvent par un congé charbonnier de fin de carrière, une conversion professionnelle ou un retour au pays. Ces travailleurs marocains, s'ils ont été les « derniers mineurs » au sens où ils sont les derniers à avoir occupé les emplois les plus emblématiques de l'identité sociale du groupe professionnel, sont aussi ceux qui ont sans doute été le plus fortement impactés par la fermeture des mines. Utilisés comme un moyen d'assurer la décroissance des effectifs français et leur transfert au jour, ces travailleurs marocains de la troisième et de la quatrième génération ont aussi été les agents et les symboles de la reproduction impossible du groupe professionnel.

Ainsi, chaque groupe de travailleurs des mines est affecté différemment par la dynamique de la récession charbonnière et par les transformations des politiques de main-d'œuvre. Insistons ici sur le fait que le rôle des travailleurs marocains comme agents de la disparition du groupe professionnel des mineurs ne peut être compris que dans l'interaction avec la dynamique propre aux trajectoires des autres travailleurs, notamment français. L'assignation des travailleurs marocains au fond et leur installation contrariée dans une condition de prolétaire de la mine ne prend sens que par rapport aux transformations des carrières des travailleurs français. Les Marocains ne constituent ainsi pas un groupe aux contours fixés dans une position et une image éternisées. Leurs trajectoires professionnelles se différencient nettement sous l'effet de la politique de recrutement et d'encadrement qui se formalise peu à peu à partir du début des années 1960 et qui renforce leur assignation au fond. Ce moment des années 1960 est aussi celui qui voit les trajectoires des travailleurs français s'éloigner du « modèle du galibot » : l'assignation des Marocains aux travaux déqualifiés du fond est le pendant de la fin des modalités traditionnelles de reproduction du groupe professionnel des mineurs statutaires.

Terminons par une esquisse de discussion du cadre proposé par Abdelmalek Sayad pour penser les rapports entre condition immigrée et condition ouvrière[173]. Pour

173. Sayad, « L'immigré, "OS à vie" », *op. cit.*

Sayad, la dimension économique de la condition d'immigré prime. Elle détermine la manière dont se transforme et s'opère la symbiose entre celle-ci et la condition d'ouvrier spécialisé. C'est le fait d'occuper un emploi qui rend légitime la présence de l'immigré dans la société d'accueil, la crise économique, la montée du chômage minant cette légitimité, toujours précaire, et déséquilibrant les termes de l'arbitrage entre « coûts » et « profits » de l'immigration[174]. L'homologie entre ces deux conditions prend ainsi plusieurs significations. À un niveau général, la position des immigrés marocains des mines dans les rapports sociaux de production prime : c'est le fait d'occuper un emploi qui légitime leur présence dans le Nord-Pas-de-Calais, et qui détermine les modalités de leur insertion sociale, même si leur présence est rendue plus compliquée alors que la crise du charbon s'accentue : l'entreprise cherche alors à les renvoyer « au pays » et envisage même de procéder à des licenciements (cf. chapitre 2). Au niveau de l'entreprise, on a pu alors saisir en quoi consiste leur position professionnelle, et comment elle évolue. La forte segmentation interne de la main-d'œuvre manifeste des logiques de superposition de deux formes de hiérarchie dans le monde du travail : une hiérarchie ethnique fondée sur l'évaluation des qualités intrinsèques (réelles ou supposées) de certaines catégories de travailleurs, souvent issus de l'ancien empire colonial français, et une hiérarchie professionnelle fondée sur l'articulation entre qualifications et emplois[175]. Enfin, au niveau de la position des travailleurs immigrés dans le groupe social des ouvriers, ce sont les dynamiques de production et de reproduction de la classe qui sont questionnées. Les mineurs marocains ont été les derniers occupants de postes typiques du travail ouvrier et constitutifs de l'identité sociale du groupe des mineurs. Ils participent de sa disparition : ils y contribuent et en sont directement affectés, lorsque leurs propres emplois sont menacés à la fin des années 1980.

174. *Idem*, « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *op. cit.*

175. Jounin, « L'ethnicisation en chantiers : reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *op. cit.* ; Pitti, « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'uvre », *op. cit.* ; Laure Pitti, « La main-d'uvre algérienne dans l'industrie automobile (1945 – 1962) ou les oubliés de l'histoire », *Hommes et Migrations*, 1263, 2006, p. 47–57 ; *idem*, « Carrières d'OS depuis 1945. Les Algériens à Renault-Billancourt », *op. cit.*

Conclusion générale

Ce parcours dans le monde économique et social de la mine arrive à son terme. Nous souhaiterions, pour conclure, rassembler les traits les plus saillants permettant de répondre à la question de savoir comme les travailleurs marocains ont été utilisés pour fermer les mines. Ces éléments permettent de connecter histoire économique et sociale du capitalisme, socio-histoire de l'institution du travail, socio-histoire des immigrés au travail et socio-histoire de la crise du monde ouvrier, afin de com prendre ce phénomène majeur qu'est l'utilisation de travailleurs immigrés afin de liquider un secteur d'activité.

L'étude que nous avons proposée des rapports entre récession charbonnière, déclin du groupe des travailleurs des mines et immigration a d'abord consisté en une *étude de la façon dont la force de travail marocaine a été intégrée à des politiques de main-d'œuvre* permettant d'ajuster les effectifs miniers aux objectifs de récession de l'activité charbonnière. Le rôle de la force de travail marocaine dans la récession charbonnière s'apprécie d'abord par rapport à la structure économique et sociale des rapports de production. De la nationalisation à la fermeture du dernier puits, ces dernières ont considérablement évolué. Les forces productives de l'entreprise ont été bouleversées par l'introduction de machines et l'automatisation progressive d'une part croissante des travaux du fond de la mine. La structure et les hiérarchies professionnelles ont été transformées sous l'effet de cette montée en technicité de l'exploitation charbonnière, et du déplacement du centre de gravité professionnel et social des mines du fond vers le jour : alors que l'archétype du travailleur des mines était encore dans les années 1950 le mineur armé de son marteau-piqueur, il se diversifie au cours des années 1970 et 1980 pour prendre les traits du pilote de machines d'abattage, de l'électro-mécanicien, du soudeur ou du chaudronnier qualifié. Les derniers mineurs qui remontent de la fosse 10 d'Oignie le 30 décembre 1990 n'ont plus grand-chose à voir à ceux qui y descendaient au cours de la « bataille du charbon ».

Cette transformation sociale et économique du monde de la mine est rythmée par

un ensemble de décisions politiques, des « plans », qui définissent le rythme auquel les puits doivent fermer. La désaccumulation du capital minier est le résultat d'un travail politique. La mobilisation de la main-d'œuvre immigrée dans cette politique de la récession passe alors par un ensemble de dispositifs pratiques qui verrouillent certain types de pratiques : une gestion duale de la main-d'œuvre inscrite dans des pratiques de gestion différenciée de la force de travail au sein de l'entreprise, des dispositifs concrets de prévision des effectifs et des dispositifs institutionnels, comme les contrats de travail. Le travail minier en général, et celui réalisé par les immigrés notamment, est une variable des plans de production, dont l'élaboration et l'évaluation tendent de plus en plus, au fil de la période, à être réalisées selon le principe de la minimisation des coûts.

L'histoire économique et sociale du capitalisme, vue par les politiques de main-d'œuvre et par les modalités du pilotage de l'action économique ouvre alors sur une socio-histoire de l'institution du travail. Nous avons ainsi montré que contrats et statuts ne sont pas les versants opposés du droit du travail. Contrats et statuts, emplois stables et emplois précaires sont les deux faces d'une même médaille, les deux aspects complémentaires d'une gestion cohérente et concertée de la main-d'œuvre dans certaines entreprises, qui réservent certains postes aux catégories subalternes les moins dotées en ressources et les moins bien représentées syndicalement (les femmes et les étrangers). La stabilité associée au Statut est une construction politique et sociale fragile et révocable. La mise en place d'une contractualisation de la relation de travail, au cœur même du rapport salarial stable, statutaire, du secteur public perturbe les grilles de lecture classiques de l'évolution des statuts juridiques sur les marchés du travail de la seconde moitié du XXe siècle. Au plan général de l'analyse du salariat en longue durée, le cas de la politique de recrutement contractuel de main-d'œuvre marocaine par les HBNPC permet d'interroger le schéma d'une progression linéaire du droit du travail d'un XIXe siècle tout libéral à un XXe siècle du droit social triomphant. L'analyse historique des questions de main-d'œuvre rejoint alors celle de la planification de la récession charbonnière pour mettre en question une chronologie qui, en histoire économique et politique, place le point de bascule du capitalisme régulé, structuré par un emploi public stable, vers un monde « néolibéral » marqué par une forte précarisation de l'emploi (ouvrier notamment) dans les années 1970. Notre recherche contribue ainsi à questionner les continuités et ruptures dans l'économie capitaliste de la seconde moitié du XXe siècle. Si tant est qu'un changement

de paradigme du keynésianisme au néolibéralisme ait véritablement eu lieu, celui-ci doit être recherché dès les années 1950 (et même sans doute dès les années 1930 à la suite de l'effondrement financier et économique provoqué par la crise de 1929), au cœur même des organes de la planification et du gouvernement des entreprises publiques. Ce sont les mêmes acteurs qui ont introduit l'un et l'autre au sein de l'appareil d'État français et dans les grandes entreprises.

C'est en outre au sein des grandes entreprises publiques comme les Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais, que sont expérimentées certaines formes d'emploi précaire : l'emploi public, travaillé par la précarité, apparaît ainsi comme un laboratoire des transformations du salariat. Le monde de la mine manifeste ainsi la précocité et la prégnance de fortes divisions au sein du travail ouvrier entre stables et précaires, qualifiés et non qualifiés, nationaux et étrangers. Ces ruptures, constitutives du rapport salarial, s'accentuent et se reconfigurent à partir des années 1970, mais le clivage entre stables (statutaires) et instables (non statutaires), qui témoigne de la fragilisation des statuts d'emploi stable, sont en germe depuis les années 1950. C'est notamment par l'introduction de travailleurs immigrés que les premières perturbations ont été introduites.

L'étude des rapports entre récession charbonnière, déclin du groupe des travailleurs des mines et immigration ouvre ainsi, et c'est la seconde façon de répondre à la question de savoir comment les marocains ont été utilisés pour fermer les mines, sur une *analyse de la façon dont les Marocains ont été les agents – involontaires – du lent déclin du groupe professionnel des mineurs*. Cette étude s'appuie sur l'articulation entre une socio-histoire des immigrés au travail et une socio-histoire de la classe ouvrière. Elle ouvre également sur des enjeux liés au rôle du colonialisme dans la structuration des rapports sociaux et à la racialisation des populations issues de l'empire colonial français.

La politique duale de main-d'œuvre décrite du point de vue de la politique charbonnière et du point de vue des pratiques contractuelles manifeste un traitement différencié et discriminatoire des travailleurs marocains. Ce traitement différencié trouve son origine dans les conditions de leur recrutement, c'est-à-dire dans la manière dont les Marocains ont été construits comme une main-d'œuvre exploitable. Transformer des jeunes paysans du Souss en travailleurs de la mine passe par un travail d'organisation, d'encadrement et de représentation des travailleurs qui met en jeu les relations entre États et entreprises de part et d'autre de la Méditerranée.

Cette construction d'une main-d'œuvre exploitable s'inscrit dans un contexte économique particulier (des immigrés recrutés en période de récession économique) et dans l'histoire longue des rapports entre colonisation du Maroc et migrations entre le Maroc et l'Europe. Facteurs économiques et coloniaux se mêlent pour définir la position de ces mineurs marocains dans les rapports sociaux de production en France. Notamment, la racialisation des travailleurs marocains et le rapatriement de certaines pratiques de gestion des populations coloniales permet d'assigner ces travailleurs à un espace biens spécifique au sein de l'espace professionnel des mines, et à contrôler leurs déplacement et leur installation en France. L'idéologie racialiste coloniale n'est pas transférées par la seule force des discours et des imaginaires (coloniaux ou non) : c'est parce qu'elle s'inscrit dans une organisation du travail qu'elle est utilisée de façon opératoire. Cette idéologie racialiste comprend ainsi, dans les colonies comme aux HBNPC, une dimension essentiellement pratique ou instrumentale, qui a partie liée avec la légitimation de pratiques d'exclusion et de traitements différenciés structurant les inégalités entre groupes sociaux et professionnels différenciés racialement. Pour le dire autrement, l'analyse des racines coloniales du recrutement de travailleurs marocains montre que la race est un système d'oppression subordonné à la structure de classe.

En s'intégrant au monde du travail minier, les travailleurs marocains contribuent à transformer une structure professionnelle fortement segmentée selon la nationalité. La superposition entre hiérarchies professionnelles et hiérarchies ethniques ou raciales (objectivées sous la forme de catégories de nationalité dans les statistiques de l'entreprise) définit les coordonnées du travail marocain dans les mines. Ce travail est caractérisé par une forte assignation aux travaux du fond et aux emplois subalternes en voie de déqualification (aides-mineurs, abatteurs), une rotation imposée par le système de contrats de travail, et une absence générale de perspectives de promotion professionnelle. Une telle correspondance entre condition d'immigré et condition d'ouvrier non qualifié ne peut toutefois être comprise que relativement à l'ensemble des autres positions professionnelles existant au sein de l'entreprise. L'assignation des travailleurs marocains au fond permet et répond à la diversité des positions et trajectoires professionnelles ascendantes des mineurs français, au jour comme au fond. Elle répond aussi à l'entrée en crise dès les années 1960 d'un mode de reproduction de la classe ouvrière des mines : certains des enfants de la « génération singulière » quittent la mine et ne s'attachent pas à une condition d'ouvrier

mineur.

Le monde du travail minier est structuré par la juxtaposition de divisions nationales, de hiérarchies professionnelles, de types de régulation de la relation salariale, d'expériences plus ou moins brèves et précaires du travail minier, et de temporalités individuelles et sociales. C'est un espace segmenté et hiérarchisé au sein duquel les travailleurs marocains se distinguent nettement des autres par le caractère relativement plus précaire, plus bref et moins qualifié que les autres. Ces inégalités de qualification, de statut et d'origine migratoire se combinent de multiples manières : si la dimension la plus structurante de cet espace oppose bien des Français stables et qualifiés à des Marocains instables et non qualifiés, ces associations ne sont pas les seules possibles et se recomposent ou transforment dans le temps. Ainsi, la stabilité associée au statut n'est pas antinomique, pour les jeunes travailleurs français de formes d'instabilité liées au turnover et à l'entrée en crise du secteur charbonnier, alors que l'instabilité associée à l'univers de l'emploi contractuel débouche, pour certains travailleurs marocains, sur une installation dans un statut de travailleur de la mine et sur des opportunités d'ascension professionnelle.

C'est ainsi sans doute l'intérêt d'une sociologie historique du travail et des travailleurs que de pouvoir montrer, par l'analyse quantitative et qualitative de trajectoires singulières, que les formes de contrôle et de segmentation les plus fortes et les plus structurantes ne sont jamais absolues. L'analyse statistique des trajectoires permet d'objectiver la diversité des expériences sociales du travail minier, tant pour les travailleurs marocains que pour les travailleurs français. L'expérience de la mine des mineurs marocains est très spécifique, marquée par une alternance – imposée par l'entreprise – entre période d'emploi aux postes déqualifiés du fond, et périodes de retour au Maroc. Si elle est prédominante, cette forme du travail marocain dans les mines n'est pas unique. Le contrôle exercé sur les carrières par le mode de recrutement et d'encadrement des Marocains n'est pas infaillible : en témoignent les cas de travailleurs marocains qui fuient avant la fin de leur contrat, par exemple pour aller s'embaucher en dans les mines belges qui leur promettent de meilleures conditions de travail et de rémunération. Ces failles, identifiées par les dirigeants de l'entreprise obligent à accentuer le travail d'encadrement et de mobilisation d'une diversité d'acteurs et d'institutions (gouvernements, organismes diplomatiques, ONI). L'expérience de la mine par les travailleurs marocains peut aussi ne pas se résumer à celle d'une rotation entre le bassin minier et le Souss. Dans les années 1970 et

1980, les trajectoires des mineurs marocains changent. Un nombre plus important de Marocains accèdent à des postes d'ouvriers qualifiés, les durées de présence dans l'entreprise s'allongent et sont moins fréquemment entrecoupées par des périodes de retours au Maroc qui s'espacent pour se limiter aux vacances scolaires. L'installation durable dans un statut de mineur est contrariée par la fermeture des derniers puits, mais les mineurs marocains qui demeurent dans l'entreprise après la fin du système des contrats en 1981 connaissent non seulement une certaine ascension professionnelle, mais aussi des dispositifs de gestion des fins de carrière moins marquées par l'assignation et la rotation. Une nouvelle génération de travailleurs marocains émerge alors, qui peut s'installer plus durablement dans un statut de travailleur des mines et qui connaît des trajectoires de petite ascension professionnelles se terminant souvent par un congé charbonnier de fin de carrière, une conversion professionnelle ou un retour au pays. Ces travailleurs marocains, s'ils ont été les « derniers mineurs » au sens où ils sont les derniers à avoir occupé les emplois les plus emblématiques de l'identité sociale du groupe professionnel, sont aussi ceux qui ont sans doute été le plus fortement impactés par la fermeture des mines. Utilisés comme un moyen d'assurer la décroissance des effectifs français et leur transfert au jour, ces travailleurs marocains ont aussi été les agents et les symboles de la reproduction impossible du groupe professionnel.

Clôturons cette thèse en évoquant quelques prolongements possibles de ce travail de recherche. Un premier prolongement pourrait chercher à poursuivre l'analyse des trajectoires professionnelles et sociales des mineurs au sein de l'entreprise. Nous n'avons ici qu'esquissé les potentialités d'une articulation entre objectivation statistique des régularités et de la structuration des carrières professionnelles, et description de cas singuliers. Le matériau ne manque pas : il permettrait sans doute de mieux élaborer et comparer des types d'expériences du travail minier combinant analyse formelle des carrières, effets des temporalités sociales, individuelles et économiques, et caractéristiques sociales.

Un deuxième prolongement pourrait tâcher de suivre ces travailleurs, en amont et en aval de la mine. La consultation et le traitement quantitatif de registres d'état-civil, sources traditionnelles de l'histoire sociale et de la démographie historique, pourrait permettre de situer les individus saisis par l'entreprise dans des configurations familiales et locales. La compréhension des mécanismes par lesquels passe l'impossible reproduction du groupe des mineurs serait sans doute enrichie d'une

analyse fine des mobilités sociales et spatiales des mineurs et de leurs familles.

Quant aux travailleurs marocains, il serait sans doute aussi possible de les suivre après la fin des mines. Notamment, les retours au pays organisés par l'entreprise ont été l'occasion de la mise en place d'un dispositif d'aide à la création d'entreprises au Maroc. Ce dispositif a laissé des traces dans les archives des HBNPC conservées à l'ANGDM (liste exhaustive des travailleurs concernés, type d'activité de l'entreprise créée, ville de réinstallation au Maroc, etc.), qu'il serait possible de croiser avec les dossiers du personnel et de compléter avec une enquête au Maroc. Une telle démarche en permettant de voir, après la mort de l'entreprise, les conséquences de la politique de traitement différencié des travailleurs marocains, permettrait aussi de regarder d'un œil nouveau la question des politiques de retour, étudiées jusqu'à présent principalement du point des États (à l'exception notable de Vincent Gay dans sa thèse sur les Marocains dans l'industrie automobile).

Un troisième prolongement possible serait d'étendre la question des rapports entre transformation des structures productives capitalistes, dynamique des classes sociales et migrations à d'autres terrains et d'autres modalités d'enquête [176]. D'autres monographies d'entreprise seraient envisageables (nous avons commencé à repérer des fonds qui s'y prêteraient), dans d'autres secteurs économiques, qui permettraient de caractériser des configurations économiques, sociales et politiques différentes. Au-delà d'un simple objectif comparatiste, cette extension de la question de recherche à d'autres terrains permettrait de mieux caractériser les spécificités de chaque cas, tout en élaborant un cadre théorique et empirique permettant de comprendre les relations entre capitalisme et migrations.

Enfin, un dernier prolongement possible serait de poursuivre l'étude des rapports entre colonialisme, migration et institutions du travail. Il faudrait alors remonter à la période coloniale afin d'étudier les migrations de travailleurs coloniaux depuis la Première Guerre mondiale jusqu'à l'indépendance du Maroc, non seulement vers la France, mais aussi au sein de l'espace colonial d'Afrique du Nord. Un des enjeux serait d'analyser les modalités d'encadrement juridique de ces migrations coloniales. Le secteur minier, qui constitue une part importante de l'industrie marocaine, pourrait notamment être investigué : tant les mines phosphates gérées par l'Office chérifien

176. On se réfère ici à la démarche de « l'étude de cas élargie » (*extended cas method*) proposée par Michael Burawoy (Michael Burawoy, *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*, Berkeley : University of California Press, 2009).

des Phosphates, que les mines de charbon de Jerrada, à la frontière algérienne, ont été alimentées par des migrations importantes, notamment en provenance du Souss. Le poids économique de ces secteurs d'activités et leur relation intime avec les structures politiques coloniales font sans doute de ces terrains des points d'observation pertinents afin de poursuivre l'étude des relations réciproques entre colonialisme, traitement des populations et exploitation capitaliste.

université PARIS-SACLAY
ÉCOLE DOCTORALE
Sciences de l'homme et de la société (SHS)

Titre : Des Marocains pour fermer les mines : sociologie historique d'une politique de main-d'œuvre (1945-1990)

Mots clés : sociologie historique, immigration, travail, charbon, récession, classe ouvrière, colonialisme

Résumé : Comment des travailleurs marocains ont-ils été utilisés pour fermer les mines de charbon du Nord-Pas-de-Calais ? Cette thèse s'inscrit dans une histoire économique du secteur charbonnier, et dans une socio-histoire des politiques migratoires vues du point de vue non pas de l'État mais d'une entreprise, de ses dirigeants et des agents impliqués dans le recrutement, l'administration et le contrôle des travailleurs immigrés. Alors que les puits d'extraction du charbon ferment les uns après les autres dans le Nord-Pas-de-Calais, comprendre le rôle et le statut de ces travailleurs marocains nécessite de situer leurs trajectoires professionnelles dans une histoire de la lente disparition du groupe professionnel des mineurs et dans le contexte colonial de leur recrutement.
Fondée sur l'étude des archives des Houillères, du ministère de l'Industrie, sur l'analyse de débats internes au corps des ingénieurs des Mines, ainsi que sur une analyse quantitative de dossiers de carrière de mineurs, cette thèse analyse conjointement les transformations du système productif et des conditions économiques de production de l'entreprise, l'évolution de la politique de main-d'œuvre interne à l'entreprise, et les trajectoires individuelles au sein d'un groupe professionnel segmenté et hiérarchisé.
De la nationalisation du secteur minier à la fermeture du dernier puits du Nord-Pas-de-Calais en 1990, apparaissent les liens entre politiques économiques, évolution du capitalisme français et modalités concrète de la construction, de l'affaiblissement, et de la disparition d'une frange importante de la classe ouvrière.

Title : Morrocan workers to close mines : a historical sociology of a workforce policy (1945-1990)

Keywords : historical sociology, migrations, work, coal, recession, working class, colonialism

Abstract : How were Moroccan workers utilised to close coal mines in the Nord-Pas-de-Calais ? This thesis answers this question by studying the economic history of coal mining in France, and migration policies. Such a historical sociology of migrations sees migration policies from the point of view of a firm -- and not of a state --, and of the agents who contributed to the recruitment, management and control of these migrant workers. As coal pits were being closed one by one, understanding the role of Moroccan workers requires to analyse the relationship between professional trajectories and the historical process of disappearing of coal miners, and the colonial context of the recruitment.
In order to understand the way a big company implemented, on the long run, a recruitment policy of immigrant worders, one needs to analyse the transformations of productive systems, the evolutions of the firm's workforce policy, and the individual trajectories of a segmented and hierarchised professional group.
From the nationalisation of the whole mining sector to the closing of the last pit in the Nord-Pas-de-Calais, this history manifests the relationships between economic policies, the evolution of French capitalism, and the concrete modalities of the construction, weakening and disappearing of an important segment of the working class.

Université Paris-Saclay
Espace Technologique / Immeuble Discovery
Route de l'Orme aux Merisiers RD 128 / 91190 Saint-Aubin, France

université PARIS-SACLAY

école normale supérieure paris—saclay

NNT : 2018SACLN042

Des Marocains pour fermer les mines

Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990)

Volume 2

Thèse de doctorat de l'Université Paris-Saclay
préparée à l'École Normale Supérieure Paris-Saclay

École doctorale n°578 sciences de l'homme et de la société (SHS)
Spécialité de doctorat : Sociologie, démographie

Thèse présentée et soutenue à Cachan, le 30 novembre 2018, par

Antonin Perdoncin

Composition du Jury :

Elodie Béthoux Maîtresse de conférences ENS Paris-Saclay (IDHES)	Examinatrice
Pierre Fournier Professeur des universités Université Aix-Marseille (LAMES)	Président du jury
Paul-André Rosental Professeur des universités Sciences Po Paris (Centre d'histoire de Sciences Po)	Rapporteur
Yasmine Siblot Professeure des universités, Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis (CRESSPA – CSU)	Rapporteure
Pierre-Paul Zalio Professeur des universités ENS Paris-Saclay (IDHES)	Directeur de thèse

Thèse de doctorat

Des Marocains pour fermer les mines

Immigration et récession charbonnière dans le Nord-Pas-de-Calais (1945 – 1990)

Volume II
Sources, Bibliographie, Annexes statistiques

Antonin Perdoncin

Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Pierre-Paul Zalio
présentée et soutenue à Cachan le 30 novembre 2018

ENS Paris–Saclay
ED 578 SHS (Spécialité : sociologie, démographie)

Volume 2 — Sources, Bibliographie, Annexes statistiques

★

Volume II — Sources, Bibliographie, Annexes statistiques

★

Sommaire

Volume I — Manuscrit principal 3

Introduction générale 3

1 Les chemins politiques d'une récession économique
Immigration et désaccumulation du capital 55

2 Piloter par les coûts
Immigration, noblesse d'État et capitalisme 145

3 Jeux sur les statuts
Immigration et institutions du travail 209

4 Recruter et construire une main-d'œuvre exploitable
Immigration, colonialisme et racialisation 277

5 L'impossible reproduction
Immigration et fin d'un monde ouvrier 345

Conclusion générale 467

Volume II — Sources, Bibliographie, Annexes statistiques 5

Graphiques, tableaux et illustrations 9

Bibliographie 73

Liste des tableaux 76

Liste des figures 77

Sources consultées 81

Échantillonnage des dossiers de carrière 85

Analyses géométriques des données 113

Table des matières 130

Graphiques, tableaux et illustrations

Graphiques

FIGURE 5.21 – Divisions administratives des HBNPC, 1946–1990

Source : commons.wikimedia.org. Collectif, *Glossaire de la base de données « Access » des terrils du Nord et du Pas-de-Calais*, La Chaîne des Terrils, Mission Bassin Minier, Bassin Minier Uni, 2009, p. 4. Les groupes d'exploitation sont regroupés au cours des années 1960 au fil des premières fermetures de puits et de la politique de concentration de l'exploitation charbonnière. Ils sont transformés en 1970 en unités de production (UP), puis brièvement en Secteurs à la fin des années 1970. A partir de 1980, les sièges d'exploitation concentrés recouvrent leur autonomie.

Figure 5.22 – Effectifs selon la nationalité, HBNPC, 1947–1981

Figure 5.23 – Effectifs de salariés par bassin charbonnier, Charbonnages de France, 1945–1990

Figure 5.24 – Production de houille par bassin charbonnier, Charbonnages de France, 1945–1990

Figure 5.25 – Évolution des immobilisations, HBNPC, 1945–1990

Figure 5.26 – Évolution du taux d'investissement et du taux de renouvellement du capital, HBNPC, 1949–1990

Figure 5.27 – Évolution des résultats d'exploitation, HBNPC, 1945–1990

Figure 5.28 – Évolution du capital propre, HBNPC, 1945–1990

Figure 5.29 – Évolution des coûts de production (prix de revient) et du rendement, HBNPC, 1945–1990

Figure 5.30 – Évolution du nombre de fosses en activité, 1947–1990

Figure 5.31 – Évolution du nombre prisonniers de guerre employés par les HBNPC, 1947–1948

Figure 5.32 – Majoration des heures supplémentaires – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat

Figure 5.33 – Majoration des heures de nuit – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat

Figure 5.34 – Nuage des individus de l'ACP, selon la nationalité (couleur)

Figure 5.35 – Nuage des individus de l'ACP restreint aux seuls Marocains et Français, selon l'année (couleur)

Figure 5.36 – Structure de la population étrangère par nationalité, HBNPC, 1947–1981 (couleur)

Figure 5.37 – Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au fond, 1945–1991, N = 254 (couleur)

Figure 5.38 – Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au jour, 1945–1991 (couleur)

Figure 5.39 – Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au fond, 1945–1991 (couleur)

Figure 5.40 – Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au jour, 1945–1991 (couleur)

Figure 5.41 – Trajectoires des ouvriers français, 1945–1991 (couleur)

Figure 5.42 – Trajectoires des ouvriers marocains, 1945–1991 (couleur)

Figure 5.43 – Premier plan factoriel – Nuage des modalités actives (couleur)

Figure 5.44 – Second plan factoriel – Nuage des modalités actives (couleur)

Figure 5.45 – Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité (couleur)

Figure 5.46 – Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité et la date de recrutement (couleur)

Tableaux

Tableau 5.19 – Population algérienne et marocaine en France et aux HBNPC, 1954–1982

	Algériens			Marocains			Algériens / Marocains	
	France (1)	HBNPC (2)	$\frac{2}{1}$	France (3)	HBNPC (4)	$\frac{4}{3}$	France $\frac{1}{3}$	HBNPC $\frac{2}{4}$
1946	22 114			16 458			1,3	
1954	211 675	2 646	1,3 %	10 734	627	5,8 %	19,7	4,2
1962	350 484	1 781	0,5 %	33 320	6 338	19 %	10,5	0,3
1968	473 812	2 110	0,4 %	84 236	4 922	5,8 %	5,6	0,4
1975	710 690	1 273	0,2 %	260 025	4 619	1,8 %	2,7	0,3
1982	805 116	832	0,1 %	441 308	3 676	0,8 %	1,8	0,2

Sources : Recensements de la population française et ANMT, CDF 2002 056 1038 et 2002 056 1040.

Note : Pour l'année 1982, les effectifs des HBNPC n'étant pas disponibles, on a pris les effectifs en fin de premier trimestre 1981.

Lecture : En 1954, 627 Marocains travaillent aux HBNPC, soit 5,8 % de la population marocaine installée en France. En 1954, les Algériens étaient 19,7 fois plus nombreux que les Marocains sur l'ensemble du territoire français, et 4,2 fois plus nombreux parmi les travailleurs des HBNPC.

Tableau 5.20 – Population totale et étrangère en France, dans le Nord-Pas-de-Calais et les HBNPC, 1946–1990

	France	**Nord-Pas-de-Calais**		**HBNPC**	
	Effectif	Effectif	% pop. France	Effectif	% pop. NPC
1946					
Population totale	39 848 182	3 661 650	7,7	214 572	7
Étrangers	1 743 619	230 763	13,2	74 706	32,4
	4,4 %	7,5 %		34,8 %	
1954					
Population totale	42 763 280	3 382 660	7,9	152 196	4,5
Étrangers	1 766 100	200 120	11,3	33 890	16,9
	4,1 %	5,9 %		22,3 %	
1962					
Population totale	46 458 956	3 661 143	7,9	115 584	3,2
Étrangers	2 169 665	182 020	8,4	22 277	12,2
	4,7 %	5 %		19,3 %	
1968					
Population totale	49 654 556	3 809 280	7,7	82 970	2,2
Étrangers	2 621 088	183 700	7	14 881	8,1
	5,3 %	4,8 %		17,9 %	
1975					
Population totale	52 607 790	3 913 250	7,4	44 294	1,1
Étrangers	3 445 455	204 810	5,9	8 836	4,3
	6,5 %	5,2 %		19,9 %	
1982					
Population totale	54 295 612	3 926 664	7,2	23 608	0,6
Étrangers	3 714 200	196 368	5,3	5 392	2,7
	6,8 %	5,0 %		22,8 %	
1990					
Population totale	56 651 955	3 967 622	7		
Étrangers	3 596 602	166 543	4,6		
	6,3 %	4,2 %			

Sources : Recensements de la population française et ANMT, CDF 2002 056 1038 et 2002 056 1040.
Note : Pour l'année 1946, les effectifs des HBNPC n'étant pas disponibles, on a pris les effectifs en fin de second trimestre 1947. Pour l'année 1982, les effectifs des HBNPC n'étant pas disponibles, on a pris les effectifs en fin de premier trimestre 1981.
Lecture : En 1954, 200 120 étrangers résident dans le Nord-Pas-de-Calais, soit 11,3 % de la population étrangère totale installée en France ; 33 890 étrangers sont inscrits aux registres des HBNPC, soit 17,9 % de la population étrangères du Nord-Pas-de-Calais.

Tableau 5.21 – Motifs de départ définitif de l'entreprise selon la nationalité, 1945–1991

	Français	Marocain	Autres	Effectifs
Retraite	81,8	3,6	14,5	110
Départ volontaire	74,3	5,9	19,8	101
Licenciement, contrat non renouvelé	50	20	30	30
Six absences	48	18	33	27
Conversion professionnelle	83	6	11	18
Service militaire	100	0	0	16
Invalidité, silicose	73	0	27	15
Non rentré de permission	14	36	50	14
Autres	82	9	9	22
Non renseigné	48	5	47	42
Ensemble	69,6	7,8	22,5	395

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % selon le de Fischer exact. Les valeurs sont calculées à partir des effectifs pondérés.

Lecture : 81,8 % des 110 départs en retraite enregistrés dans les dossiers sont le fait de travailleurs de nationalité française.

Tableau 5.22 – Motifs de départ définitif de l'entreprise selon la nationalité, 1945–1991

	Sortie au fond	Sortie au jour	Effectifs
Retraite	17,1	82,9	110
Départ volontaire	74,3	25,7	101
Licenciement, contrat non renouvelé	62,1	37,9	30
Six absences	92,6	7,4	27
Conversion professionnelle	5,6	94,4	18
Service militaire	88,2	11,8	16
Invalidité, silicose	40,0	60,0	15
Non rentré de permission	100,0	0,0	14
Autres	63,6	36,4	22
Non renseigné	73,8	26,2	42
Ensemble	55,1	44,9	395

Source : ANGDM, Dossiers de carrière.

Note : La liaison est significative au seuil de 1 % selon le de Fischer exact. Les valeurs sont calculées à partir des effectifs pondérés.

Lecture : 82,9 % des 110 départs en retraite enregistrés dans les dossiers ont lieu au jour.

Illustrations

DIRECTION DU PERSONNEL
ET DES RELATIONS SOCIALES
Service Gestion et Administration
du Personnel
JPD/MB

ANNEXE N°1.1

Rueil, le

EVOLUTION DES EFFECTIFS (*) A FIN 1991
H.B.N.P.C.

(*) Ouvriers, ETAM

		POTENTIEL	REALISATIONS	
Effectif inscrit au 30.06.86		14 872		14 872
Agents dont la date de départ en retraite normale est antérieure au 31.12.91		3 451	Retraites normales	3 451
Agents qui, au 31.12.91 auront plus de 30 années de service sans être dans la catégorie précédente		793	Retraites anticipées	793
Agents qui, au 31.12.91 auront plus de 45 ans et plus de 25 années de service, sans être dans les 2 catégories précédentes		642	Dispenses d'activité	642
Fonte naturelle estimée à 1 %/an		743		743
Effectif résiduel		9 243		9 243
dont	Agents français âgés, au 31.12.91 de moins de 40 ans	2 832	Départ EDF autres conversions, créations d'entreprise	(1) 1 206
	Agents susceptibles de retour au pays	2 503	Retour au pays	1 252
	Autres agents	3 908		
Effectifs disponibles au 31.12.91				6 575
Besoins exprimés dans le Scénario "C"				1 400

(1) Le N.P.C. estime ne pas pouvoir atteindre les 50 % compte tenu des critères de sélection imposés par EDF

Figure 5.47 – Canaux de réduction des effectifs et catégories de main-d'œuvre, 1986 (AN 2002019/11)

Paris, le 23 avril 1986

CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DE LA STRATEGIE "B"

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Productions : Nord Pas-de-Calais	1,80	1,20	0,50							
(en Mt) Lorraine	8,45	7,10	5,80	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40
Centre-Midi fond hors Provence	0,82	0,60	0,30							
Provence et Découvertes	2,93	2,60	2,40	2,10	2,00	1,90	1,80	1,70	1,60	1,50
TOTAL Productions Houille	14,00	11,50	9,00	6,50	6,40	6,30	6,20	6,10	6,00	5,90
Effectifs totaux : Nord Pas-de-Calais	12 974	8 000	2 000	1 800	1 650	1 550	1 400	1 400	1 400	1 400
Lorraine	18 000	14 000	9 000	8 700	8 600	8 450	8 400	8 300	8 300	8 300
Centre-Midi	7 383	5 900	3 500	3 100	2 950	2 800	2 600	2 450	2 350	2 200
TOTAL Effectifs en fin d'année	38 357	27 900	14 500	13 600	13 200	12 800	12 400	12 150	12 050	11 900
Adaptation des effectifs cumulée :										
Base fin 1985 = 47 150 agents										
. Retraites normales et anticipées et Fusion naturelle					14 630					19 160
. Retours au pays					3 500					3 500
. Conversions EDF					5 000					5 000
. Autres conversions					11 020					11 020
. Rentrées automatiques					- 200					- 200
. Autres rentrées										- 3 230
TOTAL Fonte des effectifs					33 950					35 250
1. Résultat d'exploitation ens. Bassins (Résultat après compensation des charges non liées ou assimilées, avant résultat financier et taux de rejet C.N.L. 100 %)	- 1 688	- 1 354	- 1 037	- 627	- 605	- 585	- 562	- 507	- 453	- 400
2. Excédent (insuffisance) brut (e) d'exploitation = 1 + amortissements	- 473	- 137	+ 183	+ 596	+ 567	+ 537	+ 509	+ 493	+ 475	+ 455
3. Investissements (hors intérêts intercal.)	- 800	- 530	- 400	- 370	- 360	- 330	- 290	- 270	- 210	- 210
4. Variation de stocks	+ 386	+ 146	+ 111							
5. Solde brut d'exploitation = 2 + 3 + 4	- 887	- 521	- 106	+ 226	+ 207	+ 207	+ 219	+ 223	+ 265	+ 245
Coût cumulé des mes. d'adapt. (hors rachat des droits au logement et chauffage) (MF 86)					4 180					4 550

Figure 5.48 – Tableau de bord de la fermeture des mines (stratégie B), 1986 (AN 2002019/11)

CARACTERISTIQUES ESSENTIELLES DE LA STRATEGIE "C"

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Productions : Nord Pas-de-Calais (en Mt)	1,80	1,65	1,25	0,85	0,40	0,15				
Lorraine	9,45	9,00	8,60	8,20	7,80	7,40	7,00	6,70	6,30	6,00
Centre-Midi fond hors Provence	0,82	0,75	0,55	0,25	0,20	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Provence et Découvertes	2,93	2,80	3,00	3,10	3,10	3,10	3,00	2,90	2,90	2,70
TOTAL Productions Houille	15,00	14,20	13,40	12,40	11,50	10,80	10,15	9,75	9,35	8,85
Effectifs totaux : Nord Pas-de-Calais	12 974	9 500	6 800	4 400	2 800	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Lorraine	20 438	18 900	17 800	16 950	15 950	15 200	14 400	13 800	13 200	12 400
Centre-Midi	7 383	6 100	4 900	4 600	4 200	3 700	3 600	3 550	3 400	3 200
TOTAL Effectifs en fin d'année	40 795	34 500	29 500	25 950	22 950	20 300	19 400	18 750	18 000	17 000
Adaptation des effectifs cumulée : Base fin 1985 = 47 150 agents										
. Retraites normales et anticipées et Fusion naturelle					13 720					19 350
. Retours au pays					3 000					3 000
. Conversions EDF					5 000					5 000
. Autres conversions					2 680					3 000
. Rentrées automatiques					- 200					- 200
. Autres rentrées										
TOTAL Fonte des effectifs					24 200					30 150
1. Résultat d'exploitation ens. Bassins (Résultat après compensation des charges non liées ou assimilées, avant résultat financier et taux de rejet C.N.L. 100 %)	- 1 913	- 1 755	- 1 710	- 1 699	- 1 595	- 1 325	- 1 171	- 1 090	- 1 009	- 928
2. Excédent (insuffisance) brut (e) d'exploitation = 1 + amortissements	- 698	- 515	- 450	- 406	- 330	- 88	+ 39	+ 72	+ 105	+ 138
3. Investissements (hors intérêts intercal.)	- 1 374	- 1 110	- 800	- 700	- 640	- 610	- 580	- 560	- 530	- 500
4. Variation de stocks	+ 356	+ 146	+ 81							
5. Solde brut d'exploitation = 2 + 3	- 1 716	- 1 479	- 1 169	- 1 106	- 970	- 698	- 541	- 488	- 425	- 362
Coût cumulé des mes. d'adapt. (hors rachat des droits au logement et chauffage) (MF 86)					2 587					3 125

Figure 5.49 – Tableau de bord de la fermeture des mines (stratégie C), 1986 (AN 2002019/11)

Contrat de travail de Claude Dutertre

Son contrat de travail est rédigé comme suit :

[en-tête] HBNPC - Direction du personnel
Mle 401.927

Contrat de travail ouvrier du jour

Entre les Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais, Etablissement Public à caractère industriel et commercial, 20 rue des Minimes à Douai

et

Monsieur Dutertre Claude né le 2/6/52 à Hénin-Liétard, demeurant à Hénin-Beaumont, 606 route de Rouvroy

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 — Monsieur Dutertre Claude est engagé par les HBNPC en qualité d'OUVRIER du JOUR à l'établissement S.E.U.D de l'Unité de Production de COURRIERES en vue d'y exercer en régime continu ou posté l'emploi de Levageur.

Article 2 — L'exercice des fonctions définies à l'article 1 entraîne l'application à l'intéressé :

dès sa prise de fonction, de l'affiliation au régime spécial de sécurité sociale dans les Mines ;

dès sa titularisation, des dispositions du Statut du Mineur, du Protocole relatif au classement et au salaire des ouvriers des HBNPC et des textes pris pour leur application ;

l'intéressé sera affilié à la Caisse Autonome de Retraite des Ouvriers des Mines (CARCOM).

Article 3 — L'intéressé est classé dès son embauchage à la Catégorie 4 des Ouvriers du Jour, ce classement devant évoluer par la suite conformément aux règles de la profession.

Article 4 — Les HBNPC garantissent à l'intéressé de l'occuper en application du présent contrat, jusqu'à la date du TRENTE SEPTEMBRE 1977 sous réserve de satisfaire au stage probatoire de six mois prévu à l'article 3 du Statut du Mineur.

Fait à Billy-Montigny, le 3 octobre 1974

P/ Le Directeur du Personnel [Signature]

Signature (précédé de lu et approuvé) [Signature] [177]

177. Dossier Dutertre, ANGDM

Contrat de travail de Paul Marcel

Son contrat est rédigé ainsi :

[En-tête] HBNPC – Direction du personnel
Mle 401.873

Contrat de travail n° F 777

Entre les Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais, Etablissement public à caractère industriel et commercial, 20 rue des Minimes à Douai

et

Monsieur Marcel Paul, né le 26/6/1943 à Offekerque, demeurant à Vendin-le-Vieil, 1 rue de Castelnau

Article I — Monsieur Marcel Paul est engagé par les HBNPC en qualité d'ouvrier du fond à l'unité de production d'Ostricourt.

Article II — Monsieur Marcel Paul exerçant les fonctions définies à l'article I, sera obligatoirement affilié au régime spécial de sécurité sociale dans les Mines, ce qui entraîne l'application à M. Marcel Paul, dès sa titularisation, des dispositions :

du Statut du Mineur

du Protocole relatif au classement et au salaire des ouvriers des HBNPC

et des textes pris pour leur application.

Monsieur Marcel Paul sera affilié à la Caisse Autonome de Retraite des Ouvriers des Mines (CARCOM).

Article III — Monsieur Marcel Paul est classé dès son embauchage à l'échelle 3 des ouvriers du fond, ce classement devant évoluer par la suite en fonction de l'emploi tenu et conformément aux règles de la profession.

Article IV — Monsieur Marcel Paul bénéficiera, à titre gratuit, d'un logement selon les dispositions du Statut du Mineur.

Monsieur Marcel Paul pourra en devenant locataire des HBNPC, soit conserver le logement mis à sa disposition, soit occuper un autre logement des HBNPC en cas de nécessité de changement de résidence.

Article V — Les HBNPC garantissent à Monsieur Marcel Paul de l'occuper en application du présent contrat pendant une durée de CINQ ANS à compter du QUATORZE OCTOBRE 1974, sous réserve de satisfaire au stage probatoire de six mois prévu à l'article 3 du Statut du Mineur.

A l'échéance du présent contrat, soit le TREIZE OCTOBRE 1979 les HBNPC garantissent à Monsieur Marcel Paul en fonction de leurs besoins propres et de la situation locale de l'emploi :

soit de lui proposer un nouveau contrat de travail,

soit de le présenter à une entreprise de la région,

soit de le présenter à un Centre de FPA.

Fait à Billy-Montigny, le 26/9/1974
Pr. le directeur du personnel
J. Caron [signature]
Lu et approuvé Marcel [Signature] [178]

178. Dossier Marcel, ANGDM

MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DE
LA SÉCURITÉ SOCIALE

DIRECTION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL
ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

DIRECTION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE

SOUS-DIRECTION
de la MAIN-d'ŒUVRE ÉTRANGÈRE
7e BUREAU (IMMIGRATION)

1, Place de Fontenoy
PARIS (7e)

Téléphone : SÉGUR 98-10

Le présent contrat rédigé en deux exemplaires est remis aux deux parties par l'Office National d'Immigration au moment de la signature par l'ouvrier. Le travailleur immigré doit présenter l'exemplaire en sa possession pour obtenir la carte de travailleur.

MODÈLE N° 1
Format 21 × 27

CONTRAT DE TRAVAIL N° .....
POUR TRAVAILLEUR ETRANGER

Métier : .....Extraction de la Houille.....
Nationalité (1) : .....Italienne.....
Département du lieu d'emploi : .....Nord.....

Le présent contrat, rempli par l'employeur et déposé au bureau de la main-d'œuvre dont relève l'entreprise est transmis par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, après visa de l'exemplaire destiné au travailleur, à l'Office National d'Immigration chargé du Recrutement.

Il doit être établi et ne peut être valable que pour l'introduction d'une seule personne, à moins d'une disposition contraire insérée dans le visa du ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Il est rappelé que les articles 161 et 162 du Code Pénal punissent de 15 jours à 6 mois d'emprisonnement l'établissement et l'usage de faux contrats.

Etablissement employeur (raison sociale, adresse et numéro d'inscription au registre du commerce) Houillères du Bassin du Nord et du Pas de Calais Groupe d'Exploitation de Douai ANICHE
Nature de l'activité (ou de la fabrication principale) de l'établissement employeur (2) : .....
Lieu d'emploi : .....Aniche..... *Tél. N°* .....7..... *Gare* : .....DOUAI.....
Nom et prénoms du travailleur (1) : .....
Nationalité (1) : .....Italienne.....
Date et lieu de naissance (1) : .....Mars 1927 à GUALDO TADINO.....
Adresse du travailleur (1) : .....Camp du Pescron SIN LE NOBLE (Nord).....
Métier : ...Extraction de la Houille..... *Nature du travail* (indiquer s'il est de galerie, de souterrain, d'atelier ou de plein air) : ...souterrain.....
Qualification professionnelle précise (manœuvre, ouvrier spécialisé, qualifié, employé, contremaître) : ...manoeuvre.....

1° L'employeur soussigné s'engage à assurer un travail continu pendant une durée de (3) .....UN AN..... au travailleur signataire du présent contrat, et à dater du lendemain de son arrivée.

2° Les travailleurs étrangers doivent recevoir, à travail égal, une rémunération égale à celle des ouvriers français de même catégorie employés dans l'établissement où dans l'exploitation ou, à défaut d'ouvriers français remplissant ces conditions, une rémunération basée sur le taux normal et courant de la région. L'égalité de traitement s'étend également aux indemnités s'ajoutant aux salaires.

En conséquence, ce travailleur recevra un salaire de ....108 frs + 16,80 d'indemnité Compl. Cat. I

Au cas où le taux du salaire, ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, serait modifié pour les travailleurs français travaillant dans la même exploitation, cette modification serait étendue de plein droit au travailleur étranger faisant l'objet du présent contrat.

Le payement des salaires sera effectué en espèces dans les conditions prévues par le Code du Travail, et notamment par ls articles 43, 44 et 44 a du Livre 1er. Il ne pourra être opéré de retenues sur les salaires que dans les limites admises par la loi française (Code du Travail, Livre 1er, art. 50 et 51).

3° Il aura droit au même régime de travail (durée du travail, jour de repos) que les ouvriers français et recevra conformément au tarif :

pour
- chaque heure supplémentaire : .....50 % au delà de 48 Heures par semaine
- travail de nuit : .....108 frs + 16,80 d'indemnité Compl.
- travail des jours fériés : .....50 %

(1) Ne porter aucune indication sous ces rubriques, dans le cas où le contrat est anonyme.
(2) Indiquer la nature de l'activité ou de la fabrication principale dont relève l'entreprise qui offre un emploi : industries de l'alimentation, industries chimiques, caoutchouc, papier-carton, industrie du livre, textiles, vêtements, cuirs et peaux, bois, métallurgie, travaux métaux, taille pierres, terrassements et constructions, pierres et terres au feu, commerces divers, mines, carrières, travail des pailles, plumes, crins, osiers, travail des métaux fins et des pierres précieuses, manutention, transports, commerces forains et spectacles, banques et assurances, soins personnels, personnel domestique.
(3) La durée doit être de trois mois au minimum.

X. 724611. SEINE.

4° L'employeur assure que le travailleur trouvera à se loger à ..... et que les prix réunis de la nourriture et du logement ne dépasseront pas en moyenne ..... francs par jour.

a. Le travailleur ne sera ni logé, ni nourri par l'établissement ;

ou bien

b. Il pourra, à sa demande, être logé par l'établissement au prix de gratuitement francs par jour ;

ou bien

c. Il pourra, à sa demande, être nourri par l'établissement au prix de ..... francs par jour ;

ou bien

d. Il pourra, à sa demande, être logé et nourri par l'établissement au prix de ..... francs par jour.

(Biffer les formules inutiles).

5° *Frais de recrutement.* — Les frais de transport du lieu de la résidence jusqu'au lieu de travail, ainsi que les frais de recrutement et de sélection médicale et professionnelle sont à la charge exclusive de l'employeur et sont couverts par la redevance versée par celui-ci à l'Office national d'Immigration.

Si le travailleur rompt son contrat avant la date fixée pour son expiration, il sera tenu de rembourser à l'employeur au prorata de la durée du contrat restant à courir, et dans les limites prévues par l'article 61 du Livre 1er du Code du Travail, les sommes payées à l'Office National d'Immigration pour son introduction.

6° *Sécurité sociale.* — Les travailleurs étrangers qui travaillent en France bénéficient des législations de sécurité sociale :
— en matière d'assurances sociales, dans les conditions fixées par l'ordonnance du 19 octobre 1945 ;
— en matière d'accidents du travail, dans les conditions fixées par la loi du 30 octobre 1946 ;
— en matière de prestations familiales, dans les conditions fixées par la loi du 22 août 1946.

L'employeur, en cas de maladie, doit au travailleur pendant la période s'étendant entre son arrivée dans l'exploitation et le jour où il sera susceptible de bénéficier des prestations des Assurances sociales: les soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, ainsi que le payement d'une indemnité journalière dont le quantum ne saurait être inférieur à celui de l'indemnité qu'il aurait perçue si pendant ladite maladie, il avait été régulièrement couvert par la législation des Assurances sociales.

7° *Contentieux.* — Toutes les difficultés pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur signataire du présent contrat seront immédiatement signalées :

au Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre dont dépend le lieu d'emploi.

Fait à .....ANICHE....., le 15 Juillet 1952 (1)

Visa du ministre du Travail et de la Sécurité sociale:

Signature du travailleur :

Signature de l'employeur :
L'Ingénieur en Chef des Services Administratifs

AVIS FAVORABLE

Lille, le 12 AOUT 1952

Pour le Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre

Vu pour la légalisation de la signature de l'employeur et pour certification de la profession déclarée par l'employeur au recto du présent contrat.

AUBERCHICOURT, le 16 JUIL. 1952

Pr. Le Maire empêché
L'Adjoint Délégué

10 FRANCS

Le présent contrat, soumis au visa du Commissaire de Police ou, à défaut, du Maire de la localité, pour légalisation de la signature de l'employeur et certification de la profession déclarée par l'employeur au recto du présent contrat, devra être adressée au bureau de la Main-d'Œuvre. (Pour Paris et le département de la Seine : 391, rue de Vaugirard, Paris.)

Le bénéficiaire de cette demande doit, s'il a fait l'objet d'une mesure d'expulsion ou de refoulement, produire avec ce contrat une autorisation de séjour du ministre de l'Intérieur.

Rappel des prescriptions légales.

1° L'étranger qui demande la délivrance d'une carte de travailleur au moment de son entrée en France est tenu de produire un contrat de travail visé par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (art. 1er du 6 juin 1946) ;

2° Il est interdit à tout employeur d'embaucher directement ou par intermédiaire, un travailleur étranger introduit en France avant l'expiration du contrat de travail, en vertu duquel il a été introduit. Cette interdiction ne sera pas applicable :

a. si le contrat liant le travailleur étranger à son premier employeur a été résilié par autorité de justice ;

b. si une année s'est écoulée depuis l'introduction du travailleur intéressé ;

c. si le travailleur est porteur d'une carte de présentation délivrée par un office public de placement après enquête auprès du précédent employeur dont les droits vis-à-vis du travailleur et du nouvel employeur sont réservés (art. 64 *a* du Livre II du Code du Travail).

L'employeur qui aura contrevenu aux prescriptions de l'article 64 *a* du Livre II du Code du Travail sera puni d'une amende de 3.000 à 12.000 francs par chaque infraction constatée.

(1) Dans le cas où le contrat est anonyme, l'employeur ne mentionnera pas, lors de la souscription, la date. Elle sera portée par l'Office National d'Immigration au moment de la signature du contrat par le travailleur.

Figure 5.50 – Exemple de contrat de travail pour travailleur étranger — 1952 (Dossiers du personnel, ANGDM)

BASSIN
DU PAS DE CALAIS

FRANCE

معدن الفحم الحجري
لباسان دنور وباداكالي
فرنسا

Entre les Houillères du Bassin du Nord et du Pas de Calais d'une part, et M. :
N° Mle ..... demeurant .....
il a été convenu ce qui suit :
M. ..... est embauché pour une durée d'un an par les Houillères du bassin du Nord et du Pas de Calais, en qualité de mineur de fond, à compter du 8 AVRIL 1957.
.....
Les conditions de rémunération et de travail seront celles prévues au Statut du Mineur et par les Arrêtés pris pour son application. Les Houillères feront l'avance des frais de transport.

TRADUCTION EN ARABE

بين معدن الفحم الحجري للباسان دنور وباداكالي من جهة
والسيد .....
الساكن ب .....
وقع الاتفاق على ما يأتي :
ان السيد ..... استؤجر لمدة سنة من لدن
معدن الفحم الحجري للباسان دنور وباداكالي كمعدن القعر
ابتداء من .....
ان شروط الاجرة والعمل هي التي ينص عليها القانون المعدن والقرارات
المتخذة لتنفيذها . ان معدن الفحم الحجري تدفع سلفا صوائر
النقل .

Fait en double à ..... حرر في نظيرين ب

Signature de l'ouvrier,
امضاء العامل

Signature du Représentant de l'employeur
امضاء ممثل معدن الفحم الحجري

HOUILLÈRES DU NORD ET DU PAS DE CALAIS
Le Contrôleur Social
F. MORA

بعد امضاءات والاطلاع والموافقة عليه او بصمة الاصابع

Signatures précédées du " LU et APPROUVE " ou empreintes digitales.

Figure 5.51 – Exemple de contrat *ad hoc* pour travailleurs marocains

MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

7e BUREAU : « IMMIGRATION ».

1, place Fontenoy, PARIS (VIIe).
Tél. SÉGur 98-10.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE.

CONTRAT DE TRAVAIL N° .....

(MAIN-D'ŒUVRE MAROCAINE.)

Établissement employeur : Charbonnage de France
Lieu d'emploi : ~~BASSIN DU NORD et du PAS-de-CALAIS~~
Nom et prénoms de l'ouvrier : [illegible]
Filiation paternelle : Abdella b. Ahmed
Filiation maternelle : Zohra bt. Ibrahim
Date et lieu de naissance : 1930. Zouag
Numéro de la carte d'identité de protégé français : .....
Adresse du travailleur... { Douar : ..... / Tribu : Jouferaat-Ait-Abdellah
Nature de l'emploi (1)... { Manœuvre : du fond / ~~Ouvrier~~ : .....

1° L'employeur soussigné s'engage à assurer un travail continu pendant une durée de dix-huit mois à l'ouvrier signataire du présent contrat à dater du lendemain de son arrivée au lieu de travail en qualité de Manœuvre fond.

2° L'ouvrier sera soumis au même régime de travail que les ouvriers métropolitains exerçant la même profession dans la même région. Il bénéficiera de tous les avantages de la législation ouvrière et sociale en vigueur.

Le travailleur marocain occupé en France ouvrira droit par son travail, à ses enfants résidant au Maroc, au bénéfice des prestations familiales, conformément à la réglementation en vigueur au Maroc.

3° Les frais d'introduction du lieu de résidence au lieu de travail sont à la charge de l'employeur.

4° L'employeur s'engage à fournir avant l'embarquement au Maroc :
Un complet de travail (veste et pantalon) ;
Une chemise ;
Un caleçon ;
Un béret basque ;
Une paire de chaussettes ;
Une paire de naïls ;
Une pèlerine de drap ;
Deux couvertures.

(1) Biffer la mention inutile.
J. U. 824689.

Figure 5.52 – Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 1 (page 1)

D'autre part, une prime de 1.000 francs sera versée à la famille du travailleur, dès l'arrivée de celui-ci à la mine.

5° L'employeur est autorisé à récupérer sur le salaire de l'ouvrier le montant des frais d'habillement ainsi que la prime de départ par retenues mensuelles ne dépassant pas 1/10° du salaire exigible, conformément aux dispositions de l'article 51 du Livre I du Code du Travail.

6° En fin de contrat, le travailleur sera rapatrié aux frais de l'employeur.

7° L'ouvrier recevra un salaire et des indemnités égaux à ceux des ouvriers métropolitains de même catégorie et qui exécutent le même travail, selon la convention collective en vigueur dans la région du siège de l'entreprise.

Salaire horaire : .....

Clause particulière : .....

L'ouvrier sera logé gratuitement et trouvera à se nourrir au prix de 200 francs par jour.

AVIS FAVORABLE
pour J. J. Mein
Le présent avis [illegible]
[illegible] 6 [illegible]
[illegible] date d'arrivée
Paris, le

Fait à ....., le .....

Visa du Ministère du Travail et de la Sécurité sociale :
1 OCT 1951

L'ouvrier, *L'employeur,*

Vu pour la légalisation.

Photographie.

Empreinte digitale du pouce gauche :

Empreinte digitale du pouce droit :

Visa de la Direction du Travail du Maroc :

Rabat, le 1 OCT 1951
AVIS FAVORABLE
Le Chef du Service du Travail,

Visa du Service de Police à la sortie du Maroc :

Figure 5.53 – Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 1 (page 2)

Alimentation Mohammedi

MODÈLE N° 3
(format 27 × 21)
(couleur jaune)

MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Direction Générale du Travail
et de la Main-d'Œuvre

DIRECTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

7e Bureau

1, Place de Fontenoy — PARIS (7e)
TÉLÉPHONE SÉGUR 38-10

Le présent contrat rédigé en deux exemplaires est remis aux deux parties par l'Office National d'Immigration au moment de la signature par l'ouvrier.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Contrat Nominatif de Travail N° 48 1 0 5

(Main-d'Œuvre Marocaine)

Le présent contrat rempli par l'employeur et déposé au bureau de Main-d'Œuvre dont relève l'entreprise est transmis par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, après visa de l'exemplaire destiné au travailleur, à l'Office National d'Immigration chargé du recrutement.

Il doit être établi et ne peut être valable que pour l'introduction d'une seule personne, à moins d'une disposition contraire insérée dans le visa du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Il est rappelé que les articles 161 et 162 du Code pénal punissent de 15 jours à 6 mois d'emprisonnement l'établissement et l'usage de faux contrats.

Établissement employeur : Houillères du Nord

Nature de l'activité (ou de la fabrication principale) de l'établissement employeur (1) :

Lieu d'emploi : Gare :

Nom et prénoms du travailleur : [redacted] — filiation paternelle : Sidi Moh.ed b. M'Hamed Abderrahman — filiation maternelle : Lalla Fatma b.

Date et lieu de naissance : 1929 Boudenib Tazougart

Numéro de la carte d'identité : 1826 - 47 732 100

Adresse du travailleur : douar Boudenib — tribu Ait Yzdeg du Moyen Guir

Métier :

Qualification professionnelle : manœuvre — travailleur spécialisé — travailleur qualifié

1° L'employeur soussigné s'engage à assurer un travail continu pendant une durée de douze mois au travailleur signataire du présent contrat, à dater du lendemain de son arrivée au lieu de travail en qualité de

2° Le travailleur sera soumis au même régime de travail que les ouvriers métropolitains exerçant la même profession dans la même région. Il bénéficiera des avantages prévus par la législation ouvrière et sociale en vigueur.

3° Les frais de transport du lieu de résidence au lieu de travail ainsi que les frais de recrutement et de sélection médicale et professionnelle sont à la charge exclusive de l'employeur et sont couverts par la redevance versée par celui-ci à l'Office National d'Immigration. Toutefois, ces frais sont récupérés par l'employeur sur le salaire du travailleur par retenues mensuelles ne dépassant pas le 1/10e du salaire éventuel, conformément aux dispositions de l'article 91 du Livre Ier du Code du Travail.

Les sommes ainsi retenues seront remboursées au travailleur, à titre de prime, mais seulement en fin de contrat et après exécution de celui-ci, c'est-à-dire à l'expiration de la durée de travail fixée à l'article Ier ci-dessus.

Les frais de retour fixés forfaitairement à 2.000 francs sont à la charge de l'employeur et consignés par ce dernier à la Résidence Générale de France au Maroc, Compte chèque 100-00, Trésorier Général, Rabat.

4° Enfin, à la fin du contrat, le travailleur sera rapatrié par les soins de la Résidence Générale de France au Maroc à moins de dérogation demandée par l'employeur.

T. S. V. P.

(1) Indiquer la nature de l'activité ou de la fabrication principale dont relève l'entreprise : industries d'alimentation, industries chimiques, cautchouc, papier-carton, industrie du bois, textile, vêtements, cuirs et peaux, bois, métallurgie, travaux métaux, taille pierre, terrassements, constructions, pierres et terres au feu, céramiques, divers mines, carrières, travail des pierres, plumes, crins, cuirs, travail des métaux fins et précieux, manutention, transports, commerces, sociétés et syndicats, banques et assurances, soins personnels, personnel domestique.

(2) Préciser le nom du travailleur dans le mouvement de travailleurs marocains du tableau actuellement que sur des travailleurs du moment et désignés.

Figure 5.54 – Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 2 (page 1)

5° Le travailleur recevra un salaire et des indemnités égaux à ceux des travailleurs métropolitains de même catégorie et qui exécutent le même travail.

Salaire horaire : Tarif Syndical

Clauses particulières :

Au cas où le taux du salaire, ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, serait modifié pour les travailleurs métropolitains travaillant dans la même exploitation, cette modification serait étendue de plein droit au travail leur marocain, faisant l'objet du présent contrat.

6° L'employeur assure que le travailleur trouvera à se loger à ..... et que les prix réunis de la nourriture et du logement ne dépasseront pas en moyenne ..... francs par jour.

a) Le travailleur ne sera ni logé, ni nourri par l'établissement ;

ou bien

b) Il pourra, à sa demande, être logé par l'établissement au prix de ..... francs par jour ;

ou bien

c) Il pourra, à sa demande, être nourri par l'établissement au prix de ..... francs par jour ;

ou bien

d) Il pourra, à sa demande, être logé et nourri par l'établissement au prix de ..... francs par jour.

(Biffer les formules inutiles.)

7° Toutes les difficultés pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur signataire du présent contrat seront immédiatement signalées :

a) pendant les huit premiers jours à l'Office National d'Immigration, 2, rue Paul Cézanne, à Paris,

b) ensuite au Directeur Départemental du Travail et de la Main-d'Œuvre dont dépend le lieu d'emploi.

Fait à Blanca le 8 novembre 1947.

Visa du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. | Le Travailleur | L'Employeur

Empreinte digitale du pouce gauche.

Vu pour la légalisation de la signature de l'employeur et pour certification de la profession déclarée par l'employeur au recto du présent contrat.

A ..... le ..... 194..

Photographie

Empreinte digitale du pouce droit.

Visa de la Division du Travail au Maroc | Visa du Service de Police à la source du Maroc

Le présent contrat, soumis au visa du Commissariat de Police, ou à défaut du Maire de la localité pour légalisation de la signature de l'employeur et certification de la profession déclarée par l'employeur au recto du présent contrat, devra être adressé au Bureau de Main-d'Œuvre dont dépend le lieu d'emploi.

Figure 5.55 – Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 2 (page 2)

Figure 5.56 – Carte des puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, selon leur date de fermeture, 1945–1990 (couleur)

Figure 5.57 – Les puits d'extraction du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais, 1945–1990

Figure 5.58 – Carte des « groupes ethniques » du Maroc d'après Robert Montagne, 1952 (couleur)

Bibliographie

Ageron Charles-Robert, « La politique berbère du Protectorat marocain de 1913 à 1934 », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 18 (1), 1971, p. 50–90.

— « L'immigration maghrébine en France : un survol historique », *Vingtième Siècle*, 7 (1), 1985, p. 59–70.

Allais Maurice, *Abondance ou misère : propositions hétérodoxes pour le redressement de l'économie française*, Bulletin des transports, 1946.

— « Le problème de la coordination des transports et la théorie économique », *Revue d'économie politique*, (58), 1948, p. 212–271.

— « Libéralisme et marxisme », *Fédération*, (61), 1950.

— *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, Paris : Imprimerie nationale, 1951.

— « Le Quatrième pouvoir et la démocratie », *Nouvelle revue de l'économie contemporaine*, 1951, p. 4–11.

— « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (1) », *Annales des mines*, 149 (6), 1960, p. 373–420.

— « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *Annales des mines*, 149 (9), 1960, p. 33–70.

— éd., *Les aspects essentiels de la politique de l'énergie*, Paris : Imprimerie nationale, 1961.

— « La formation économique de l'ingénieur », *Annales des mines*, 156 (12), 1966, p. 1111–1130.

Andersson Jenny, *The Future of the World. Futurology, Futurists, and the Struggle for the Post Cold War Imagination*, New York : Oxford University Press, 2018.

Andrieu Claire, Lucette Le Van et Antoine Prost, éds., *Les Nationalisations de la Libération : de l'utopie au compromis*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987.

— éds., *Les Nationalisations de la Libération : de l'utopie au compromis*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987.

Angeletti Thomas, « Faire la réalité ou s'y faire ? La modélisation et les déplacements de la politique économique au tournant des années 1970 », *Politix*, (95), 2011, p. 47–72.

Aprile Sylvie et al., éds., *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015.

Arborio Anne-Marie, *Un personnel invisible : les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris : Économica, Anthropos, 2012.

Armatte Michel, *La science économique comme ingénierie. Quantification et modélisation*, Paris : Presses des Mines, 2010.

— « Théorie et ingéniérie économiques : deux siècles de contribution des ingénieurs des Mines », *Les ingénieurs des Mines : cultures, pouvoirs, pratiques*, sous la dir. d'Anne-Françoise Garçon et Bruno Belhoste, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2012, p. 51–83.

Arthur Michael B. et Denise M. Rousseau, éds., *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, Oxford : Oxford University Press, 2001.

Atouf Elkbir, « Les Marocains en France de 1910 à 1965 : l'histoire d'une immigration programmée », thèse doctorat d'histoire, Université de Perpignan, 2002.

— *Aux origines historiques de l'immigration marocaine en France, 1910-1963*, Paris : Connaissances et savoirs, 2009.

Audibert Etienne, « Tribulations et perspectives des charbonnages français », *Annales des mines*, 138 (1), 1949, p. 44.

Avril Christelle, *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris : La Dispute, 2014.

Balandier Georges, « La situation coloniale : approche théorique », *Cahiers internationaux de sociologie*, (110), 2001, p. 9–29.

Bancel Nicolas et al., éds., *Zoos humains et exhibitions coloniales. 150 ans d'inventions de l'autre*, Paris : La Découverte, 2011.

Barjot Dominique, « Nationalisations et dénationalisations : une mise en perspectives historiques », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 9–23.

— « Reconstruire la France après la seconde guerre mondiale : les débuts d'Electricité de France (1946-1953) », *Entreprises et histoire*, (70), 2013, p. 54–75.

Baroudi Abdallah, *Maroc. Impérialisme et émigration*, Paris : Sycomore, 1978.

Baudry Jérôme, « Une histoire de la propriété intellectuelle. Les brevets d'invention en France, 1791-1844 : acteurs, catégories, pratiques », thèse de doct., Paris : EHESS, 2014.

Baumann Eveline, Sylvie Monchatre et Marc Zune, « Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? », *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 2016, p. 13–19.

Beau Anne-Sophie, « Grand Bazar, modes d'emploi : les salarié-e-s d'un grand magasin lyonnais », Thèse de doctorat d'histoire, Université Lumière Lyon 2, 2001.

— *Un siècle d'emplois précaires : patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce, XIXe-XXe siècle*, Paris : Payot, 2004.

Beaud Stéphane et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris : Fayard, 1999.

Beltran Alain et Martine Bungener, « Itinéraire d'un ingénieur : Pierre Massé avant le plan », *Vingtième Siècle*, (15), 1987, p. 59–68.

Bergougnioux Alain, « La CGT », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 129–143.

Bernard Sophie et Marnix Dressen, « Penser la porosité des statuts d'emploi », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014.

Berriane Mohamed, Lahoucine Amzil et Mohammed Aderghal, *Etat de la recherche sur les migrations internationales à partir, vers et à travers le Maroc.*

Berriane Mohamed, Hein de Haas et Katharina Natter, « Introduction : Revisiting Moroccan Migrations », *The Journal of North African Studies*, 20 (4), 2015, p. 503–521.

Bessière Céline et Sibylle Gollac, « Travailleurs indépendants », *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, sous la dir. de Pierre-Marie Chauvin, Michel Grossetti et Pierre-Paul Zalio, Paris : Presses de Sciences Po, 2014, p. 537–550.

Bessy Christian, *La contractualisation de la relation de travail*, Paris : LGDJ, 2007.

Bezes Philippe, « Aux origines des politiques de réforme administrative sous la Vème République : la construction du "souci de soi" de l'Etat », *Revue française d'administration publique*, (102), 2002, p. 307–325.

Blanchard Pascal, « La France, entre deux migrations », *La fracture coloniale. La société française au prisme de l'héritage colonial*, sous la dir. de Pascal Blanchard, Nicolas Bancel et Sandrine Lemaire, Paris : Le Grand Livre du mois, 2005.

Blanchard Pascal, Nicolas Bancel et Sandrine Lemaire, éds., *La fracture coloniale. La société française au prisme de l'héritage colonial*, Paris : Le Grand Livre du mois, 2005.

Blaque Belair, « La Promotion nationale marocaine : bilan en 1963 », *Annuaire de l'Afrique du Nord*, 2 (28), 1963, p. 161–177.

Blévis Laure, « La citoyenneté française au miroir de la colonisation : » *Genèses*, 53 (4), 2003, p. 25–47.

Blondeau Achille, *1963, quand toute la mine se lève*, Paris : Messidor, 1991.

Boiteux Marcel, « La tarification des demandes en pointe : application de la théorie de la vente au coût marginal », *Revue générale de l'électricité*, (58), 1949, p. 321–340.

— « Le calcul économique et l'économie appliquée », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 215–218.

Bon Michel et al., « Nationalisations et dénationalisations en France et en Grande-Bretagne : expériences comparées », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 135–166.

Bonneuil Christophe, Céline Pessis et Sezin Topçu, éds., *Une autre histoire des « Trente Glorieuses ». Modernisation, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre*, Paris : La Découverte, 2013.

Bonneuil Noël et Manuela Martini, « Career Advancement in a Family-Owned French Construction Firm Under Changing Labor Legislation and Market Demand, 1946-1985 », *Family Business Review*, 28 (1), 2015, p. 41–59.

Bouamama Saïd et Jessy Cormont, *Histoire de l'Association des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais. De la tête baissée à la conquête de la dignité*, Dechy : Association des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais, 2010.

Boudant-Desbonnet Odile, « Restructuration minière et reconversion dans les districts urbains de Lens-Liévin et de Hénin-Carvin », Thèse de doctorat de géographie, Université de Lille, 1979.

Bouffartigue Paul, « L'emploi à statut au miroir de ses marges : précaires à la Poste dans les années 2000 », *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, sous la dir. de Marie Cartier, Jean-Noël Retière et Yasmine Siblot, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2010, p. 287–299.

Bourdieu Pierre, *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris : Les Éd. de Minuit, 2002.

Bourdieu Pierre et Luc Boltanski, « La production de l'idéologie dominante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2 (2-3), 1976, p. 3–73.

Boyer Robert, « La discipline économique des années 1930 à nos jours : d'un espoir prométhéen à une dramatique révision », *Le Débat*, (169), 2012, p. 148–166.

Braudel Fernand et Ernest Labrousse, éds., *Histoire économique et sociale de la France. Tome 4 : 1880 - 1950.* Paris : Presses Universitaires de France, 1993.

Bresson Maryse, « Le travailleur non titulaire dans la fonction publique : une figure emblématique des marges de l'emploi », *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 2016, p. 65–83.

Bruno Anne-Sophie, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, Paris : EHESS, 2010.

Bruno Anne-Sophie et Claire Zalc, *Petites entreprises et petits entrepreneurs étrangers en France, 19e-20e siècles*, Paris : Publibook, 2003.

Bungener Martine, « L'électricité et les trois premiers plans : une symbiose réussie », *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, sous la dir. d'Henry Rousso, Paris : CNRS Editions, 1986, p. 107–120.

Burawoy Michael, *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*, Berkeley : University of California Press, 2009.

Cahen L., « Evolution de la productivité globale aux charbonnages de France », *Annales des mines*, 151 (2), 1962, p. 89–103.

Callon Michel, « Performative economics », *Do economists make markets ? On the performativity of economics*, sous la dir. de Donald A. MacKenzie, Fabian Muniesa et Lucia Siu, Princeton, NJ : Princeton University Press, 2008, p. 311–357.

Caquel Marie et Hicham Jamid, « La caravane des mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais : du projet mémoriel au pèlerinage identitaire », *Migrations et*

temporalités en Méditerranée. Les migrations à l'épreuve du temps (XIXe-XXIe siècle), sous la dir. de Virginie Baby-Collin et al., Paris : Karthala, 2017.

Cartier Marie, Jean-Noël Retière et Yasmine Siblot, éds., *Le salariat à statut. Genèses et cultures*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 2010.

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

Castles Stephen et Godula Kosack, *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, sous la dir. d'Institute of Race Relations, Londres : Oxford University Press, 1973.

Cegarra Marie, *La mémoire confisquée. Les mineurs marocains dans le Nord de la France*, Villeneuve-d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 1999.

— « Récession et immigration : les mineurs marocains », *Tous gueules noires. Histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais*, sous la dir. de Marie Cegarra et al., 8, Lewarde : Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais, 2004, p. 111–135.

— « Récession et immigration les mineurs marocains dans les mines de charbon du Nord/Pas-de-Calais », *Revue du Nord*, (21, hors-série), 2006, p. 157–164.

Cegarra Marie et al., éds., *Tous gueules noires. Histoire de l'immigration dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais*, 8, Lewarde : Centre historique minier du Nord-Pas-de-Calais, 2004.

Chaïb Sabah, « Femmes, migration et marché du travail en France », *Cahiers du CEDREF [en ligne]*, (12), 2004.

— « Femmes immigrées et travail salarié », *Cahiers du CEDREF [en ligne]*, (16), 2008.

Chappe Vincent-Arnaud et Narguesse Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire : La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 68 (1), 2018, p. 7–29.

Charle Christophe, « Prosopography (Collective Biography) », *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, sous la dir. de Neil J. Smelser et Paul B. Baltes, t. 18, Oxford : Pergamon, 2001, p. 12236–12241.

Chélini Michel-Pierre, « Les salaires des mineurs de charbon en France de 1938 à 1965 : étude historique et économique », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 137–184.

— « Le charbon français de 1914 à 1946 : une modernisation limitée », *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 109–127.

Chenu Alain, *Sociologie des employés*, 2005.

Chevalier Louis, *Classes laborieuses et classes dangereuses*, Paris : Plon, 1958.

Chick Martin et Pierre Lanthier, « The international experience of nationalisation and denationalisation », *Entreprises et histoire*, (37), 2004, p. 6–8.

Claisse Christophe, « Auto-entrepreneurs », *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, sous la dir. de Pierre-Marie Chauvin, Michel Grossetti et Pierre-Paul Zalio, Paris : Presses de Sciences Po, 2014, p. 45–64.

Coeillet R., « Les essais de soutènement marchant en France », *Annales des mines*, 149 (9), 1960, p. 11–30.

Collectif, « Le grand ensemble du siège 10 d'Oignies », *Annales des mines*, 151 (9), 1962, p. 585–598.

Conus Marie-France et Jean-Louis Escudier, « L'électrification de l'industrie houillère et la relation capital/formation 1920-1990 », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 117–136.

— « Analyse économique du cycle de vie de l'industrie houillère française : la phase ultime (1970-2004) », *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 153–182.

Cooper-Richet Diana, *Le peuple de la nuit. Mines et mineurs en France (XIXe-XXe siècles)*, Paris : Perrin, 2002.

Cornus Roger, *Mineurs cévenols et provençaux face à la crise des charbonnages*, Aix-en-Provence : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, 1975.

Cottereau Alain, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57 (6), 2002, p. 1521–1557.

Cross Gary, *Immigrant Workers in Industrial France*, Philadelphie : Temple University Press, 1983.

Dard Olivier, « Jalons pour une approche de l'itinéraire politique de Maurice Allais de la libération aux lendemains de la guerre d'Algérie », *Maurice Allais et*

la science économique, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 173–187.

Daulatly Georges, *La main-d'oeuvre étrangère en France et la crise économique*, Paris : Domat-Montchrestin, 1933.

Décosse Frédéric, « Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précariat étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, 55 (3), 2013.

Dejonghe Étienne et Laurent Daniel, *Libération du Nord et du Pas-de-Calais*, Paris : Hachette, 1974.

Denord François, *Néo-libéralisme version française. Histoire d'une idéologie politique*, Paris : Demopolis, 2007.

— « Les rénovateurs du libéralisme », *L'Etat démantelé : enquête sur une révolution silencieuse*, sous la dir. de Laurent Bonelli et Willy Pelletier, La Découverte, 2011, p. 31–41.

— « Les idéologies économiques du patronat français au XXe siècle », *Vingtième Siècle*, 114 (2), 2012, p. 171–182.

Desrosières Alain, « La commission et l'équation : une comparaison des Plans français et néerlandais entre 1945 et 1980 », *Genèses*, (34), 1999, p. 28–52.

— « Historiciser l'action publique : l'État, le marché et les statistiques », *Historicités de l'action publique*, sous la dir. de Pascale Laborier et Dany Trom, Paris : Presse universitaires de France, 2003, p. 208–221.

— *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris : La Découverte, 2010.

Desrosières Alain et Laurent Thévenot, *Les catégories socio-professionnelles*, Paris : La Découverte, 2002.

Desrousseaux Jacques, « Tendances du commerce charbonnier de l'Union française », *Annales des mines*, 141 (2), 1952, p. 3–18.

— « Evolution historique de l'administration des mines », *Annales des mines*, 142 (12), 1953, p. 3–22.

— « Etude sur le marché charbonnier », *Annales des mines*, 144 (5), 1955, p. 12–25.

— « Evolution des effectifs dans les mines françaises », *Annales des mines*, 144 (6-7), 1955, p. 198–204.

— « Calcul de l'amortissement dans les prix de revient industriels », *Annales des mines*, 147 (251-304), 1958, p. 198–204.

— « Le charbon et la politique énergétique », *Annales des mines*, 149 (1), 1960, p. 25–44.

Devillars Pierre, *L'immigration marocaine en France*, Compte-rendu de mission juillet 1948 - octobre 1951, Paris : Direction des Offices du Maroc, 1954.

Devinck Jean-Claude et Paul-André Rosental, « "Une maladie sociale avec des aspects médicaux" : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XXe siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 56 (1), 2009, p. 99–126.

Dewerpe Alain, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Paris : Armand Colin, 1998.

Didry Claude, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20e siècle*, Paris : EHESS, 2002.

— *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris : La Dispute, 2016.

Didry Claude et Frédéric Marty, « La politique de concurrence comme levier de la politique industrielle dans la France de l'après-guerre », *Gouvernement et action publique*, 4 (4), 2016, p. 23–45.

Diemer Arnaud, « La planification concurrentielle : théorie et applications », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 189–213.

Doeringer Peter B. et Michael J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : Heath Lexington Books, 1971.

Dornel Laurent, « Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'oeuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *Genèses*, 20 (1), 1995, p. 48–72.

— *La Grande Guerre et les migrations : les travailleurs étrangers, coloniaux et chinois en France. Enjeux d'une recherche en cours*, 2013.

Douki Caroline, « Entre discipline manufacturière, contrôle sexué et protection des femmes : recrutement, encadrement et protection des jeunes migrantes italiennes vers les usines textiles européennes (France, Suisse, Allemagne) au début du XXe siècle », *Migrations Société*, 22 (127), 2010, p. 87–120.

— « Protection sociale et mobilité transatlantique : les migrants italiens au début du XXe siècle », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 66 (2), 2011, p. 375–410.

Douki Caroline, David Feldman et Paul-André Rosental, « La protection sociale des travailleurs migrants dans l'entre-deux-guerres : le rôle du ministère du Tra-

vail dans son environnement national et international (France, Italie, Royaume-Uni) », *Revue française des affaires sociales*, (2), 2007, p. 167–171.

Duval René, « Quelle est la concentration optimale à viser dans une laverie métallique ? », *Annales des mines*, 148 (1), 1959, p. 43–51.

El Moubaraki Mohamed, *Marocains du Nord. Entre la mémoire et le projet*, 20, Paris : CIEMI - L'Harmattan, 1989.

— *Zakaria. Premier voyage*, Paris : L'Harmattan, 1990.

El Qadéry Mustapha, « Les Berbères entre le mythe colonial et la négation nationale. Le cas du Maroc », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 45 (2), 1998, p. 425–450.

Escofier Brigitte et Jérôme Pagès, *Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation*, Paris : Dunod, 2008.

Escudier Jean-Louis, « Les ingénieurs du corps des Mines et l'évolution de la sécurité du travail minier aux XIXe et XXe siècles », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, Février 2011 (1), 2011, p. 52.

— « Les Houillères au filtre des rapports de genre : des emplois "féminins" à l'épouse de mineur, 1860-1960 », *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, sous la dir. de Sylvie Aprile et al., Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 139–153.

Finez Jean, « Les économistes font-ils l'économie ferroviaire ? Maurice Allais, la "théorie du rendement social" et les premières restructurations de la SNCF », *Revue Française de Socio-Économie*, (11), 2013, p. 15–34.

— « La construction des prix à la SNCF, une socio-histoire de la tarification : de la péréquation au yield management (1938-2012) », *Revue française de sociologie*, 55 (1), 2014, p. 5–39.

Fontaine Marion, *Le Racing club de Lens et les « Gueules Noires ». Essai d'histoire sociale*, Paris : Les Indes savantes, 2010.

— *Fin d'un monde ouvrier. Liévin, 1974*, Paris : Éditions de l'EHESS, 2014.

Fontaine Marion et Xavier Vigna, « La grève des mineurs de l'automne 1948 en France », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, (121), 2014, p. 21–34.

Frennet-De Keyser Anne, « La convention belgo-marocaine du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, (1803), 2003, p. 5–46.

Frisch-Gauthier Jacqueline et Pierre Louchet, *La colombophilie chez les mineurs du Nord*, Paris : CNRS, 1961.

Fukasawa Atsushi, Georges Ribeill et Christian Chevandier, « Le statut des cheminots : genèse, historique et représentation », *Professions et réglementations des transports dans la perspective européenne 1993*, Paris, 1989.

Funffrock Gérard, *Les Grèves ouvrières dans le Nord, 1919-1935. Conjoncture économique, catégories ouvrières, organisations syndicales et partisanes*, Roubaix : EDIRES, 1988.

Gaïti Brigitte, « Les modernisateurs dans l'administration d'après-guerre : l'écriture d'une histoire héroïque », *Revue française d'administration publique*, (102), 2002, p. 295–306.

— « L'érosion discrète de l'État-providence dans la France des années 1960 : retour sur les temporalités d'un "tournant néo-libéral" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (201-202), 2014, p. 58–71.

Galerand Elsa et Danièle Kergoat, « Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail », *La nouvelle revue du travail*, (4), 2014.

Garçon Anne-Françoise et Bruno Belhoste, éds., *Les ingénieurs des Mines. Cultures, pouvoirs, pratiques*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2012.

Gardey Delphine, *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau, 1890-1930*, Paris : Belin, 2001.

Gay Vincent, « Lutter pour partir ou pour rester ? », *Travail et emploi*, 137 (1), 2014, p. 37–50.

— « Immigration, conflits sociaux et restructurations industrielles : les ouvriers immigrés de Citroën et Talbot au début des années 1980 », Thèse de doctorat d'histoire, Université d'Evry, 2016.

Gay Vincent et Anton Perdoncin, « Facing de-industrialisation. Immigrant coal miners and car factory workers' struggles in France (1980s) », *III International Conference Strikes and Social Conflicts : combined historical approaches to conflict. Proceedings*, 2016, p. 776–788.

Gillet Marcel, *Les charbonnages du Nord de la France au XIXe siècle*, 8, Paris - La Haye : Mouton, 1973.

Girard Alain et Jean Stoetzel, *Français et immigrés : l'attitude française, l'adaptation des Italiens et des Polonais*, sous la dir. d'Institut national d'études démographiques, 19, Paris : INED - Presses universitaires de France, 1953.

Gouni Lucien, « La politique d'ensemble de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (3), 1960, p. 35–54.

— « Les essais de formalisation du Plan », *Annales des mines*, 156 (2), 1966, p. 129–142.

Green Nancy L., « Expatriation, expatriates, and expats : the American transformation of a concept », *The American historical review*, 114 (2), 2009, p. 307–328.

Green Nancy L. et François Weil, éds., *Citizenship and Those who Leave : the Politics of Emigration and Expatriation*, Urbana : University of Illinois Press, 2007.

Gribaudi Maurizio, *Itinéraires ouvriers. Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XXe siècle*, trad. par Marie-Claude Rykebusch, Paris : EHESS, 1987.

Gros Julien, « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014.

Guillaumat Pierre, « Du charbon à l'uranium », *Annales des mines*, 144 (6-7), 1955, p. 15–16.

Haas Hein de, « Morocco : From Emigration Country to Africa's Migration Passage to Europe », *Migration Information Source*, 2005.

— « Morocco : Setting the Stage for Becoming a Migration Transition Country ? », *Migration Information Source*, 2014.

Haas Hein de, Olivier Bakewell et Agnieszka Kubal, *The Evolution of Moroccan Migration to the UK*, Oxford : International Migration Institute, University of Oxford, 2011.

Halbwachs Maurice, *La mémoire collective*, Paris : Presse universitaires de France, 1950.

Hardy-Hémery Odette, « Historiographie du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais », *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, sous la dir. de Denis Varaschin, Arras : Artois Presses Université, 2003, p. 15–72.

Henneresse Marie-Claude, « Le patronat et la politique française d'immigration, 1945-1975 », thèse de doctorat en sciences politiques, Paris : IEP, 1979.

Héran François, *Avec l'immigration. Mesurer, débattre, agir*, Paris : La Découverte, 2017.

Hervé Edmond, « Avant-propos », *Annales des mines*, 171 (5-6), 1981, p. 17.

Hirsch Paul, Stuart Michaels et Ray Friedman, « "Dirty Hands" versus "Clean Models" : Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics ? », *Theory and Society*, 16 (3), 1987, p. 317–336.

Hmed Choukri, « "Tenir ses hommes" : la gestion des étrangers "isolés" dans les foyers Sonacotra après la guerre d'Algérie », *Politix*, (76), 2006, p. 11–30.

Hollifield James Frank, *Immigrants, Markets, and States. The Political Economy of Postwar Europe*, Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1992.

Horne John, « Immigrant Workers in France during World War I », *French Historical Studies*, 14 (1), 1985, p. 57–88.

Isidro Lola, « L'étranger et la protection sociale », Thèse de doctorat en droit, Paris Ouest-Nanterre La Défense, 2015.

Izambert Caroline, « Les limites de l'universel : l'accès des sans-papiers à une couverture maladie en France depuis 1999 », *La médecine du tri. Histoire, éthique, anthropologie*, sous la dir. de Guillaume Lachenal, Vinh-Kim Nguyen et Céline Lefève, 6, PUF, 2014, p. 199–215.

Join-Lambert Odile, « Dossiers de personnel et témoignages », *Histoire & mesure*, 20 (3-4), 2005, p. 103–138.

Jounin Nicolas, « L'ethnicisation en chantiers : reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, 20 (3), 2004, p. 103–126.

— « Les immigrés du BTP à l'ombre de la pénurie de main-d'oeuvre », *Agone*, (40), 2008, p. 147–170.

Kergoat Danièle, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », *Critiques de l'économie politique*, (5), 1978, p. 65–97.

Kocher-Marboeuf Eric, *Le patricien et le général : Jean-Marcel Jeanneney et Charles de Gaulle, 1958-1969 [en ligne]*, Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, 2003.

Kourchid Olivier, « De la technique à la politique : le système Bedaux dans les mines », *Cahiers d'histoire sociale minières*, (3), 1994.

Kourchid Olivier, « Du Statut du mineur à la gestion sociale de la fermeture », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 47–65.

— « Les processus de recrutement des mineurs marocains de M. Mora », *Mineurs immigrés, histoire témoignages, 19e-20e siècles*, sous la dir. d'Institut d'histoire sociale minière, Montreuil : Institut d'histoire sociale minière - VO Editions, 2000, p. 201–208.

« Numéro thématique, Cent ans de Conventions Collectives : Arras 1891-1991 », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, sous la dir. d'Olivier Kourchid et Rolande Trempé.

Krippner Greta R., *Capitalizing on crisis. The political origins of the rise of finance*, Cambridge, Mass : Harvard University Press, 2011.

Kuhnmunch Annie, « Des premières conventions d'Arras aux conventions de 1936 dans le bassin minier Nord/Pas-de-Calais », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 39–46.

Kuisel Richard F., *Le capitalisme et l'État en France : modernisation et dirigisme au XXe siècle*, Paris : Gallimard, 1984.

Lacroix Annick, « Une histoire sociale et spatiale de l'Etat dans l'Algérie colonisée. L'administration des Postes, Télégraphes et Téléphones du milieu du XIXe siècle à la Seconde Guerre mondiale », Thèse de doctorat d'histoire, ENS Cachan, 2014.

Lagandré François, « Aspects sociaux de la politique de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (2), 1960, p. 29–52.

Lallement Michel, Muriel Maillefert et François Michon, « Du contrat à la convention : les nouvelles théories économiques de la relation d'emploi », *Travail et emploi, le temps des métamorphoses*, sous la dir. de Michel Lallement, Paris : L'Harmattan, 1994, p. 183–210.

Lamont Michèle, « Immigration and the Salience of Racial Boundaries among French Workers », *Race in France. Interdisciplinary perspectives on the politics of difference*, sous la dir. d'Herrick Chapman et Laura Levine Frader, New York : Berghahn Books, 2004, p. 141–161.

Lary Henri de, « Les accords bilatéraux en matière d'immigration conclus par la France », *Migration et emploi : les accords bilatéraux à la croisée des chemins*, sous la dir. de Daniela Bobevaet et Jean-Pierre Garson, Paris : OCDE, 2004, p. 49–60.

Laudereau Jean et Arnaud Diemer, « L'activité du Groupe de Recherches Economiques et Sociales (GRECS) », *Maurice Allais et la science économique*, sous la dir. d'Arnaud Diemer, Jérôme Lallement et Bertrand Munier, Paris : Clément Juglar, 2010, p. 309–314.

Laurens Sylvain, « 1974 et la fermeture des frontières : analyse critique d'une décision érigée en turning point », *Politix*, 82 (2), 2008, p. 69–94.

Le Roux Brigitte et Henry Rouanet, *Multiple Correspondence Analysis*, 163, Los Angeles : Sage Publications, 2009.

Legrand Maurice, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *Annales des mines*, 165 (1), 1976, p. 21–36.

Leleux Marc, *Histoire des sans-travail et des précaires du Nord*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2013.

— *Aux sources de la précarité. L'instrumentalisation du travail dans le Nord, 1848-1914*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015.

Lemercier Claire et Emmanuelle Picard, « Quelle approche prosopographique ? », *Biographie et prosopographie*, sous la dir. de Philippe Nabonnand et Laurent Rollet, Nancy : Presses universitaires de Nancy, 2011.

Lengrand Louis, *Mineur du Nord*, Paris : Le Seuil, 1974.

Lesourne Jacques, « La main-d'oeuvre d'un bassin houiller français : le bassin de la Loire », *Annales des mines*, 143 (11), 1954, p. 8–24.

— « La notion de coût marginal dans l'industrie houillère », *Annales des mines*, 144 (4), 1955, p. 22–31.

— « La théorie de l'efficacité maximale et la théorie générale des surplus », *Annales des mines*, 178 (6), 1989, p. 26–27.

— *Un homme de notre siècle : de Polytechnique à la prospective et au journal Le Monde*, Paris : O. Jacob, 2000.

Lévy-Garboua Vivien, « Financer le retour au charbon », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 81–88.

Loew Jacques, *Les dockers de Marseille. Analyse type d'un complexe*, L'Arbresle : Economie et humanisme, 1944.

Lyon-Caen Gérard, « Actualité du contrat de travail, bref propos », *Droit social*, (7-8), 1988, p. 540–543.

Mandemakers Kees et Arnoud-Jan Bijsterveld, « La prosopographie et les échantillons aléatoires : le cas des curés en Brabant du nord de 1400 à 1570 », *Histoire & Mesure*, 9 (1), 1994, p. 51–65.

Margairaz Michel, « La faute à 68 ? Le Plan et les institutions de la régulation économique et financière : une libéralisation contrariée ou différée ? », *1968, entre libération et libéralisation : la grande bifurcation*, sous la dir. de Michel Margairaz et Danielle Tartakowsky, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 42–61.

Margairaz Michel et Olivier Dard, « Le service public, l'économie, la République (1780-1960) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 52 (3), 2005, p. 5–9.

Mariot Nicolas et Claire Zalc, *Face à la persécution. 991 Juifs dans la guerre*, Paris : Odile Jacob - Fondation pour la mémoire de la Shoah, 2010.

Martin Olivier, *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*, Paris : Armand Colin, 2009.

Marty Frédéric, « Pluralité et dynamique des conventions de réglementation : une analyse économique de la jurisprudence du conseil de la concurrence relative au secteur électrique », Thèse de doctorat d'économie, Cachan : ENS Cachan, 2002.

Mauger Gérard, « Les ouvriers : "un monde défait" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115 (1), 1996, p. 38–43.

— « Les transformations des classes populaires en France depuis trente ans », *Nouvelles luttes de classes*, sous la dir. de Jean Lojkine, Pierre Cours-Salies et Michel Vakaloulis, Paris : Presse universitaires de France, 2006.

Mazouz Mohammed, *Le Maroc et l'immigration marocaine en France*, Paris : Association de développement des relations interculturelles, 1984.

— *Les Marocains en Ile-de-France*, 15, Paris : CIEMI - L'Harmattan, 1988.

McCulloch Jock, « The Mine at Wittenoom : Blue Asbestos, Labour and Occupational Disease », *Labor History*, 47 (1), 2006, p. 1–19.

Menoux Thibaut, « Indépendants subordonnés ou salariés autonomes ? », *La nouvelle revue du travail*, (5), 2014.

Miles Robert, « Labour migration, racism and capital accumulation in Western Europe since 1945 », *Capital and Class*, 28, 1986, p. 49–86.

— *Racism*, London : Routledge, 1989.

Miles Robert et Malcolm Brown, « On signification », *Racism*, London : Routledge, 2003, p. 87–113.

Mines Annales des, « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie, numéro spécial », *Annales des mines*, t. 171, 1-2, 1982.

Montagne Robert, éd., *Naissance du prolétariat marocain. Enquête collective exécutée de 1948 à 1950*, Maroc : Centre Jacques-Berque, 2016.

Morice Alain, « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Études rurales*, (182), 2008, p. 61–68.

Morice Alain et Swanie Potot, éds., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers : les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris : Karthala, 2010.

Moulier Boutang Yann, *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Paris : PUF, 1998.

Noiriel Gérard, *Longwy. Immigrés et Prolétaires, 1880-1980*, Paris : PUF, 1984.

— *Les ouvriers dans la société française : XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1986.

— « La reconstruction de la France », *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988, p. 296–356.

— *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*, Paris : Seuil, 1988.

— *La tyrannie du national. Le droit d'asile en Europe, 1793-1993*, Paris : Calmann-Levy, 1991.

— « L'identification des citoyens. Naissance de l'état civil républicain », *Genèses*, 13 (1), 1993, p. 3–28.

— *Etat, Nation et Immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris : Gallimard, 2001.

— « Représentation nationale et catégories sociales : l'exemple des réfugiés politiques », *Etat, Nation et Immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris : Gallimard, 2001, p. 378–420.

— « Color blindness et construction des identités dans l'espace public français », *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, sous la dir. de Didier Fassin et Eric Fassin, Paris : La Découverte, 2006, p. 158–174.

— « L'immigration : naissance d'un problème (1881-1883) », *Agone*, (40), 2008, p. 15–40.

— *Le massacre des Italiens. Aigues-Mortes, 17 août 1893*, Paris : Fayard, 2010.

— *Une histoire populaire de la France. De la guerre de Cent Ans à nos jours*, Marseille : Agone, 2018.

Omnès Catherine, *Ouvrières parisiennes. Marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20e siècle*, Paris : EHESS, 1997.

Packard Randall M., « The Invention of the Tropical Worker : Medical Research and the Quest for Central African Labor on the South African Gold Mines, 190336 », *The Journal of African History*, 34 (02), 1993, p. 271.

Panciera Silvana et Bruno Ducoli, « Immigration et marché du travail en Belgique : fonctions structurelles et fluctuations quantitatives de l'immigration en Belgique, période 1945-1975 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, (709-710), 1976, p. 1–37.

Peach Ceri, *West Indian Migration to Britain. A Social Geography*, sous la dir. d'Institute of Race Relations, Londres : Institute of Race Relations, Oxford University Press, 1968.

Peneff Jean, « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat. Etude d'un fichier d'entreprise », *Revue française de sociologie*, 34 (4), 1993, p. 557–596.

Perdoncin Anton, « (Post)Colonial Migrations between States and Companies : Moroccan Workers in Europe », *North Africa and the Making of Europe : governance, institutions and culture*, sous la dir. de Muriam H. Davis et Thomas Serres, New York : Bloomsbury Academic, 2018, p. 67–89.

Petit Héloïse, « Cambridge contre Cambridge : deux approches segmentationnistes face au tournant des années 1980 », *Socio-économie du travail*, 38 (23), 2004, p. 1–26.

Petitmengin Jacques, « Les Charbonnages de France et la politique charbonnière de la France », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 89–94.

Peyrin Aurélie, « Des contractuel.le.s au coeur de l'Etat ? Une sociologie de l'emploi public par ses marges », Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, manuscrit original, Paris : Université Paris Descartes, 2017.

Piore Michael, « Dualism in the labor market : a response to uncertainty and flux. The case of France », *Revue économique*, 29 (1), 1978, p. 26–48.

Pitti Laure, « Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France », Thèse de doctorat en histoire, Paris 8, 2002.

— « Les Nord-Africains de Renault : un cas d'école de gestion coloniale de la main-d'uvre en métropole », *Bulletins de l'IHTP*, 83, 2004.

— « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument de gestion différenciée de la main-d'uvre », *Histoire et Mesure*, 20 (3-4), 2005, p. 69–101.

— « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique ? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'IRES*, (46), 2005, p. 69–107.

— « La main-d'uvre algérienne dans l'industrie automobile (1945 – 1962) ou les oubliés de l'histoire », *Hommes et Migrations*, 1263, 2006, p. 47–57.

— « Carrières d'OS depuis 1945. Les Algériens à Renault-Billancourt », *Renault sur Seine. Hommes et lieux de mémoires de l'industrie automobile*, sous la dir. de Jacqueline Costa-Lascoux, Geneviève Dreyfus-Armand et Emile Temime, Paris : La Découverte, 2007, p. 97–111.

— « "Travailleurs de France, voilà votre nom". Les mobilisations des ouvriers étrangers dans les usines et les foyers durant les années 1970 », *Histoire politique des immigrations (post)coloniales : France, 1920-2008*, sous la dir. d'Ahmed Boubeker et Abdellali Hajjat, Paris : Éditions Amsterdam, 2008, p. 95–111.

Politix, « La colonie rapatriée », (76), 2006, p. 3–7.

Pollak Michael, « La planification des sciences sociales », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2 (2-3), 1976, p. 105–121.

Ponty Janine, *Polonais méconnus : histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris : Publications de la Sorbonne, 1988.

— *Les Polonais du Nord ou la mémoire des corons*, Paris : Autrement, 1995.

— *L'immigration dans les textes : France, 1789-2002*, Paris : Belin, 2004.

Pressat Roland, « La population française au recensement de 1962. Premiers résultats », *Population*, 17 (4), 1962, p. 627–644.

Prost Antoine, « Des registres aux structures sociales en France : réflexions sur la méthode », *Le Mouvement Social*, (246), 2014, p. 97–117.

Ray Joanny, *Les marocains en France*, 18, Paris : Librairie du Recueil - Sirey, 1938.

Reid Donald, *Les mineurs de Decazeville. Historique de la désindustrialisation*, trad. par Robert Laumon et Michel Delagnes, Decazeville, France : ASPIBD, 2009.

Renahy Nicolas et al., « De la sociologie de la classe ouvrière à la sociologie des classes populaires : penser ensemble la condition des ouvriers et des employé-e-s », *Savoir/Agir*, 34 (4), 2015, p. 55.

Reynaud Jean-Daniel, *Les syndicats en France, t. 1*, Paris : Le Seuil, 1975.

Robert Jean-Louis, « Une idée qui vient de loin : les nationalisations dans l'histoire du mouvement ouvrier français, 1895-1939 », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 129–143.

Robette Nicolas et Olivier Roueff, « L'espace contemporain des goûts culturels : homologies structurales entre domaines de pratiques et entre classes sociales », *Sociologie*, 8 (4), 2017, p. 369–394.

Romeuf Jean, *Le charbon*, Paris : PUF, 1946.

Rosental Paul-André, *Les sentiers invisibles. Espaces, familles et migrations dans la France du 19e siècle*, 83, Paris : Ed. de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1999.

— « Pour une analyse mésoscopique des migrations », *Annales de démographie historique*, (104), 2002, p. 145–160.

— *L'intelligence démographique. Sciences et politiques des populations en France, 1930-1960*, Paris : Odile Jacob, 2003.

— « Géopolitique et Etat-providence : le BIT et la politique mondiale des migrations dans l'entre-deux guerres », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 61 (1), 2006, p. 99–134.

— « La silicose comme maladie professionnelle transnationale », *Revue française des affaires sociales*, (2-3), 2008, p. 255–277.

Rosental Paul-André et Jean-Claude Devinck, « Statistique et mort industrielle : La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 95 (3), 2007, p. 75.

Rosner David et Gerald E. Markowitz, *Deadly Dust. Silicosis and the Politics of Occupational Disease in Twentieth-Century America*, Princeton : Princeton University Press, 1991.

Rousso Henry, « Le Plan, objet d'histoire », *Sociologie du Travail*, 27 (3), 1985, p. 239–250.

— éd., *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, Paris : CNRS Editions, 1986.

Rousso Henry et Claire Andrieu, éds., *La planification en crises, 1965-1985*, Paris : CNRS Editions, 1987.

Ruiz Émilien, « Trop de fonctionnaires ? Contribution à une histoire de l'État par ses effectifs (France, 1850-1950) », thèse de doct., Paris : EHESS, 2013.

— « Quantifier une abstraction ? », *Genèses*, (99), 2015, p. 131–148.

— « Statistique des fonctionnaires et histoire de l'État par ses effectifs (France, 1850-1950) », *Statistique et société*, 4 (1), 2016.

Saada Emmanuelle, « Un racisme de l'expansion : les discriminations raciales au regard des situations coloniales », *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, sous la dir. de Didier Fassin et Eric Fassin, Paris : La Découverte, 2006, p. 55–71.

— « Nationalité et citoyenneté en situation coloniale et post-coloniale », *Pouvoirs*, 160 (1), 2017, p. 113.

Salais Robert, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 40 (2), 1989, p. 199–240.

Santucci Robert, « Robert Montagne (1893-1954). Un sociologue au déclin de l'Empire », *Revue française d'histoire d'outre-mer*, 80 (300), 1993, p. 443–455.

Saporta Gilbert, *Probabilités, analyse des données et statistique*, Paris : Technip, 2011.

Sautory Olivier, « Évolution des disparités géographiques de fécondité de 1954 à 1982 », *Espace, Populations, Sociétés*, 4 (2), 1986, p. 37–46.

Sayad Abdelmalek, « Les trois "âges" de l'émigration algérienne en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, (15), 1977, p. 59–79.

— « Qu'est-ce qu'un immigré ? », *Peuples Méditerrannéens*, (7), 1979, p. 3–23.

— *Conditions d'immigré et condition d'OS : les effets mutuels de l'une sur l'autre et leurs effets sur la relation au travail*, rapp. tech., Paris : CNRS/RNUR, n° 10-01-401/CNRS 10, 1986.

— « "Coûts" et "profits" de l'immigration. Les présupposés politiques d'un débat économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 61 (1), 1986, p. 26–35.

— *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles : Editions Universitaires, 1991.

— « Immigration et "pensée d'État" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 (1), 1999, p. 5–14.

— « L'immigré, "OS à vie" », *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris : Le Seuil, 1999, p. 234–253.

Schor Ralph, *Histoire de l'immigration en France de la fin du XIXe siècle à nos jours*, 263, Paris : Armand Colin, 1996.

Scott Joan Wallach, *La citoyenne paradoxale : les féministes françaises et les droits de l'homme*, Paris : Albin. Michel, 1998.

Shonfield Andrew, *Le capitalisme d'aujourd'hui. L'Etat et l'entreprise*, Paris : Gallimard, 1967.

Siblot Yasmine et al., *Sociologie des classes populaires contemporaines*, Paris : Armand Colin, 2015.

Simiand François, « Méthode historique et science sociale. Étude critique d'après les ouvrages récents de M. Lacombe et de M. Seignobos », *Revue de synthèse historique*, 6 (1), 1903, p. 1–22.

— *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France : contribution à la théorie économique du salaire*, Paris : Cornély & Cie, 1907.

— *La formation et les fluctuations des prix du charbon en France pendant vingt-cinq ans (1887-1912)*, Paris : M. Rivière, 1925.

Simonin Jean-Pascal et François Vatin, éds., *L'uvre multiple de Jules Dupuit (1804 – 1866). Calcul d'ingénieur, analyse économique et pensée sociale*, Angers : Presses universitaires d'Angers, 2003.

Siwek-Pouydesseau Jeanne, « L'élaboration du statut du personnel », *La nationalisation de l'électricité en France : nécessité technique ou logique politique ?*, sous la dir. de Dominique Barjot, Laurence Badel et Henri Morsel, 10, Paris : PUF, 1996, p. 413–424.

Sofio Séverine, « Méthodes quantitatives et terrain historique : quels outils pour une sociologie des artistes femmes au XIXe siècle ? », *Sociologie de l'Art*, 9-10 (2), 2006, p. 47–67.

Spire Alexis, « De l'étranger à l'immigré. La magie d'une catégorie statistique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 (1), 1999, p. 50–56.

— « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des "Français musulmans d'Algérie" en métropole », *Genèses*, (53), 2003, p. 48–68.

— *Etrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France*, Paris : Grasset, 2005.

Stoler Ann L. et Frederick Cooper, « Between Metropole and Colony », *Tensions of empire : colonial cultures in a bourgeois world*, sous la dir. d'Ann L. Stoler et Frederick Cooper, Berkeley : University of California Press, 1997, p. 1–56.

Stone Lawrence, « Prosopography », *Daedalus*, 100 (1), 1971, p. 46–79.

Stovall Tyler, « Color-blind France ? Colonial workers during the First world war », *Race and Class*, 35 (2), 1993, p. 35–55.

— « National Identity and Shifting Imperial Frontiers : Whiteness and the Exclusion of Colonial Labor After World War I », *Representations*, 84 (1), 2003, p. 52–72.

— « Remaking the French working class : race, gender and exclusion », *Paris and the Spirit of 1919 : Consumer Struggles, Transnationalism, and Revolution*, Cambridge ; New York : Cambridge University Press, 2012, p. 111–141.

Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, Paris : PUF, 2002.

Temime Emile, « Emigration politique et émigration économique », *L'émigration politique en Europe aux XIXe et XXe siècles*, Rome : Ecole française de Rome, 1991, p. 57–72.

Tézenas du Montcel J., « Le Schwarz Hydrofant : un soutènement nouveau pour la mécanisation partielle du soutènement en taille », *Annales des mines*, 148 (4), 1959, p. 313–319.

— « Le soutènement dans les mines et plus particulièrement dans les tailles des mines de charbon en plateures », *Annales des mines*, 148 (9), 1959, p. 592–611.

— « Quelques possibilités de progrès dans l'abattage et le chargement du charbon en longue tailles », *Annales des mines*, 148 (4), 1959, p. 111–121.

— « Suggestions sur la concentration des tailleurs en plateurs », *Annales des mines*, 153 (4), 1964, p. 193–212.

Thépot André, « Les ingénieurs du corps des Mines, le patronat de la seconde industrialisation », *Le patronat de la seconde industrialisation*, sous la dir. de Maurice Lévy-Leboyer, 4, Paris, 1979, p. 237–246.

Therme M., « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *Annales des mines*, 149 (12), 1960, p. 117–136.

Thomas Dominic, Nicolas Bancel et Philippe Blanchard, « Post-colonial France : From the Colonial Fracture to Ethnic Apartheid (2005-2015) », *Occasion*, 9, 2015.

Thuillier Jean-Paul, « Les Charbonnages et le Plan (1946-1962) », *De Monnet à Massé. Enjeux politiques et objectifs économiques dans le cadre des quatre premiers plans (1946-1965)*, sous la dir. d'Henry Rousso, Paris : CNRS Editions, 1986, p. 89–102.

Trempé Rolande, *Les mineurs de Carmaux, 1848-1914*, Paris : Éditions ouvrières, 1971.

Trempé Rolande, « Les Charbonnages, un cas social », *Les Nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, sous la dir. de Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 294–309.

— *Les trois batailles du charbon, 1936-1947*, Paris : La Découverte, 1989.

— « Les origines des conventions d'Arras », *Revue du Nord*, (8, hors-série), 1994, p. 25–37.

Tribalat Michèle, éd., *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, français d'aujourd'hui. Apport démographique, dynamique familiale et économique de l'immigration étrangère*, 131, Paris : PUF, Ined, 1991.

Trystram Jean-Paul, « Le mineur marocain. Contribution statistique à une étude sociologique », Thèse de doctorat de lettres, Paris : Université de Paris, 1955.

Ullmo Yves, *La planification en France*, Paris : Dalloz, 1974.

Varaschin Denis, éd., *Travailler à la mine, une veine inépuisée*, Arras : Artois Presses Université, 2003.

— « Pas de veine pour le charbon français (1944-1960) », *État et énergie, XIXe-XXe siècle*, sous la dir. d'Alain Beltran et al., Paris : Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2009, p. 129–152.

Ventura Elie, « Recherche opérationnelle et investissements en matériel roulant. Détermination de l'organisation optimum du trafic ferroviaire en vue du déblocage du minerai de fer de Fort-Gouraud », *Annales des mines*, 147 (4), 1958, p. 226–230.

— « La recherche opérationnelle dans l'industrie minière », *Annales des mines*, 155 (12), 1965, p. 925–941.

Viet Vincent, *La France immigrée. Construction d'une politique, 1914-1997*, Paris : Fayard, 1998.

Vigna Xavier, *Histoire des ouvriers en France au XXe siècle*, Paris : Perrin, 2012.

Vindt Gérard, *Les hommes de l'aluminium*, Paris : Editions de l'Atelier, Editions ouvrières, 2006.

Wacquant Loïc, « Symbolic power and group-making : On Pierre Bourdieu's reframing of class », *Journal of Classical Sociology*, 13 (2), 2013, p. 274–291.

Warlouzet Laurent, « Les Charbonnages de France et la reconversion au temps de l'ultime relance charbonnière (1981-1984) », *Les Houillères entre l'État le marché et la société. Les territoires de la résilience XVIIe-XXIe siècles*, sous la dir. de

Sylvie Aprile et al., Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion, 2015, p. 189–200.

Weil Patrick, *Qu'est-ce qu'un Français ? Histoire de la nationalité française depuis la Révolution*, Paris : Gallimard, 2005.

Yon Guillaume, « L'économicité d'EDF : la politique tarifaire d'Électricité de France et la reconstruction de l'économie nationale, de la nationalisation au milieu des années 1960 », *Politix*, (105), 2014, p. 91–115.

— « L'intérêt général et l'investissement : coût marginal de long terme et tarification à Électricité de France (1948-1949) », *Annales historiques de l'électricité*, (12), 2014, p. 43–63.

Zalc Claire, « Femmes, entreprises et dépendances : les entrepreneuses étrangères à Paris dans l'entre-deux guerres », *Travail, genre et sociétés*, (13), 2005, p. 51–74.

— *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, France : Perrin, 2010.

— *Dénaturalisés. Les retraits de nationalité sous Vichy*, Paris : Le Seuil, 2016.

Zalio Pierre-Paul, *Grandes familles de Marseille au XXe siècle : enquête sur l'identité économique d'un territoire portuaire*, Paris : Belin, 1999.

— « D'impossibles notables ? Les grandes familles de Marseille face à la politique (1860-1970) », *Politix*, 17 (65), 2004, p. 93–118.

— « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières. De l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés contemporaines*, 68 (4), 2007, p. 59.

Zancarini-Fournel Michelle, *Les luttes et les rêves : une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours*, Paris : Zones, 2016.

Zorlu Aslan et Joop Hartog, *Migration and Immigrants : the Case of the Netherlands*, University of Amsterdam, 42/3, Amsterdam, 2001.

Zysberg André, « Impact de l'informatique sur la recherche historique », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, (10), 1987, p. 35–37.

— *Les galériens. Vies et destins de 60 000 forçats sur les galères de France 1680-1748*, Paris : Le Seuil, 1987.

Liste des tableaux

1.1 Synthèse de l'évolution économique et financière des HBNPC, 1945–1990 . . . 69
1.2 Taux de variation (Δ) du nombre de fosses et emploi, 1944–1990 . . . 80
1.3 Décomposition du prix de revient de la houille par poste de dépense, 1949-1980 . . . 91
1.4 Charges, produits et résultats d'exploitation 1949–1986 . . . 93
1.5 Nomenclature des effectifs, embauches et départs au fond, 1961–1980 105
1.6 Effectifs et embauchages, 1959–1967 . . . 106
1.7 Effectifs et embauchages, 1970–1980 . . . 139

2.1 Comparaison de deux scénarios de fermeture des houillères en 1985 . 198
2.2 Coût moyen annuel estimé des « mesures d'adaptation » de la main-d'œuvre, 1986 . . . 201

3.1 Présence de contrats de travail dans les dossiers selon la nationalité, 1945–1990 . . . 211
3.2 Présence de contrats de travail dans les dossiers selon la nationalité et le genre, 1945–1990 . . . 234
3.3 Présence de contrats de travail dans les dossiers de travailleurs étrangers selon la nationalité, 1945–1990 . . . 239
3.4 Types de contrat dans les dossiers de travailleurs marocains, 1945–1990 247
3.5 Nombre de contrats dans les dossiers de travailleurs marocains, 1945–1990 . . . 265
3.6 Types de contrats (hors premier contrat), 1945–1990 . . . 266

5.1 Registre de main-d'œuvre en fin de premier trimestre 1949 . . . 355
5.2 Nomenclature des nationalités 1946–1948 . . . 377
5.3 Nomenclature des nationalités 1948–1953 . . . 378
5.4 Nomenclature des nationalités après 1963 . . . 379
5.5 Emplois les plus fréquents au fond et au jour, 1945–1991 . . . 388
5.6 Entrées et sorties au fond et au jour, 1945–1991 . . . 397
5.7 Secteur à l'entrée selon l'âge au recrutement, 1945–1991 . . . 398
5.8 Secteur à l'entrée selon la date de recrutement, 1945–1991 . . . 399
5.9 Secteur d'emploi à la sortie selon la durée de la carrière, 1945–1991 . 400
5.10 Part de la carrière passée au fond selon la durée de la carrière, 1945–1991 401
5.11 Emplois d'entrée au fond et au jour, 1945–1991 . . . 402

5.12 Emplois de sorties au fond et au jour, 1945–1991 403
5.13 Caractéristiques des trajectoires du fond au fond selon la nationalité, 1945–1991 408
5.14 Décomposition du montant touché par Lahcen Admi lors de son « retour au pays » (1988) 412
5.15 Bénéficier ou non d'un congé charbonnier de fin de carrière (CCFC) selon les types d'emplois occupés, pour les travailleurs marocains (années 1980) 433
5.16 Emplois occupés selon la nationalité, 1945–1991 440
5.17 Structure par nationalité du jeu de données 442
5.18 Extrait du jeu de données 444
5.19 Population algérienne et marocaine en France et aux HBNPC, 1954–1982 30
5.20 Population totale et étrangère en France, dans le Nord-Pas-de-Calais et les HBNPC, 1946–1990 31
5.21 Motifs de départ définitif de l'entreprise selon la nationalité, 1945–1991 32
5.22 Motifs de départ définitif de l'entreprise selon la nationalité, 1945–1991 32
5.23 Procédure de tirage de la population marocaine 99
5.24 Variables actives de l'ACP 113
5.25 Variables quantitatives supplémentaires de l'ACP 113
5.26 Variables qualitatives supplémentaires de l'ACP (1) 114
5.27 Variables actives de l'AFM spécifique (Groupe 1) 120

Liste des figures

1 Évolution comparée de la production, du nombre total de travailleurs et du nombre de travailleurs marocains, HBNPC, 1945–1990 13
2 Carte des puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, 1945–1990 14

1.1 Puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, selon leur date de fermeture, 1945–1990 60
1.2 Vue aérienne du 10 d'Oignies en 1965 101
1.3 Procédure de modélisation des transformations de la population, Juin 1965 110
1.4 Procédure de modélisation des transformations de la population, Juin 1965 112
1.5 Prix de revient par unité de production, 1974 127

3.1 Présence de contrats ONI dans le dossier – 203 dossiers de mineurs Marocains, 1947–1977 244
3.2 Durée des contrats ONI – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1978 251
3.3 Mention d'un salaire minimum dans le contrat – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1977 256
3.4 Évolution du salaire minimum d'embauche – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat, 1947–1977 257
3.5 Comptage des ouvriers marocains susceptibles d'être prolongés, juin 1970 275
3.6 Types de contrats (hors premier contrat), par année – travailleurs marocains, 1967–1981 276

4.1 Lieux de naissance des travailleurs marocains des HBNPC, 1916–1958 280
4.2 Carte des « groupes ethniques » du Maroc d'après Robert Montagne, 1952 331

5.1 Cercle des corrélations (ACP) – Premier plan factoriel 357
5.2 Effectifs totaux, au fond et au jour, HBNPC, 1947–1981 360
5.3 Part des effectifs du fond et du jour dans les effectifs totaux, HBNPC, 1947–1981 361
5.4 Nuage des individus de l'ACP, selon la nationalité 362
5.5 Effectifs totaux par nationalité, HBNPC, 1947–1981 363

5.6 Part des effectifs de diverses nationalités parmi les effectifs du fond, HBNPC, 1947–1981 . . . 364
5.7 Part des effectifs de diverses nationalités parmi les effectifs du jour, HBNPC, 1947–1981 . . . 366
5.8 Nuage des individus de l'ACP restreint aux seuls Marocains et Français, selon l'année . . . 368
5.9 Part des effectifs de diverses nationalités employés au fond, HBNPC, 1947–1981 . . . 369
5.10 Structure de la population étrangère par nationalité, HBNPC, 1947–1981 . . . 370
5.11 Ratio salaires journaliers moyens fond / jour, HBNPC, 1946–1987 . . 394
5.12 Ratio salaires horaires moyens fond / jour par catégorie, HBNPC, 1945–1968 . . . 396
5.13 Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au fond, 1945–1991 (N = 254) . . . 406
5.14 Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au jour, 1945–1991 (N = 69) . . . 419
5.15 Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au fond, 1945–1991 (N = 15) . . . 426
5.16 Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au jour, 1945–1991 (N = 56) . . . 430
5.17 Premier plan factoriel – Nuage des modalités actives . . . 448
5.18 Second plan factoriel – Nuage des modalités actives . . . 454
5.19 Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité . . . 457
5.20 Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité et la date de recrutement . . . 460
5.21 Divisions administratives des HBNPC, 1946–1990 . . . 9
5.22 Effectifs selon la nationalité, HBNPC, 1947–1981 . . . 10
5.23 Effectifs de salariés par bassin charbonnier, Charbonnages de France, 1945–1990 . . . 11
5.24 Production de houille par bassin charbonnier, Charbonnages de France, 1945–1990 . . . 11
5.25 Évolution des immobilisations, HBNPC, 1945–1990 . . . 12
5.26 Évolution du taux d'investissement et du taux de renouvellement du capital, HBNPC, 1949–1990 . . . 12
5.27 Évolution des résultats d'exploitation, HBNPC, 1945–1990 . . . 13
5.28 Évolution du capital propre, HBNPC, 1945–1990 . . . 13
5.29 Évolution des coûts de production (prix de revient) et du rendement, HBNPC, 1945–1990 . . . 14
5.30 Évolution du nombre de fosses en activité, 1947–1990 . . . 14
5.31 Évolution du nombre prisonniers de guerre employés par les HBNPC, 1947–1948 . . . 15

5.32 Majoration des heures supplémentaires – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat 15
5.33 Majoration des heures de nuit – 175 dossiers de mineurs Marocains avec contrat 16
5.34 Nuage des individus de l'ACP, selon la nationalité (couleur) 17
5.35 Nuage des individus de l'ACP restreint aux seuls Marocains et Français, selon l'année (couleur) 18
5.36 Structure de la population étrangère par nationalité, HBNPC, 1947–1981 (couleur) 19
5.37 Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au fond, 1945–1991, N = 254 (couleur) 20
5.38 Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au jour, 1945–1991 (couleur) 21
5.39 Trajectoires des ouvriers entrés au jour et sortis au fond, 1945–1991 (couleur) 22
5.40 Trajectoires des ouvriers entrés au fond et sortis au jour, 1945–1991 (couleur) 23
5.41 Trajectoires des ouvriers français, 1945–1991 (couleur) 24
5.42 Trajectoires des ouvriers marocains, 1945–1991 (couleur) 25
5.43 Premier plan factoriel – Nuage des modalités actives (couleur) 26
5.44 Second plan factoriel – Nuage des modalités actives (couleur) 27
5.45 Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité (couleur) 28
5.46 Premier plan factoriel – Nuage des individus selon la nationalité et la date de recrutement (couleur) 29
5.47 Canaux de réduction des effectifs et catégories de main-d'œuvre, 1986 (AN 2002019/11) 33
5.48 Tableau de bord de la fermeture des mines (stratégie B), 1986 (AN 2002019/11) 34
5.49 Tableau de bord de la fermeture des mines (stratégie C), 1986 (AN 2002019/11) 35
5.50 Exemple de contrat de travail pour travailleur étranger — 1952 (Dossiers du personnel, ANGDM) 40
5.51 Exemple de contrat *ad hoc* pour travailleurs marocains 41
5.52 Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 1 (page 1) 42
5.53 Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 1 (page 2) 43
5.54 Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 2 (page 1) 44
5.55 Exemple de contrat ONI main-d'œuvre marocaine 2 (page 2) 45
5.56 Carte des puits d'extraction de charbon dans le Nord-Pas-de-Calais, selon leur date de fermeture, 1945–1990 (couleur) 46
5.57 Les puits d'extraction du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais, 1945–1990 47

5.58 Carte des « groupes ethniques » du Maroc d'après Robert Montagne, 1952 (couleur) 48
5.59 Plan schématique de la salle des archives de l'ANGDM 111
5.60 Histogramme des pourcentages de variance de l'analyse factorielle multiple 118

Sources consultées

Archives des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais et des Charbonnages de France

CHM, Rapports annuels d'activité des HBNPC, 1945–1990.

CHM OP28/C2/100 : Service gestion et administration du personnel ouvriers Nord-Africain.

CHM OP28/197/D5 : Études générales, effectifs algériens, marocains, tunisiens.

CHM OP28/137/D5 : Livret à destination des nouveaux embauchés.

CHM (non coté) *Étude sur l'évolution des effectifs des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais.*

ANMT CDF 2004/001 : Charbonnages de France, archives centrales.

ANMT CDF 2002/056 : Charbonnages de France, archives centrales.

Archives gouvernementales

AN 19771408/22 : Bureau du cabinet (ministère de l'Industrie), Révision du plan charbonnier de 1974.

AN, 19930317/23 : Bureau des affaires internationales (direction de la population et des migrations).

AN 20020019/11 : Service du charbon.

AN 2003/0514/1 : Cabinet du directeur général de la police nationale.

Dossiers individuels de carrière

En plus des 396 dossiers saisis dans la base de données (voir *infra* présentation et discussion des méthodes d'échantillonnage) , nous avons consulté :

ANGDM, Dossier de carrière du Docteur Bruno.

ANGDM, Dossier de carrière du Docteur Amoudru.

ANGDM, Dossier de carrière de Christian Flavie.

Sources imprimées

Ouvrages de Maurice Allais

Maurice Allais, *Abondance ou misère : propositions hétérodoxes pour le redressement de l'économie française*, Bulletin des transports, 1946.

Maurice Allais, « Le problème de la coordination des transports et la théorie économique », *Revue d'économie politique*, (58), 1948, p. 212–271

Maurice Allais, *La gestion des houillères nationalisées et la théorie économique*, Paris : Imprimerie nationale, 1951.

Maurice Allais, « Libéralisme et marxisme », *Fédération*, (61), 1950.

Maurice Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (1) », *Annales des mines*, 149 (6), 1960, p. 373–420.

Maurice Allais, « Les aspects essentiels de la politique de l'énergie (2) », *Annales des mines*, 149 (9), 1960, p. 33–70.

Revue *Annales des mines*

Nous avons consulté à la Bibliothèque nationale de France l'ensemble de la collection de la revue, de 1945 à 1990.

Jacques Desrousseaux, « Tendances du commerce charbonnier de l'Union française », *Annales des mines*, 141 (2), 1952, p. 3–18.

Jacques Desrousseaux, « Evolution historique de l'administration des mines », *Annales des mines*, 142 (12), 1953, p. 3–22.

Jacques Desrousseaux, « Etude sur le marché charbonnier », *Annales des mines*, 144 (5), 1955, p. 12–25.

Pierre Guillaumat, « Du charbon à l'uranium », *Annales des mines*, 144 (6-7), 1955, p. 15–16.

Jacques Desrousseaux, « Calcul de l'amortissement dans les prix de revient industriels », *Annales des mines*, 147 (251-304), 1958, p. 198–204.

Elie Ventura, « Recherche opérationnelle et investissements en matériel roulant. Détermination de l'organisation optimum du trafic ferroviaire en vue du déblocage du minerai de fer de Fort-Gouraud », *Annales des mines*, 147 (4), 1958, p. 226–230

René Duval, « Quelle est la concentration optimale à viser dans une laverie métallique ? », *Annales des mines*, 148 (1), 1959, p. 43–51.

J. Tézenas du Montcel, « Le Schwarz Hydrofant : un soutènement nouveau pour la mécanisation partielle du soutènement en taille », *Annales des mines*, 148 (4), 1959, p. 313–319

J. Tézenas du Montcel, « Quelques possibilités de progrès dans l'abattage et le chargement du charbon en longue tailles », *Annales des mines*, 148 (4), 1959, p. 111–121

J. Tézenas du Montcel, « Le soutènement dans les mines et plus particulièrement dans les tailles des mines de charbon en plateures », *Annales des mines*, 148 (9), 1959, p. 592–611

François Lagandré, « Aspects sociaux de la politique de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (2), 1960, p. 29–52.

Lucien Gouni, « La politique d'ensemble de l'énergie », *Annales des mines*, 149 (3), 1960, p. 35–54.

R. Coeillet, « Les essais de soutènement marchant en France », *Annales des mines*, 149 (9), 1960, p. 11–30.

M. Therme, « Les caractéristiques de l'industrie charbonnière », *Annales des mines*, 149 (12), 1960, p. 117–136.

Elie Ventura, « La recherche opérationnelle dans l'industrie minière », *Annales des mines*, 155 (12), 1965, p. 925–941

L. Cahen, « Evolution de la productivité globale aux charbonnages de France », *Annales des mines*, 151 (2), 1962, p. 89–103.

J. Tézenas du Montcel, « Suggestions sur la concentration des tailleurs en plateurs », *Annales des mines*, 153 (4), 1964, p. 193–212

Lucien Gouni, « Les essais de formalisation du Plan », *Annales des mines*, 156 (2), 1966, p. 129–142.

Maurice Legrand, « La politique charbonnière française : marché et ressource nationale », *Annales des mines*, 165 (1), 1976, p. 21–36.

Vivien Lévy-Garboua, « Financer le retour au charbon », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 81–88

Jacques Petitmengin, « Les Charbonnages de France et la politique charbonnière de la France », *Annales des mines*, 170 (5-6), 1981, p. 89–94.

Annales des Mines, « Documents préparatoires au débat parlementaire sur l'énergie, numéro spécial », *Annales des mines*, t. 171, 1-2, 1982.

Échantillonnage des dossiers de carrière : une prosopographie quantitative

Ce texte a une vocation essentiellement méthodologique et réflexive. Il constitue l'ébauche d'une réflexion, qui devra être affinée, sur la quantification historique à partir de sources nominatives.

1 Une démarche prosopographique

1.1 Des singularités individuelles et des formes collectives saisies par une institution

L'étude des trajectoires de mineurs du Nord-Pas-de-Calais est un aspect d'une démarche plus générale visant à saisir les raisons et les modalités du recours à une main-d'œuvre marocaine dans un contexte productif de déclin de l'exploitation charbonnière. Nous articulons ainsi une analyse institutionnelle et économique de l'entreprise à une analyse des modalités d'usage de cette main-d'œuvre et des trajectoires singulières des travailleurs. La construction d'une base de données prosopographique, à partir de ces dossiers, se donne alors pour objectif premier d'incarner les dispositifs institutionnels dans des trajectoires migratoires et professionnelles concrètes.

La démarche prosopographique que nous avons mise en œuvre permet de donner de la chair individuelle aux processus décrits à partir de sources administratives sans pour autant réfracter l'analyse à l'échelle de la singularité individuelle[179]. Elle

179. Les exemples sont désormais nombreux de recherches historiques à partir de sources nominatives, qui ont cherché à articuler les échelles d'analyse, entre mise à jour des régularités et singularisation des trajectoires individuelles (Bruno, *Les chemins de la mobilité. Migrants de Tunisie et marché du travail parisien depuis 1956*, *op. cit.* ; Gardey, *La dactylographe et l'expéditionnaire*, *op. cit.* ; Gribaudi, *Itinéraires ouvriers*, *op. cit.* ; Join-Lambert, « Dossiers de personnel et té-

permet aussi de lier trois formes d'objectivation : des régularités et singularités de formes de trajectoires, des caractéristiques sociales des travailleurs (telles qu'enregistrées dans les dossiers), des caractéristiques des postes et emplois occupés. Ces formes d'objectivations peuvent être rapportés à des cas individuels, dont la singularité peut alors être comprise en relation avec l'ensemble des trajectoires et caractéristiques du monde social étudié.

Pour ce faire, on procède à l'agrégation de trajectoires et de caractéristiques individuelles dans une base de données, selon un protocole d'échantillonnage raisonné. Cette démarche permet alors d'aborder une série de questions : peut-on saisir des trajectoires récurrentes ou semblables ; peut-on objectiver un processus d'installation progressive des migrants marocains dans un statut de travailleur des mines ; quels sont les ressorts pratiques du processus d'assignation des immigrés à certains types de travaux ; selon quelles modalités d'*exit* des non-Marocains, et quelle évolution de la division du travail minier ? L'analyse des dossiers du personnel permet également d'accéder à une dimension pratique du travail minier, que le seul examen des sources administratives ne permet pas même d'entrevoir. Comment le travail était-il réalisé au fond de la mine ? Quels étaient les problèmes qui se posaient, quels conflits éventuels ? Les dossiers individuels de travailleurs sont, enfin, un poste d'observation privilégié des pratiques patronales de contrôle de la main-d'œuvre. Les rapports entre trajectoires, dispositifs et individus se nouent en effet également dans la forme même de l'archive : les dossiers constituent une mise en ordre, par l'employeur, des attributs des employés. Un fichier ou un dossier en dit toujours plus que son seul contenu [180] : comment pense l'entreprise ? comment se représente-t-elle la main-d'œuvre ? La saisie des dossiers dans une base de données n'est pas incompatible, et doit même permettre, un traitement qualitatif de la source.

La démarche prosopographique permet enfin de « traquer la trace des invisibles », des individus dont on ne voit pas la présence dans les sources les plus institutionnelles, les plus légitimes. Elle est donc d'autant plus cruciale que l'on cherche à faire la sociologie de travailleurs immigrés, « sociologie du petit » par excellence, d'un objet situé relativement au plus bas de l'échelle des objets sociologiques [181], d'un objet

moignages », *op. cit.* ; Omnès, *Ouvrières parisiennes*, *op. cit.* ; Zalc, *Melting shops*, *op. cit.* ; Claire Zalc, *Dénaturalisés. Les retraits de nationalité sous Vichy*, Paris : Le Seuil, 2016).

180. Peneff, « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat. Etude d'un fichier d'entreprise », *op. cit.*

181. Sayad, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, *op. cit.*

dont les dirigeants de l'entreprise ne parlent qu'en termes de flux et de stocks et dont on ne trouve de représentation qu'agrégée dans les sources émanant des divers services administratifs et techniques de l'entreprise. C'est ainsi à une « histoire par en bas » du monde social de la mine qu'une telle démarche invite, renouant avec des questions désormais classiques de la sociologie et de l'histoire de l'immigration : comment s'opère la congruence entre condition d'immigré et condition ouvrière, et dans quelle mesure les travailleurs immigrés se définissent-ils par le caractère (objectif et subjectivement vécu) temporaire de leur présence en France [182]. Mais l'approche prosopographique quantitative que nous menons propose aussi de décaler le regard sociologique porté à ces questions, en adoptant une démarche d'enquête bien différente de celle adoptée notamment par Abdelmalek Sayad : les travailleurs immigrés ne sont pas étudiés ici par leurs récits biographiques, mais par la façon dont ils sont saisis par une institution, et dont ils s'intègrent collectivement dans un collectif de travail composé de travailleurs aux origines et aux horizons divers.

1.2 Une source chaude, bien gardée et pléthorique

Les dossiers individuels de carrière qui ont servi à constituer l'échantillon sont conservés à Noyelles-sous-Lens, dans les locaux de l'Agence Nationale de Gestion des Droits des Mineurs (ANGDM), dans l'ancienne Fosse 23 des Mines de Courrières. Ironie de l'histoire ou coup du hasard, le service des archives est situé dans les anciens bureaux du Service de gestion de la main-d'œuvre étrangère des HBNPC, où œuvrait Félix Mora. Dans ces mêmes bureaux devant lesquels les travailleurs marocains fraîchement débarqués du train les amenant du port de Marseille, ou de l'avion faisant la liaison entre Casablanca et Lille. À un jet de pierre du « salon marocain » agencé par ses soins, dans lequel il se plaisait à recevoir ses visiteurs. Au lieu même, encore marqué de l'empreinte de l'exploitation charbonnière se lisant dans les bâtiments qui hébergeait autrefois les installations du carreau de la fosse 23, et la topographie générale du lieu : une grande cour bordée de bâtiments longs et austères en lisière du bourg de Noyelles-sous-Lens et environnée de ces maisons mitoyennes à un étage que l'on continue d'appeler aujourd'hui « maisons des mines ».

Ces dossiers ont, du fait de la constitution des HBNPC en établissement public à caractère industriel lors la nationalisation de 1946, un statut d'archive publique.

182. *Idem*, « Qu'est-ce qu'un immigré ? », *op. cit.* ; *idem*, « L'immigré, "OS à vie" », *op. cit.*

Ils contiennent des informations relatives à la vie privée et sont donc soumis à un embargo de 50 ans à partir de la date du document le plus récent contenu dans le dossier [183]. Une dérogation autorisant la consultation avant l'expiration de ce délai peut être accordée par l'administration des archives, après accord de l'autorité dont émane les documents, « dans la mesure où l'intérêt qui s'attache à la consultation de ces documents ne conduit pas à porter une atteinte excessive aux intérêts que la loi a entendu protéger » [184]. L'ANGDM a ainsi pu bloquer une première demande de dérogation formulée en milieu d'année 2011, au motif que la situation était très tendue entre l'Agence et un groupe de Marocains revendiquant le versement d'avantages en nature qu'ils estimaient avoir injustement perdus lors de leur reclassement à la fermeture des mines. Une seconde tentative, un an et demi plus tard, a été couronnée de succès, dans un contexte politique plus calme (jugement avait été rendu sur l'affaire de 2011) et après un changement de direction à la tête de l'ANGDM. Nous obtenions donc, trois ans après le début de notre doctorat, l'autorisation d'accéder à ces dossiers, mais sous des conditions assez restrictives : à l'éloignement géographique du lieu [185] s'ajoutait l'interdiction de prendre des photographies ou de procéder à quelque reproduction des documents.

Il ne s'agit pas d'une archive inerte : les service de l'ANGDM utilisent ces dossiers à des fins administratives de gestion des assurés de la sécurité sociale minière et de leurs ayant-droits (essentiellement des veuves de mineurs), et des occupants des anciens logements miniers. Les six salariés du service des archives les manipulent quotidiennement, lorsque d'autres services formulent des demandes, ou lorsque des ayant-droits demandent un relevé de carrière à faire valoir auprès de la Caisse Autonome des Mines. Certains dossiers sont ainsi complétés de documents très récents, relatifs le plus souvent à des questions de pension de retraite (y compris les pensions de réversion dues aux veuves de mineurs) et des questions de logement. D'autres, plus anciens, relatifs à des personnes décédées ou n'ayant jamais fait valoir leurs droits de retraite, ne sont jamais manipulés.

La salle principale des archives contient, sur deux niveaux, les dossiers du personnel ouvrier et ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise), nés après

183. Code du Patrimoine – art. L213-2, modifié par la loi 2008-696 du 15 juillet 2008 relative aux archives - art. 17.

184. Code du Patrimoine – art. L213-3, modifié par la loi 2008-696 du 15 juillet 2008 relative aux archives - art. 17.

185. Noyelles-sous-Lens, où nous ne pouvions résider, est à une vingtaine de minutes en bus depuis Lens.

1900 [186], classés selon trois critères de tri emboîtés. Ils sont en premier lieu distingués selon le bassin (Lorraine, Centre-Midi, Nord-Pas-de-Calais) où le salarié a terminé sa carrière [187]. Au sein de chaque bassin, le classement est alphabétique. En cas d'existence d'homonymes, le classement est enfin réalisé selon la date de naissance. Les dossiers des HBNPC, dont le nombre a été estimé par les salariés de l'ANGDM à 500 000 [188] étaient, au moment de l'enquête, conservés au rez-de-chaussée, ainsi que dans 3 travées à l'étage [189]. Les 64 travées contiennent entre 6 et 8 étages et sont longues de 6 à 8 sections définies par des casiers d'un mètre linéaire. Soit un total de 3 084 casiers ou mètres linéaires d'archive (voir figure 5.59).

Les *dossiers* contiennent presque toujours une fiche d'identification comportant le nom, le prénom, le numéro de matricule, les adresses successives (pas toujours), le statut matrimonial et le cas échéant l'état-civil de la conjointe et des enfants, ainsi que les étapes principales de la carrière. Des documents relatifs au recrutement sont également souvent présents : compte-rendu de visite médicale et fiche mécanographique d'aptitude ; une proposition d'embauchage qui reprend les éléments d'état-civil et fournit des informations sur les membres de la famille éventuellement embauchés aux HBNPC, ainsi que les emplois précédents ; plus rarement une enquête de moralité réalisée par le garde de la cité minière. Enfin, un bulletin de sortie enregistre un état des lieux de la situation personnelle et professionnelle du salarié au moment de son départ, et en fournit le motif. Plus épisodiquement, les dossiers contiennent aussi un relevé de carrière établi par l'ANDGM, qui reprend de manière synthétique les postes occupés, les lieux de travail, les grades et les dates d'entrée et sortie, un ou plusieurs contrats de travail pour travailleurs étrangers établis par l'Office national d'immigration (ONI) ou par l'entreprise, des documents permet-

186. Les dossiers des ingénieurs et des dirigeants des Houillères sont conservés à part, dans un autre bâtiment : caste séparée du commun des ouvriers, les ingénieurs des mines bénéficient toujours de dispositions spéciales quant à la gestion de leur droits sociaux. Les dossiers des mineurs nés avant 1900 ont été transférés aux Archives nationales du monde du travail à Roubaix, en 2006.

187. Cela signifie que le dossier d'un salarié qui aurait commencé à travailler dans le Valenciennois et qui aurait terminé sa carrière à Merlebach, en Lorraine, serait classé non pas en HBNPC mais en HB Lorraine. Étant donné que nous nous sommes concentrés sur l'analyse des dossiers des HBNPC, ce mode de classement implique que nous n'avons pas eu accès aux dossiers de mineurs transférés du bassin du Nord-Pas-de-Calais vers la Lorraine à la fin des années 1980.

188. Voir *infra* la discussion de ce chiffre.

189. Ce mode de stockage et de classement a été totalement bouleversé en 2017, à la demande de la direction de l'ANGDM : la plupart des dossiers sont désormais stockés dans de grands cartons, empilés dans un hangar à l'autre bout de la cour. Ce nouveau mode de classement, s'il avait été en place lors de notre enquête, aurait compliqué, sinon empêché, l'échantillonnage raisonné des dossiers.

tant de connaître les salaires et/ou l'assiduité (relevés de pointage mensuels ; bilans annuels de cotisation à la Caisse Autonome des Mines ; fiches de paye mensuelles ou à la quinzaine), des relevés d'accident du travail, des correspondances diverses (demandes d'avances sur salaires, lettres de recommandation, réclamations relatives aux conditions de travail ou au logement, etc.), des tests psychotechniques, ainsi que divers documents relatifs aux indemnités dues aux mineurs silicosés, aux conversions professionnelles, à la retraite et au logement. L'épaisseur du dossier est ainsi le marqueur physique de la plus ou moins grande longévité du travailleur dans l'entreprise, et de son rapport plus ou moins prolongé aux institutions en charge des droits sociaux attachés au statut de mineur. Certains choix ont cependant dû être faits quant à la quantité d'informations saisies informatiquement dans la base de données : dans les dossiers échantillonnés, on a ainsi décidé de ne pas saisir de façon systématique les informations relatives aux logements, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Nous n'avions en effet aucun moyen de savoir si ces informations étaient présentes de façon homogène et constante dans les dossiers. Plus encore, il nous semblait que la probabilité d'obtenir des informations sur ces questions dépendait fortement de la durée de présence au sein de l'entreprise. Ce qui risquait de fournir une vue d'autant plus déformée des phénomènes que les Marocains sont nombreux parmi les carrières courtes. Ces informations ont parfois été enregistrées, de façon « qualitative » et peuvent donc être utilisées afin de dresser le portrait ou de reconstituer la carrière d'un travailleur [190].

En plus des dossiers, le fonds comporte un certain nombre de *fichiers* contenant des fiches cartonnées synthétisant les informations principales sur les individus : état-civil, situation matrimoniale et familiale, carrière professionnelle (souvent incomplète car ni le grade, ni le poste ne sont mentionnés), parfois les adresses de résidence. Ces fichiers sont hérités des services de gestion du personnel délocalisés dans les différents groupes d'exploitation, ou spécifiques à certaines populations (comme les étrangers). Trois fichiers intitulés « Marocains » par exemple ont été créés de manière *ad hoc* par le service main-d'œuvre étrangère. Quatre fichiers principaux sont présents :

1. Le « Fichier Marocains » : 32 boîtes contenant environ 300 fiches chacune. Soit environ 9 600 individus. C'est peu par rapport à l'ensemble des Marocains

190. Ce choix est aussi lié à la façon dont notre objet a été construit (cf. Introduction générale) : les questions relatives aux enjeux sanitaires du travail minier – qui font l'objet d'une littérature abondante – n'ont pas été traitées de façon directe, afin de se concentrer sur l'ensemble des autres aspects des politiques de main-d'œuvre.

recrutés sur la période. Certaines fiches ont été et sont toujours retirées par les archivistes et replacées dans le dossier individuel, lorsque des demandes ou réclamations sont faites par les ex-salariés : ceux qui ont « réclamé » d'une manière ou d'une autre, ne sont donc plus dans ce fichier.

2. Le « Fichier Marocains Hénin-Liétard » : 6 boîtes de 200 fiches environ. Fichier spécifique créé par le Siège d'exploitation d'Hénin-Liétard pour ses besoins propres. Principalement des individus recrutés au début des années 1960. Correspond sans doute à un moment particulier de la politique de recrutement. Témoigne du fait que les groupes d'exploitation pouvaient avoir une certaine marge de manœuvre dans la gestion de leur personnel.
3. Le « Fichier Marocains Villes » : fiches individuelles de travailleurs étant repartis vivre au Maroc dans le cadre des politiques d'aide au retour. Classé par ville d'installation au Maroc. Correspond à une politique de l'entreprise visant à « accompagner » ceux qui repartaient pour les aider à monter une petite entreprise sur place.
4. Le « Fichier Historique Signalétique Caractéristique (HSC) » : 462 boîtes : théoriquement tous les travailleurs des mines (nés après 1900) ont une petite fiche synthétique dans ce fichier, mais en pratique, comme nous avons pu le vérifier en cherchant des informations complémentaires à certains dossiers échantillonnés, ce n'est pas le cas. Fichier créé à l'initiative d'un ingénieur des mines dans les années 1970 afin de rationaliser la gestion des informations sur le personnel. Classement, comme pour les dossiers, par ordre alphabétique, et par date de naissance en cas d'homonymie.

La valeur de ces fichiers pour la recherche historique est indéniable dans la mesure où ils témoignent de modalités différenciées de gestion de la main-d'œuvre selon les nationalités et les objectifs poursuivis. Ils décrivent la manière dont la population marocaine était classée et catégorisée. En revanche, leur caractère lacunaire et parcellaire en fait une base de sondage de piètre qualité en vue de la constitution d'une base de données.

Enfin, des *registres annuels* sont disponibles, pour chaque bassin, les « bordereaux », qui recensent en fin d'année l'ensemble des salariés inscrits aux effectifs, ainsi que le salaire annuel perçu et les cotisations sociales versées. Ces registres sont triés par année de paiement, puis par année de naissance et enfin par secteur géographique. Aucune mention des grades, des postes ni des nationalités.

Plus ou moins 500 000 dossiers, 3 084 mètres linéaires d'archives, pléthore d'information... Pénétrer dans un tel lieu armé de questions d'histoire sociale du monde ouvrier, et prendre peu à peu connaissance de sa structure et de sa composition est un moment de forte exaltation... qui laisse place assez rapidement à une non moins forte perplexité. Comment extraire une quantité raisonnable d'information [191] de cet ensemble documentaire ?

2 Les voies de l'aléa ne sont pas (si) impénétrables

Que faire face à une source historique présentant une quantité d'information tellement pléthorique, que tout traitement exhaustif est impossible ? Il n'existe pas de bonne réponse technique à cette question, et aucun *vademecum* du bon petit échantillonneur ne permettra jamais d'y répondre de manière définitive et certaine. La question ne peut se résoudre que par la pratique, aux différents moments de la construction de la population d'enquête, de la sélection des individus, et de la saisie des informations, en articulant construction théorique de l'objet d'étude et mise en œuvre de quelques principes méthodologiques élémentaires. L'enjeu principal est de garantir la commensurabilité du matériau recueilli aux questions de recherche posées, et d'assurer les conditions formelles de la pertinence d'une analyse socio-histoire cherchant à dire quelque chose de général – et représentatif de la population d'ensemble – de ces cas singuliers.

191. *i.e.* saisissable et traitable par un chercheur seul, dans les bornes temporelles d'une recherche doctorale

2.1 De la théorie à la pratique ou comment « faire avec »

Prosopographie n'implique pas exhaustivité[192], à condition de poser des questions claires et circonscrites, de délimiter le groupe à étudier, et de suivre une démarche valide d'échantillonnage[193]. Nous souhaitions, en premier lieu, saisir les principes de différenciation de la population marocaine, notamment en fonction du moment de recrutement et de la durée de présence dans l'entreprise. Il fallait donc que la population marocaine étudiée soit suffisamment nombreuse pour permettre de saisir des variations temporelles une période de 45 ans. Mais l'élucidation des modalités de gestion de la main-d'œuvre immigrée devait également passer par un examen relatif de ces questions, en comparant la population marocaine à une population composée de l'ensemble des salariés non-Marocains présents dans l'entreprise sur la période. La population enquêtée devait donc être composée en double partie : d'une part une population d'intérêt principal, les Marocains, d'autre part une population de référence, les non-Marocains recrutés après la nationalisation des mines en 1945.

La question du nombre d'individus à tirer dans chacune des deux sous-populations devait être décidée en avance. Un tel choix dépendait certes des questions de recherche, et donc de la nécessité de composer deux groupes de taille analogue (ce qui signifiait sur-représenter les Marocains), mais aussi et surtout de la méthode d'échantillonnage retenue et de la marge d'erreur qui semblait acceptable.

192. Quelques exemples de recherches exhaustives permettent de comprendre, en creux, à quelles conditions l'exhaustivité est envisageable. L'exemple sans doute le plus célèbre d'enquête historique démesurée à partir de sources nominatives très denses et en grand nombre non échantillonnées est celui du travail de André Zysberg sur les 60 000 galériens de 1680 à 1748(André Zysberg, *Les galériens. Vies et destins de 60 000 forçats sur les galères de France 1680-1748*, Paris : Le Seuil, 1987) : à une époque où la micro-informatique n'existait pas, ce travail a été titanesque... et très coûteux en temps (André Zysberg, « Impact de l'informatique sur la recherche historique », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, [10], 1987, p. 35–37). Un exemple d'approche exhaustive raisonnable et facilitée par les moyens électroniques et informatiques actuels est celui de la thèse de Jérôme Baudry sur les brevets d'invention au XIXe siècle. La saisie exhaustive de 20 000 cas de brevets déposés a été rendue possible par le fait que la source soit disponible en ligne et que chaque cas comporte une information assez restreinte (Jérôme Baudry, « Une histoire de la propriété intellectuelle. Les brevets d'invention en France, 1791-1844 : acteurs, catégories, pratiques », thèse de doct., Paris : EHESS, 2014). Un autre exemple d'exhaustivité raisonnable est le travail de Séverine Sofio sur les femmes peintres au XIXe siècle : le faible nombre de cas rendait ici l'échantillonnage absurde (Séverine Sofio, « Méthodes quantitatives et terrain historique : quels outils pour une sociologie des artistes femmes au XIXe siècle ? », *Sociologie de l'Art*, 9-10 [2], 2006, p. 47–67).

193. Kees Mandemakers et Arnoud-Jan Bijsterveld, « La prosopographie et les échantillons aléatoires : le cas des curés en Brabant du nord de 1400 à 1570 », *Histoire & Mesure*, 9 (1), 1994, p. 51–65 ; Lemercier et Picard, « Quelle approche prosopographique ? », *op. cit.*

La théorie statistique indique que la représentativité d'un échantillon est garantie, modulo un seuil de confiance donné et une marge d'erreur donnée, à condition de tirer les individus de manière aléatoire. Aléatoire signifiant ici qu'aucune règle ne devait prescrire *a priori* quels devaient être les individus choisis.

Soient N, la taille de la population, supposée connue (aussi appelée base de sondage), i l'identifiant de l'individu, Y une variable d'intérêt (non aléatoire) qui prend les valeurs $(Y_1, Y_2 \ldots Y_N)$ [194]. On définit un échantillon comme un sous-ensemble de n unités de la population, tel que $\tau = \frac{n}{N}$ est le taux de sondage. Il y a C_N^n échantillons distincts possibles. π_i est la probabilité d'inclusion de l'individu i, telle que : $\sum_{i=1}^{N} \pi_i = n$. y_i : valeur trouvée dans l'échantillon pour la variable Y.

On peut distinguer trois types d'échantillons. Les échantillons aléatoires simples, constituent la base des autres tirages aléatoires. Il s'agit d'un tirage équiprobable sans remise : chaque individu a la même probabilité $\pi_i = \frac{1}{N} = \tau$ d'être tiré, et ne peut l'être qu'une fois. On obtient : $E(\bar{y}) = \bar{Y}$: la moyenne de l'échantillon est un estimateur sans biais de la moyenne de la population ; et $V(\bar{y}) = (1-\tau)\frac{S^2}{n}$, avec $S^2 = \frac{N}{N-1}\sigma^2$, la variance corrigée de Y. Ce type de tirage suppose de disposer d'une base de sondage exhaustive de la population, ce qui n'était évidemment pas notre cas puisque nous ne connaissions pas – et que personne ne connaissait, d'ailleurs – le nombre exact de dossiers dans l'archive et que nous ne disposons d'aucune liste des salariés des HBNPC.

Les échantillons aléatoires stratifiés consistent, quant à eux, « en des tirages séparés effectués dans des sous-populations. Lorsque ces sous-populations sont plus homogènes que la population elle-même, ce qui est généralement le cas, la stratification permet d'obtenir des estimations plus précises qu'un sondage aléatoire simple de même taille dans toute la population. C'est donc une méthode extrêmement efficace que l'on peut et doit utiliser aussi souvent que possible. » [195] Les tirages sont effectués, dans chaque strate, selon la méthode du sondage aléatoire simple. On pose : $N_1, N_2 \ldots N_H$,les effectifs des sous-populations ou strates, telles que $N = \sum_{h=1}^{H} N_h$ et $\bar{Y} = \sum \frac{N_h}{N}\bar{Y}_h$. La variance totale se décompose en variance intra-strates (σ_W^2) et variance inter-strates (σ_B^2) : $\sigma^2 = \sigma_W^2 + \sigma_B^2$. L'échantillon ainsi construit n'est généralement pas représentatif de la population totale, mais chaque strate l'est de

194. Nous reprenons les notations de Gilbert Saporta Gilbert Saporta, *Probabilités, analyse des données et statistique*, Paris : Technip, 2011.
195. *Ibid.*, p. 515-516.

la sous-population dans laquelle elle a été tirée. Cette méthode, pourtant particulièrement adaptée à notre objectif de constituer deux populations distinctes, n'était pas applicable car nous ne disposions d'aucun moyen de trier *a priori* les dossiers selon la nationalité. Nous ne pouvions donc pas constituer les deux bases de sondage (Marocains *vs* non-Marocains) qui auraient été nécessaires.

Enfin, l'échantillon par grappe suppose que la population soit regroupée en paquets relativement homogènes de taille assez restreinte. On effectue une première sélection aléatoire simple des grappes, puis l'on enquête de manière exhaustive sur l'ensemble des individus de chaque grappe. Olivier Martin [196] donne l'exemple des sondages sortis des urnes, qui sont réalisés sur une grappe de bureaux de vote tirés aléatoirement, à la sortie desquels on interroge tous les électeurs. C'est aussi la méthode retenue – sous le nom d'échantillonnage aréolaire car la grappe est une aire géographique – par l'Insee pour constituer les échantillons des enquêtes ménages (Enquête emploi en continu, notamment). Nous aurions pu considérer chacun des 3 084 casiers comme une grappe, mais cela aurait impliqué de saisir l'ensemble des dossiers – souvent en nombre supérieur à une centaine – contenus dans le casier. Un très petit nombre de casiers aurait alors « suffi » à constituer l'échantillon d'ensemble, empêchant toute représentativité [197]

Laure Blévis, dans une thèse de sociologie historique du droit de la citoyenneté et de la nationalité en contexte colonial [198], a été confrontée à un problème analogue : impossible de reconnaître a priori dans la masse des dossiers de naturalisation conservés par les archives nationales, ceux des indigènes algériens. Elle a pu, néanmoins, constituer une liste exhaustive des naturalisations réalisées en Algérie entre 1870 et 1920 en dépouillant le *Bulletin officiel du gouverneemnt général de l'Algérie*, isolant

196. Olivier Martin, *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*, Paris : Armand Colin, 2009.

197. Par exemple, pour un échantillon de 400 ou 500 dossiers – ce qui est déjà considérable étant donnée la quantité d'informations contenue dans chaque dossiers —, 3 à 5 casiers auraient suffi, ce qui risquait de biaiser fortement l'échantillon. En effet, nous y reviendrons, le classement alphabétique des dossiers est tout sauf indépendant du phénomène étudié – l'immigration. Pour le dire encore autrement par exemple, on aurait pu obtenir beaucoup de W tous à la suite (vraisemblablement tous ou presque Polonais ou descendant d'un mineur polonais), beaucoup de L (lettre plus « mixte » au plan de l'origine migratoire, mais dont certains casiers sont composés exclusivement de dossiers d'Algériens ou de Marocains : Lahcen, Lahbi...) et beaucoup de telle ou telle lettre dont rien ne garantisse qu'elle ne sur-représenterait pas indûment tel ou tel groupe au sein de la population de référence.

198. Laure Blévis, « La citoyenneté française au miroir de la colonisation : » *Genèses*, 53 (4), 2003, p. 25–47.

ainsi les indigènes Algériens des étrangers. A partir de cette liste, un échantillon de 10 individus par décennie a été tiré, dont les dossiers ont pu être consultés aux Archives nationales.

2.2 Bricolages méthodologiques et construction de l'aléa

Pas de base de sondage exhaustive des dossiers, impossible stratification... que faire ? Le premier impératif consistait en la constitution d'une base de sondage. Puisqu'il était tout à fait déraisonnable de compter et numéroter l'ensemble des dossiers, autant compter ce qui était comptable, en l'occurrence les casiers. Nous avons ainsi fait avec la configuration spatiale de la salle d'archives pour construire une base de tirage (voir figure 5.59). Nous avons donc tiré aléatoirement parmi les 3 084 casiers, puis au sein de chaque casier, nous avons tiré aléatoirement un dossier parmi 162, estimation haute du nombre de dossiers par casier, si l'on accepte l'estimation du nombre total de dossiers réalisée par les salariés de l'ANGDM ($\frac{500\ 000}{3\ 084} \simeq 162$) : il n'est d'aucune utilité de chercher à figer un chiffre et mieux jouer sur l'incertitude en déployant un dispositif qui en tienne compte. C'est l'échantillon qui permet, une fois constitué, d'estimer la part de Marocains dans l'archive.

Combien de dossiers tirer ? Nous avions fixé à 200 la taille de chacune des deux sous-populations, ce qui avec un seuil de confiance de 95 %, donnait une marge d'erreur de $+/-$ 5 points de pourcentage. Ainsi, si l'on estime un pourcentage de 20 %, au seuil de 95 %, la marge d'erreur se calcule ainsi [199] :

$$0{,}2 - 1{,}96 \times \sqrt{\frac{0{,}2 \times (1 - 0{,}2)}{200}} \leq 0{,}2 \leq 0{,}2 + 1{,}96 \times \sqrt{\frac{0{,}2 \times (1 - 0{,}2)}{200}}, \text{ soit : } 0{,}15 \leq 0{,}2 \leq 0{,}25$$

Nous avons alors procédé en deux temps, afin de constituer les deux échantillons de Marocains (population d'intérêt) et de non-Marocains (population de référence). Un premier tirage nous a permis de constituer la population de référence, en ne prenant que les dossiers de salariés recrutés après le 1er janvier 1946 (nationalisation des Houillères du Nord-Pas-de-Calais) [200]. Nous nous sommes arrêtés après voir atteint 202 non-Marocains. Mais, chemin faisant, nous avions également récolté 17 dossiers de travailleurs marocains ($17/219 \simeq 7{,}762\%$), soit une proportion réelle de dossiers

199. Exemple adapté de Olivier Martin, *L'enquête et ses méthodes. L'analyse de données quantitatives*, Paris : Armand Colin, 2009, p. 40-41.

200. Si le dossier tiré était celui d'un salarié recruté avant cette date, nous prenions le dossier suivant correspondant au critère.

de Marocains dans l'archive comprise entre 4,1 et 11,2 %[201]. Le problème se posait donc de déterminer la manière la plus rapide et la plus rigoureuse pour tirer les 183 dossiers de travailleurs marocains restant.

Le problème provenait de la répartition spatiale des dossiers. Le classement des dossiers était (sauf rare exception) alphabétique. Un tirage aléatoire uniforme sur l'ensemble des travées de la salle d'archives revenait donc à faire l'hypothèse que les lois de répartition des noms marocains et non-marocains étaient identiques. Ce qui était faux : les Marocains étaient, par exemple, fortement concentrés dans les lettres A (Abdallah, Ahmed, Ait...), B (Ben ...), M (Mohamed). Concrétisation spatiale des modes d'identification des travailleurs marocains dans l'entreprise, avec indifférenciation entre prénom (Ahmed, Mohamed, Lahbi, Abdallah...), patronyme (Ben XX) et nom de famille, ceux-ci n'étaient, la plupart du temps, pas enregistrés, ou bien tardivement sur demande du travailleur marocain et sur production d'un certificat de concordance établi par les autorités marocaines. Un tirage aléatoire simple ne permettant de récolter qu'entre 4 et 11 dossiers de Marocains sur 100, pour en récolter 283 il aurait fallu tirer entre 2 375 et 5 700 dossiers. Ce qui était tout à fait déraisonnable étant donné le temps qui nous était imparti et les conditions d'accès à la source[202].

Il a donc fallu estimer la loi de répartition des Marocains dans la salle d'archives, afin de concentrer le tir sur les travées où les Marocains sont nombreux. Là encore, nous avons « fait avec » la configuration spatiale des lieux[203].

Soient m_i^j, le nombre de Marocains, p_i^j la proportion de Marocains, et n_i^j le nombre de dossiers tirés dans la travée i, lors du tirage j. Au cours d'un premier tirage, nous avons tiré $n_i^1 = 10$ dossiers dans chacune des 64 travées, et nous retenions les dossiers de Marocains ainsi récoltés. Si le nombre de Marocain était égal à 0, on fixait arbitrairement $p_i^1 = 0{,}005$, afin de ne pas éliminer totalement les travées où le hasard aurait voulu que l'on ne trouve aucun Marocain : ces travées « improbables » comportaient peut-être des Marocains au patronyme peu fréquent qui, impossible

201. $0{,}07762 - 1{,}96 \times \sqrt{\frac{0{,}07762 \times (1 - 0{,}07762)}{217}} \leq 0{,}07762 \leq 0{,}07762 + 1{,}96 \times \sqrt{\frac{0{,}07762 \times (1 - 0{,}07762)}{217}}$

202. Rappelons que nous ne pouvions ni photographier ni reproduire les documents : toute la saisie devait donc se faire sur place.

203. Nous remercions Noël Bonneuil de nous avoir suggéré cette manière de faire et de nous avoir aidé à la mettre en œuvre. Toute erreur ou approximation n'est, selon la formule consacrée, que du fait de l'auteur.

d'en décider *a priori*, avaient peut-être des caractéristiques particulières. À l'issue de ce premier tirage, on avait obtenu $\sum_{i=1}^{64} m_i^1 = 71$ dossiers de Marocains.

On a procédé ensuite à un second tirage de 600 dossiers par travée, mais au lieu de le réaliser de manière uniforme sur l'ensemble des travées, on l'a réalisé au prorata des p_i^1 déterminé au cours du premier tirage :

$$n_i^2 = \frac{p_i^1}{\sum_{i=1}^{64} p_i^1} \times 600$$

On a tiré alors entre 3 et 63 dossiers par travée. Le plan de sondage complet est présenté dans le tableau 5.23.

D'autres solutions étaient évidemment possibles. L'une d'entre elles, aurait consisté à tirer un minimum de 30 dossiers par travée, soit 1 020 tirages, afin d'estimer la loi de répartition des Marocains, puis d'ajuster un second tirage en fonction de ces résultats. Notre méthode n'est pas très éloignée de celle-ci, sauf que l'on s'est contenté d'une première estimation avec 10 tirages par travée ce qui, certes, est en-deçà du minimum requis par la loi forte des grands nombres. Une autre solution aurait été d'ajuster le tirage à la répartition des noms dans un annuaire téléphonique actuel du sud du Maroc (région où avaient été menées, principalement, les opérations de recrutement). Mais, outre le fait qu'il n'est pas évident de trouver un tel annuaire, cette méthode soulevait d'autres problèmes : le classement des dossiers dans l'archive est héritier de l'identification des individus par l'entreprise, et rien ne dit que celui-ci soit analogue à l'identification officielle manifestée dans un annuaire téléphonique. C'est aussi supposer que la répartition des noms de l'annuaire soit représentatif de celle des noms dans la population des fellahs du Souss, ce qui est tout sauf évident.

L'estimation de la répartition spatiale des Marocains dans la salle d'archive, telle que nous l'avons réalisée, est évidemment imparfaite et sujette à une erreur statistique importante. Mais il n'y avait pas de bonne solution technique à un ensemble de problèmes pratiques : archive difficile d'accès, modalités de classement des dossiers ne permettant pas de stratifier l'échantillon selon la nationalité, temps de tirage important, etc. La recherche d'une pureté méthodologique est ici vaine : les « *clean models* » de la statistique inférentielle étaient difficilement atteignables avec les « *dirty hands* » de l'historien [204]. Le seule bon remède technique (tirer par

204. Paul Hirsch, Stuart Michaels et Ray Friedman, « "Dirty Hands" versus "Clean Models" : Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics ? », *Theory and Society*, 16 (3), 1987, p. 317–336.

Travée	n_i^1	m_i^1	p_i^1	n_i^2	Travée	n_i^1	m_i^1	p_i^1	n_i^2
1	10	1	0,1	7	18a	10	0	0,05	3
2a	10	0	0,05	3	18b	10	1	0,1	7
2b	10	0	0,05	3	19a	10	4	0,4	28
3a	10	0	0,05	3	19b	10	0	0,05	3
3b	10	1	0,1	7	20a	10	0	0,05	3
4a	10	2	0,2	14	20b	10	0	0,05	3
4b	10	1	0,1	7	21a	10	0	0,05	3
5a	10	1	0,1	7	21b	10	1	0,1	7
5b	10	2	0,2	14	22a	10	0	0,05	3
6a	10	0	0,05	3	22b	10	0	0,05	3
6b	10	0	0,05	3	23a	10	1	0,1	7
7a	10	0	0,05	3	23b	10	1	0,1	7
7b	10	4	0,4	28	24a	10	1	0,1	7
8a	10	3	0,3	21	24b	10	1	0,1	7
8b	10	0	0,05	3	25a	10	0	0,05	3
9a	10	6	0,6	41	25b	10	0	0,05	3
9b	10	2	0,2	14	26a	10	0	0,05	3
10a	10	0	0,05	3	26b	10	0	0,05	3
10b	10	0	0,05	3	27a	10	0	0,05	3
11a	10	1	0,1	7	27b	10	1	0,1	7
11b	10	0	0,05	3	28a	10	0	0,05	3
12a	10	0	0,05	3	28b	10	0	0,05	3
12b	10	0	0,05	3	29a	10	0	0,05	3
13a	10	4	0,4	28	29b	10	0	0,05	3
13b	10	1	0,1	7	30a	10	0	0,05	3
14a	10	2	0,2	14	30b	10	2	0,2	14
14b	10	0	0,05	3	31a	10	6	0,6	41
15a	10	1	0,1	7	31b	10	2	0,2	14
15b	10	0	0,05	3	32a	10	1	0,1	7
16	10	9	0,9	62	32b	10	2	0,2	14
17a	10	4	0,4	28	33a	10	1	0,1	7
17b	10	1	0,1	7	33b	10	0	0,05	3

Tableau 5.23 – Procédure de tirage de la population marocaine

exemple 100 dossiers par travées pour estimer de manière fiable le pourcentage de Marocains dans chaque travée, et ainsi ajuster le tir aléatoire sur l'ensemble de la salle) aurait été pire que le mal, car il aurait nécessité plus de temps encore qu'un tirage aléatoire simple. Bref, plutôt que de prétendre résoudre un problème de recherche pratique par un raffinement technique plus ou moins pertinent, il ne semblait par absurde, comme pour la première méthode aléatoire ayant permis de constituer

l'échantillon non marocain, de « faire avec » la configuration spatiale des lieux, en y introduisant autant que possible, de l'aléa.

3 De l'échantillon aux données

3.1 Une méthode d'échantillonnage qui n'est pas triviale : faire le deuil de certaines questions

Ces modalités d'échantillonnages n'étaient pas triviales et induisaient une certaine manière de construire la population d'enquête. Il était impossible, en adoptant une telle technique d'échantillonnage, de suivre des itinéraires familiaux, sauf à compter sur le hasard qui, en l'occurrence, risquait de ne pas bien faire les choses. Les dossiers étaient triés alphabétiquement, or il était très improbable de tirer plusieurs fois le même casier, puis plusieurs dossiers consécutifs ; ce qui obérait les possibilités de saisir des liens de parenté. Pourtant, certains noms de famille étaient communs à un grand nombre de dossiers, comme nous avions pu nous en rendre compte lors de nos « promenades inférentielles » dans les travées et dans les casiers. Pour les Marocains, ce phénomène d'homonymie était sans doute en bonne part lié à la manière dont les individus étaient identifiés, par patronyme (d'où nombre de Ben XXX) ou avec confusion du prénom et du nom (d'où nombre de Lahbi, Mohamed, Abdallah, Ahmed, etc.). Il ne faudrait donc pas inférer d'un même nom de famille le fait d'appartenir effectivement à la même famille. Pour les non-Marocains, il y avait sans doute un effet « régionaliste » qui fait que certains noms de famille sont fréquents dans le Nord. Mais l'homonymie témoignait également du fait que les mineurs se reproduisaient – du moins jusqu'à une certaine période et de façon compliquée comme nous l'avons montré dans le chapitre 5 –, comme dans la légende, « de père en fils ». Suivre des patronymes aurait pu permettre de saisir l'éventuelle restriction dans le temps du phénomène de reproduction familiale du groupe, rendant ainsi nécessaire le recours à une abondante main-d'œuvre immigrée. Car le revers de la légende indique également que les fils de mineurs, à partir des années 1960, voulaient être « tout sauf mineur comme papa ». Voici une question d'histoire sociale de la classe ouvrière qui n'a pas pu être traitée.

Le fait de procéder à l'échantillonnage dans la salle principale des archives interdisait aussi de s'intéresser aux ingénieurs et cadres de mines, dont les dossiers étaient

conservés dans un autre bâtiment. La population d'enquête n'est donc constituée que d'ouvriers et d'ETAM, ce qui n'est n'est certes pas un problème, dans la mesure où les Marocains ne sont, sauf très rare exception, pas devenu cadres. De plus, travailler sur les ingénieurs des mines nous aurait mené sur des chemins différents, celui d'une histoire d'un corps d'État, d'une caste sociale spécifique dans les bassins miniers. Une histoire déjà partiellement écrite par d'autres [205], et qui aurait pu être réévaluée à la lumière d'un traitement des dossiers individuels des dossiers d'ingénieurs... mais cela aurait été une autre thèse...

Le choix de ne retenir que les individus recrutés après la nationalisation des compagnies minières du bassin du Nord-Pas-de-Calais (1er janvier 1946) n'allait pas non plus nécessairement de soi. Il aurait été possible de comparer les Marocains recrutés après la guerre à l'ensemble de la population potentiellement présente dans l'entreprise, dont un certain nombre – surtout dans les années 1940 et 1950 – avaient été recrutés avant 1946. Se dessinerait ainsi une possible histoire sociale du personnel minier sur la période. Cette option aurait sans doute permis de mieux comprendre les flux de départ en retraite des salariés statutaires. C'est en effet l'une des explications classiques et les mieux connues du recours à la main-d'œuvre marocaine : accompagner les départs à la retraite des mineurs statutaires. Cette conclusion n'est toutefois pas très novatrice et peut être documentée par ailleurs, comme nous l'avons fait en suivant notamment la décroissance des effectifs par nationalité. En outre, le mode de conservation des dossiers obérait une telle perspective d'analyse : seuls les dossiers des personnes nées après 1900 étaient conservés à Noyelles-sous-Lens. Dans les fait, cela voulait dire qu'une bonne partie de ceux qui étaient contemporains des Marocains étaient présents dans la salle d'archives. Mais il en manquait aussi sans doute certains : ceux qui, nés en toute fin du XIXe siècle, seraient partis en retraite dans les années 50–60. Mais, plus fondamentalement, le problème qui se posait était celui du contexte économique et institutionnel du recrutement. S'intéresser à des individus recrutés avant la Seconde Guerre mondiale aurait signifié comprendre les modalités de recrutement dans un contexte institutionnel de fragmentation de la propriété des moyens de production miniers, avec une pluralité de compagnies dont

205. André Thépot, « Les ingénieurs du corps des Mines, le patronat de la seconde industrialisation », *Le patronat de la seconde industrialisation*, sous la dir. de Maurice Lévy-Leboyer, 4, Paris, 1979, p. 237–246 ; Jean-Louis Escudier, « Les ingénieurs du corps des Mines et l'évolution de la sécurité du travail minier aux XIXe et XXe siècles », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, Février 2011 (1), 2011, p. 52 ; Garçon et Belhoste, *Les ingénieurs des Mines*, *op. cit.*

on ne pouvait faire l'hypothèse *a priori* que les politiques de recrutement sont équivalentes. Cela aurait également été mettre le doigt sur le recrutement de travailleurs polonais qui, outre le fait qu'il ait déjà été étudié par Jeanine Ponty [206], nous aurait mené sur un terrain bien trop vaste.

À une analyse du stock de main-d'œuvre, nous avons donc préféré une analyse des flux entrants. L'avantage d'une telle démarche est d'objectiver les choix de recrutement tels qu'ils se posaient au patronat houiller post-nationalisation. L'enjeu est bel et bien de comprendre comment on en vient à un recrutement quasi-exclusivement marocain au fil du temps. Quels sont les profils de travailleurs recrutés par les Houillères dans l'après-guerre ? Peut-on donner chair à l'allégation de pénurie de main-d'œuvre (que l'on devait pouvoir objectiver en saisissant des carrières courtes de mineurs recrutés après-guerre, par exemple) ? Quelles sont les qualifications et les qualités de ces mineurs non-marocains recrutés après-guerre (provenance, âge, etc.) ? Quelles sont les procédures de recrutement mises en œuvre ? Là aussi, donner corps à la notion de « gestion différenciée de la main-d'œuvre » suppose de comprendre quels étaient les dispositifs de recrutement et d'encadrement de la main-d'œuvre dite « autochtone » par rapport aux Marocains.

Enfin, le mode de classement des dossiers par les archivistes de l'ANGDM a pu être à l'origine d'un biais. En effet, les dossiers des ayant-droits dont les lettres du nom commencent par A ou B, et qui ont été manipulés récemment par les archivistes, sont sortis de leur rangement habituel, et transférés, au premier étage, dans des travées spéciales (31A à 33B sur la figure 5.59). Ces lettres concentrent un nombre important de Marocains et l'on retrouve donc dans ces travées spécifiques des Marocains dont le profil est très particulier : ceux qui ont eu une carrière relativement longue, achevée au moment de la fermeture définitive du bassin en 1991, et qui résident, au moins partiellement, toujours en France. En tirant un nombre important de dossiers dans ces travées, on a sans doute (un peu) augmenté le poids de ces Marocains dans l'échantillon.

3.2 Les jeux de piste de l'identification

Les travailleurs recrutés par les mines sont identifiés de manière multiple : noms, prénoms, numéros de matricule, numéros de sécurité sociale minière, dates et lieux

206. Ponty, *Polonais méconnus*, *op. cit.*

de naissance, nationalité. Chacun de ces critères peut être équivoque.

Pour ne prendre que l'exemple de la nationalité, il faut noter qu'il s'agit d'un critère omniprésent : sur les fiches d'identification des travailleurs, sur la page de garde des dossiers, ainsi que dans une diversité de documents administratifs qui jalonnent la carrière des travailleurs : fiches de recrutement, déclarations d'emploi à la sécurité sociale, et propositions de formation professionnelle, etc. La fiche d'identification, présente dans presque tous les dossiers, constitue la pièce majeure d'énonciation de l'état-civil de chaque travailleur par l'administration de l'entreprise : dans 361 dossiers sur 396 (91 % des dossiers saisis), la rubrique « nationalité » est remplie. La nationalité est également mentionnée sur la page de garde dans 44 dossiers (11 % des dossiers saisis), souvent de manière télégraphique : il s'agit ici d'annotations ajoutées par les archivistes de l'ANGDM lors du traitement des dossiers, et non de modes d'identification datant de l'époque où les travailleurs étaient en activité dans l'entreprise. Si l'on croise les informations récoltées dans ces deux sources, ainsi que dans les autres documents divers dans lesquels la nationalité est enregistrée, restent 15 dossiers pour lesquels on ne dispose d'aucune information relative à la nationalité.

Notons d'emblée que l'identification des Marocains est toujours cohérente, et que la nationalité est un critère identificatoire utilisé sur tous les papiers par lesquels l'entreprise enregistre les modalités de leur présence en son sein. Cela témoigne sans doute de la permanence des pratiques de gestion de la main-d'œuvre par la nationalité, déjà analysée par Jeanine Ponty à propos des Polonais dans l'entre-deux guerres [207]. La nationalité est ainsi un critère non ambigu de filtrage et d'aiguillage. Mais, de manière générale, rares sont les cas où l'identification des individus par la nationalité diverge d'un document à l'autre. Il s'agit alors généralement d'individus naturalisés en cours de carrière professionnelle. Nous les avons enregistré selon leur nationalité au moment de l'embauchage.

La principale difficulté à laquelle nous avons été confronté a été de reconstituer les carrières à partir d'une diversité de documents, qui n'étaient pas tous conservés dans le dossier principal stocké dans la salle décrite *supra*. Il a alors fallu croiser plusieurs critères identificatoires afin de compléter les informations et – la plupart du temps – parvenir à reconstituer des carrières complètes (c'est-à-dire se terminant pas un motif non ambigu, et pas seulement par un arrêt de l'enregistrement de l'information).

207. *Ibid.*

L'identification des individus dont les dossiers sont conservés à l'ANGDM n'est ainsi pas aussi évidente qu'elle pourrait paraître. Les cas ne sont pas rares d'individus dont les informations étaient réparties dans plusieurs dossiers, ou bien dont il a fallu reconstituer le dossier en allant chercher des pièces dans des salles d'archivage annexes. Ces cas sont emblématiques de l'intrication entre pratiques d'archivages, héritages des modes de gestion de la main-d'œuvre, et modes d'identification des individus par l'entreprise. On en donnera quatre exemples – à partir des notes prises lors du travail de saisie –, qui constituent ici une ébauche de traitement ethnographique des dossiers et de réflexion sur les questions d'identification.

Le dossier « Blab / Blal » : identifications incertaines et héritages des pratiques de gestion du personnel. Extrait du journal d'enquête :

> Vendredi 29 novembre 2013. Je commence à examiner hier soir un dossier au nom de `BLAB ben Salem`. Dossier peu fourni ne comportant qu'un contrat de travail daté de 1951, une fiche de renseignement en vue d'une réembauche en 1953, suite à une demande faite par le travailleur lui-même, et une fiche de renseignements pour une demande d'attribution d'allocations familiales. La fiche d'identification individuelle est très inhabituelle : je la prends en note. Le dossier ne comporte toutefois aucun relevé de carrière, ni aucune fiche individuelle au format habituel. Je le montre à P., le chef du service des archives, qui me dit qu'il est possible de trouver un « complément de dossier au logement ».
>
> Ce matin, nous allons ensemble au « logement », bâtiment voisin de celui dans lequel nous travaillons ainsi nommé car le Service du logement y est situé, et qui comporte un ensemble d'archives que je n'avais jamais vues. Au rez-de-chaussée, un grand nombre de fiches et de registres pour des travailleurs nés avant 1900, dont P. me dit qu'elles sont en cours de versement aux Archives nationales du travail de Roubaix. À l'étage, un ensemble de boîtes classées par groupe d'exploitation (Lens, Liévin, Béthune, Auchel, Bruay, Hénin-Liétard, Douai, Valenciennes) selon plusieurs classements différents : par ordre alphabétique ou par numéro de compte CAN [208]. Les fiches du groupe de Valenciennes sont classées selon un critère supplémentaire, par siège d'extraction, lié au caractère spécifique des fiches (appelées fiches Kalamazoo). Ce mode de classement est hérité de la gestion du personnel des HBNPC, qui était en grande partie décentralisée à l'échelle des groupes d'exploitation, dont chacun avait ses manières de faire, ses documents types, et ses modes d'archivage.

208. Ou CAN-SSM : Caisse Autonome Nationale de Sécurité Sociale dans les Mines

> En recherchant par ordre alphabétique, on retrouve alors un relevé de services CAN pour les années 1951 à 1953 travaillées à la fosse Vieux-Condé du Groupe de Valenciennes. Une fiche d'identification spécifique au groupe de Valenciennes est agrafée à ce relevé. Nous apprenons alors que, outre cette période de 1951 à 1953, ce mineur marocain a été réembauché en 1958 pour une période de huit mois à la fosse Cuvinot (groupe de Valenciennes toujours). Nous nous mettons alors en quêtes d'informations sur ces deux périodes au groupe de Valenciennes, et nous retrouvons une fiche Kalamazoo où l'on apprend, en outre, que ce travailleur avait en fait déjà été embauché pendant 18 mois au groupe de Douai en 1947-1948.
>
> D'un dossier ne comportant aucune information de carrière, et un seul contrat de travail daté de 1951, nous parvenons donc à reconstituer une carrière en trois morceaux : 1947–1948 à Douai, puis 1951–1953 et 1958 à Valenciennes. Au fil de ces documents, des ambiguïtés d'identification se font jour : deux numéros de matricule différents et deux numéros CAN ressortent (pour Douai et pour Valenciennes), ainsi que deux orthographes différentes du nom de famille : `BLAB` sur le dossier que j'avais tiré initialement et sur la fiche d'identification ; `BLAL` sur les autres documents. P. et moi retournons donc dans la salle d'archives principales où nous retrouvons un dossier au nom de `BLAL ben Salem`, qui permet de documenter la période 1958–1959 (détail des postes occupés, etc.). Nous ne retrouvons en revanche aucune trace de la période 1947–1948 à Douai.
>
> P. m'indique alors que ce type de recherche est très fréquemment réalisée par les salariés du services des archives pour compléter les dossiers, voire les constituer suite à une demande d'établissement d'un relevé de service par le travailleur retraité où l'un de ses ayant-droits.

Le dossier Rahali : la quête infructueuse d'un dossier introuvable. Extrait du journal d'enquête :

> Jeudi 6 mars 2014. Je tire un dossier au nom de `RAHALI Abdallah` dans lequel figurent un grand nombre de documents concernant la retraite, la mise en congé charbonnier de fin de carrière, ainsi que les relevés de service détaillés permettant de comprendre où l'ouvrier a travaillé. Il manque toutefois un document d'importance, la fiche individuelle, qui permet habituellement de saisir le détail de la carrière (postes et grades). Aucun document ne permet de comprendre non plus quand et dans quelles circonstances ce mineur marocain a été recruté. Deux « absences » étranges étant donné le caractère par ailleurs prolifique du dossier. Je me mets donc en quête de documents complémentaires. Je retrouve, à l'étage de la salle principale, une fiche signalétique HSC au

nom de `ABDALLAH ben Rabah` (nom mentionné dans le dossier principal et rayé, remplacé par `RAHALI Abdallah`), avec le même numéro de matricule 100039, mais qui ne m'apporte aucune information supplémentaire. J'y retrouve également une fiche Personnel Hébergé dans le Fichier Marocains, toujours au matricule 100039, avec un certificat de concordance, établi par les autorités marocaines, datant de 1986 et certifiant le lien entre les deux identités. Sur la carrière je fais toutefois choux blanc.

Je alors demande à P. que l'on lance la procédure de recherche « au logement »... On ne trouve rien dans les cartons des groupes de Lens et Liévin, où cet ouvrier a travaillé à partir de 1961 (ré-embauchage après épisode en région parisienne chez Citroën). Nous retournons alors dans la salle principale d'archives, où nous trouvons un dossier au nom de `ABDALLAH ben Rahal ben Mokhtar`, avec même date de naissance (1933) et même numéro de compte CAN 33.11635. Ce dossier comporte une fiche du groupe d'Hénin-Liétard, qui ne mentionne que les dates d'entrée et de sortie du groupe. Dates qui correspondent parfaitement avec ce que l'on trouve dans le dossier initial. Nous y trouvons également les documents liés à son recrutement, mais toujours rien sur la période (la plus longue de sa carrière !) passée à Lens-Liévin. Des recherches similaires dans les rayonnages aux noms Ben Rabah et Ben Rahal sont infructueuses.

Conclusion de P. : il doit y avoir une partie de dossier mal classée dans la salle principale d'archives, que l'on ne retrouvera sans doute jamais...

L'enregistrement du lieu de naissance est un vrai poème bureaucratique : Kfifate Haouara sur la fiche Proposition d'Embauchage dans le dossier Hénin-Liétard (au nom de Abdallah ben Rahal ben Mokhtar) ; Ouled Teina sur la fiche individuelle Hénin-Liétard ; El Bouj Kfifati sur la fiche HSC au nom de Abdallah ben Rahal ; Douar Loukfifat, Fraction El Bourche, Bureau Ouled Tima 44, Province Agadir sur la fiche individuelle Personnel Hébergé ; sur l'attestation de concordance, établie par le Ministère de l'Intérieur marocain : Douar El Borj, Commune Kfifat, Caïda Od Teïma, Province Taroudant.

Je parviens tout de même à reconstituer un bout de carrière grâce à des fiches d'évaluation des aptitudes physiques, qui mentionnent les dates de changement de postes.

Moralité : j'ai passé presque deux heures sur ce dossier !

Le dossier Ahmed/Amedjar : d'un petit rien on fait une carrière. Extrait du journal d'enquête :

Vendredi 26 septembre 2014. Je tire un dossier au nom d'`AHMED ben Lahcen`, très lacunaire, sans fiche d'identification et qui ne permet que

> de savoir que cet ouvrier marocain a travaillé à Valenciennes jusqu'en 1962. La recherche « Au logement » ne permet pas de retrouver de Kalamazoo, mais me permet toutefois d'exhumer un relevé de services CAN au nom d'`AHMED Lahcen` (les numéros CAN concordent : il s'agit du même individu). De retour dans la salle principale d'archives, je trouve un autre dossier, au nom d'`AHMED Lahcen`... dans lequel je trouve un certificat de modification d'état-civil établi par les autorités marocaines, au nom d'`AMDJAR Ahmed`, né en 1924. Les numéros de matricules concordent avec les documents déjà récoltés, il n'y a donc pas de doute possible : il s'agit toujours du même individu. Je trouve alors une carte HSC ainsi qu'un troisième dossier au nom d'`AMDJAR Ahmed`, qui permettent de reconstituer l'ensemble de la carrière, jusqu'à la retraite de ce travailleur en 1979. Le profil initial de ce mineur marocain change ainsi du tout au tout : de comète des années 1960, il devient un cas de mineur marocain ayant travaillé jusqu'à l'obtention de droits à la retraite. Une enquête trop rapide aurait été source d'erreur.

Le dossier Beleb : un intermittent parti sans laisser de traces. Extrait du journal d'enquête :

> Vendredi 18 juillet 2014. Là encore, le dossier, au nom de `BELEB Belkir` me paraît, au premier examen, lacunaire : impossible de reconstituer la carrière. L'incursion « au logement » permet de retrouver des relevés de service CAN pour diverses périodes d'emploi de 1947 à 1954. La forme des périodes (18 mois entrecoupées de plus ou moins 4 mois) ressemble fort au schéma classique d'alternance entre contrats ONI et Congés Longue Durée, sans qu'aucun document ne permette de comprendre sa vie dans l'entreprise, les modalités de son recrutement, de son introduction, de ses réintroductions, et *in fine* de son départ.
>
> Autre élément troublant : Beleb Belkir n'a semble-t-il jamais fait valoir sa retraite. En 1974, il s'adresse par courrier à la CAN en ne demandant d'ouverture de droits que pour les périodes de 1947 à 1950 passées à Hénin-Liétard, et non pour les périodes de 1950 à 1954 passée à Valenciennes fosse Cuvinot. On ne sait pas si les droits ont été ouverts... en tout cas l'échange épistolaire s'arrête là.

3.3 Les informations saisies

Répondre à nos questions de recherche nécessitait de saisir conjointement *dimensions migratoire* (départs, arrivées, durées de séjour, types de titres de séjour et de travail), *professionnelle* (quelles affectations, à quels postes, pour quel salaire, avec

quelle évolution ?), *résidentielle* (logés en cités minières ou non, le logement comme mode de contrôle de la main-d'œuvre, et lieu socialisation, vecteur d'enracinement) et *familiale* (quelle situation matrimoniale ? combien d'enfants ? nés où ? Les enfants et les femmes, force de rappel ou facteur d'enracinement) de la trajectoire des travailleurs marocains.

Nous portions également de l'intérêt est ici au « paratexte » des dossiers (notes marginales, documents annexes permettant de saisir la manière dont les chefs évaluent les salariés, rapports d'accidents du travail, de conflits entre salariés ou entre salariés et encadrement, etc), ainsi que sa forme, à sa composition, aux rubriques et aux catégories utilisées pour identifier les travailleurs, enregistrer leurs carrières, évaluer leurs compétences, aptitudes et comportements, etc.

La confrontation aux dossiers a fait changer quelque peu les objectifs initiaux. Nous avons ainsi saisi :

— toutes les informations relatives aux carrières professionnelles : postes, grades, lieux de travail, dates de début et de fin de chaque épisode de carrière.
— toutes les informations d'état-civil et relatives aux familles : mariage, date du mariage, lieu de naissance de la conjointe, prénoms, date et lieux de naissance des enfants. Les informations sur les mariages, les conjointes et les naissances sont inégalement renseignées. On ne sait ainsi pas toujours où et/ou quand les enfants sont nés.
— les informations sur le lieu de résidence n'ont pas été saisies systématiquement : la recherche de l'information donnait lieu à une quête souvent infructueuse dans tous les documents du dossier. Nous avons donc saisi l'information lorsqu'elle était assez évidente, pour en faire un traitement qualitatif par la suite, et non à des fins d'objectivation statistique.
— Les salaires n'ont pas été saisis non plus de façon systématique : relever à la quinzaine ou au mois tous les montants était trop long. De plus, l'information était très souvent manquante (pas de bulletin de salaire dans le dossier : le cas le plus fréquent) ou lacunaire (présence de quelques bulletins ne permettant pas de reconstituer toute la carrière). Nous nous sommes, là encore, concentrés sur quelques dossiers pour lesquels les bulletins de salaire étaient tous présents dans le dossier.
— De même pour les informations relatives aux absences, maladies et accidents professionnels : trop lacunaire et donc la présence ou l'absence semblait relever

du hasard.

— Nous avons en revanche saisi les informations relatives aux primes de retour au pays, et aux primes de conversion professionnelle : non pas tant pour en faire un traitement quantitatif, les cas étant rares, mais pour pouvoir saisir finement ces quelques cas.

3.4 Redressement

Nous avons expliqué *supra* avoir délibérément sur-représenté les Marocains dans l'échantillon total. C'était nécessaire afin de produire des statistiques sur la population marocaine qui permette de saisir des variations en son sein. Mais l'échantillon total est ainsi biaisé et ne permet pas de tenir des raisonnements généraux sur l'ensemble de la population minière (telle que le chercheur peut la saisir à partir du fonds d'archive). Il est donc utile, notamment dans les moments descriptifs, en population générale, de l'enquête statistique, de pondérer l'échantillon total afin de ramener les Marocains à leur poids « réel » dans l'archive. On affecte donc un poids différent aux Marocains et aux non-Marocains, à partir de l'estimation de la proportion de Marocains dans l'échantillon aléatoire initial (7,762 % cf. *supra*) [209].

Soient p_m la proportion de Marocains, et $1 - p_m$ la proportion de non-Marocains estimés dans l'échantillon aléatoire initial. Soient N_m le nombre de Marocains, et $N - N_m$ le nombre de non-Marocains, dans l'échantillon total stratifié.

On peut créer une variable de pondération W qui prend deux valeurs différentes pour les Marocains d'une part :

$$\forall i \in [1; N_m], W_i = \frac{p_m}{N_m}, d'o \sum_{i=1}^{N_m} W_i = N_m \times \frac{p_m}{N_m} = p_m \tag{5.1}$$

et pour les non-Marocains d'autre part :

$$\forall j \in [1; N - N_m], W_j = \frac{1 - p_m}{N - N_m}, d'o \sum_{j=1}^{N-N_m} W_j = (N - N_m) \times \frac{1 - p_m}{N - N_m} = 1 - p_m \tag{5.2}$$

Dans l'étude d'un caractère X de la population, on obtient des estimateurs sans biais pour les deux sous-populations, mais d'une précision plus importante pour les

209. Je remercie Hugo Harari-Kermadec de son aide sur cette question d'échantillonnage.

Marocains du fait de leur sur-représentation dans l'échantillon non pondéré.

Figure 5.59 – Plan schématique de la salle des archives de l'ANGDM

Analyse géométrique des données

Résultats statistiques de l'analyse en composantes principales

Les variables « Part au fond » (resp. « Part au jour ») mesurent la proportion, pour chaque nationalité, de travailleurs employés au fond (resp. au jour).

Les variables « Part parmi fond » (resp. « Part parmi jour ») mesurent le poids de chaque nationalité dans les effectifs du fond (resp. du jour).

La variable « enquote Part parmi étrangers » mesure, pour toutes les nationalités sauf Français et Étrangers le poids de chaque nationalité parmi les effectifs étrangers totaux.

Tableau 5.24 – Variables actives de l'ACP

	Composante 1			**Composante 2**		
	Corrélation	**Contrib.**	**cos²**	**Corrélation**	**Contrib.**	**cos²**
Effectif fond	0,88	16,14	0,77	0,42	17,51	0,17
Effectif jour	0,93	18,12	0,86	0,31	9,44	0,09
Part au fond	-0,81	13,82	0,66	0,58	33,96	0,34
Part au jour	0,81	13,82	0,66	-0,58	33,96	0,34
Part parmi fond	0,94	18,58	0,89	0,2	3,85	0,04
Part parmi jour	0,96	19,52	0,93	0,11	1,27	0,01

Tableau 5.25 – Variables quantitatives supplémentaires de l'ACP

	Composante 1		**Composante 2**	
	Coordonnée	**cos²**	**Coordonnée**	**cos²**
Part parmi étrangers	0,03	0	0,3	0,09
Temps	0,07	0	-0,7	0,50

Tableau 5.26 – Variables qualitatives supplémentaires de l'ACP (1)

	Composante 1		Composante 2	
	Coordonnée	**cos²**	**Coordonnée**	**cos²**
Nationalités				
Algériens	-1,05	0,99	-0,07	0
Allemands	-1,02	0,92	-0,26	0,06
Étrangers	0,42	0,01	-2,62	0,27
Français	4,7	0,99	0,26	0
Italiens	-1	1	-0,04	0
Marocains	-1,29	0,79	0,63	0,19
Polonais	-0,34	0,25	-0,51	0,57
Nationalités-Années				
Algériens 49	-1,44	0,87	0,53	0,12
Algériens 50	-1,5	0,84	0,64	0,15
Algériens 51	-1,54	0,8	0,74	0,19
Algériens 52	-1,55	0,79	0,8	0,21
Algériens 53	-1,56	0,8	0,77	0,2
Algériens 54	-1,41	0,88	0,5	0,11
Algériens 55	-0,9	0,87	-0,32	0,11
Algériens 56	-1,07	0,99	-0,01	0
Algériens 57	-1,01	0,98	-0,11	0,01
Algériens 58	-1	0,97	-0,14	0,02
Algériens 59	-0,94	0,91	-0,26	0,07
Algériens 60	-0,83	0,74	-0,45	0,22
Algériens 61	-0,72	0,53	-0,64	0,42
Algériens 62	-0,58	0,29	-0,87	0,65
Algériens 63	-0,78	0,66	-0,53	0,31
Algériens 64	-1,04	0,98	-0,11	0,01
Algériens 65	-0,98	0,94	-0,22	0,05
Algériens 66	-1,44	0,85	0,59	0,14
Algériens 67	-1,4	0,88	0,51	0,11
Algériens 68	-1,36	0,9	0,42	0,09
Algériens 69	-1,32	0,93	0,34	0,06
Algériens 70	-1,26	0,96	0,24	0,03
Algériens 71	-1,24	0,97	0,21	0,03
Algériens 72	-1,21	0,98	0,16	0,02
Algériens 73	-1,15	0,99	0,08	0
Algériens 74	-1,04	0,99	-0,09	0,01
Algériens 75	-0,92	0,92	-0,27	0,08
Algériens 76	-0,87	0,86	-0,34	0,13
Algériens 77	-0,77	0,7	-0,5	0,29
Algériens 78	-0,59	0,35	-0,78	0,63
Algériens 79	-0,5	0,23	-0,91	0,75
Algériens 80	-0,41	0,13	-1,05	0,85
Algériens 81	-0,23	0,03	-1,33	0,94

Variables qualitatives supplémentaires de l'ACP (2)

	Comp. 1		Comp. 2			Comp. 1		Comp. 2	
	Coord.	**cos²**	**Coord.**	**cos²**		**Coord.**	**cos²**	**Coord.**	**cos²**
Français 49	6,1	0,88	1,41	0,05	Marocains 49	-1,69	0,81	0,77	0,17
Français 50	6,02	0,9	1,42	0,05	Marocains 50	-1,68	0,83	0,72	0,15
Français 51	5,86	0,91	1,39	0,05	Marocains 51	-1,66	0,83	0,71	0,15
Français 52	5,72	0,91	1,35	0,05	Marocains 52	-1,69	0,8	0,81	0,19
Français 53	5,61	0,92	1,33	0,05	Marocains 53	-1,7	0,81	0,78	0,17
Français 54	5,53	0,93	1,36	0,06	Marocains 54	-1,61	0,86	0,62	0,13
Français 55	5,4	0,92	1,39	0,06	Marocains 55	-1,48	0,92	0,39	0,07
Français 56	5,34	0,93	1,29	0,05	Marocains 56	-1,55	0,88	0,51	0,1
Français 57	5,34	0,92	1,43	0,07	Marocains 57	-1,19	0,98	0	0
Français 58	5,32	0,92	1,43	0,07	Marocains 58	-1,09	0,97	-0,13	0,01
Français 59	5,28	0,93	1,4	0,07	Marocains 59	-1	0,95	-0,18	0,03
Français 60	5,23	0,94	1,31	0,06	Marocains 60	-1,02	0,96	-0,16	0,02
Français 61	5,11	0,95	1,15	0,05	Marocains 61	-0,94	0,95	-0,18	0,03
Français 62	4,95	0,96	1	0,04	Marocains 62	-1,24	0,81	0,59	0,19
Français 63	4,78	0,97	0,89	0,03	Marocains 63	-1,25	0,74	0,73	0,25
Français 64	4,62	0,97	0,77	0,03	Marocains 64	-1,05	0,73	0,61	0,25
Français 65	4,56	0,98	0,69	0,02	Marocains 65	-0,99	0,72	0,59	0,25
Français 66	4,45	0,98	0,61	0,02	Marocains 66	-1,25	0,51	1,17	0,44
Français 67	4,45	0,98	0,52	0,01	Marocains 67	-1,35	0,6	1,06	0,37
Français 68	4,32	0,97	0,43	0,01	Marocains 68	-1,44	0,69	0,94	0,3
Français 69	4,22	0,96	0,24	0	Marocains 69	-1,45	0,71	0,91	0,28
Français 70	4,11	0,94	0,03	0	Marocains 70	-1,45	0,71	0,89	0,27
Français 71	4,02	0,93	-0,2	0	Marocains 71	-1,39	0,68	0,92	0,29
Français 72	4,01	0,91	-0,48	0,01	Marocains 72	-1,39	0,68	0,9	0,28
Français 73	3,96	0,88	-0,73	0,03	Marocains 73	-1,34	0,7	0,8	0,25
Français 74	3,9	0,86	-0,92	0,05	Marocains 74	-1,25	0,71	0,71	0,23
Français 75	3,89	0,84	-1,12	0,07	Marocains 75	-1,21	0,64	0,79	0,27
Français 76	3,88	0,81	-1,31	0,09	Marocains 76	-1,21	0,6	0,83	0,29
Français 77	3,87	0,79	-1,52	0,12	Marocains 77	-1,17	0,58	0,82	0,28
Français 78	3,81	0,75	-1,69	0,15	Marocains 78	-1,1	0,54	0,79	0,28
Français 79	3,79	0,72	-1,9	0,18	Marocains 79	-1,04	0,5	0,76	0,27
Français 80	3,76	0,69	-2,15	0,22	Marocains 80	-0,94	0,41	0,75	0,26
Français 81	3,76	0,66	-2,38	0,26	Marocains 81	-0,83	0,35	0,67	0,23

Variables qualitatives supplémentaires de l'ACP (3)

	Comp. 1		Comp. 2			Comp. 1		Comp. 2	
	Coord.	**cos²**	**Coord.**	**cos²**		**Coord.**	**cos²**	**Coord.**	**cos²**
Polonais 49	-0,07	0	0,76	0,5	Italiens 49	-1,33	0,77	0,72	0,23
Polonais 50	-0,14	0,02	0,7	0,5	Italiens 50	-1,38	0,8	0,68	0,2
Polonais 51	-0,23	0,06	0,67	0,5	Italiens 51	-1,4	0,81	0,68	0,19
Polonais 52	-0,28	0,1	0,63	0,49	Italiens 52	-1,42	0,77	0,76	0,22
Polonais 53	-0,33	0,15	0,6	0,47	Italiens 53	-1,42	0,81	0,69	0,19
Polonais 54	-0,39	0,23	0,53	0,43	Italiens 54	-1,44	0,82	0,66	0,17
Polonais 55	-0,45	0,34	0,46	0,36	Italiens 55	-1,49	0,82	0,68	0,17
Polonais 56	-0,49	0,44	0,4	0,3	Italiens 56	-1,47	0,78	0,77	0,21
Polonais 57	-0,54	0,59	0,32	0,21	Italiens 57	-1,43	0,79	0,73	0,21
Polonais 58	-0,58	0,71	0,25	0,13	Italiens 58	-1,39	0,75	0,79	0,24
Polonais 59	-0,62	0,81	0,19	0,08	Italiens 59	-1,37	0,76	0,76	0,24
Polonais 60	-0,64	0,9	0,09	0,02	Italiens 60	-1,36	0,79	0,69	0,21
Polonais 61	-0,65	0,94	0,01	0	Italiens 61	-1,31	0,85	0,55	0,15
Polonais 62	-0,67	0,96	-0,03	0	Italiens 62	-1,26	0,89	0,44	0,11
Polonais 63	-0,68	0,95	-0,09	0,02	Italiens 63	-1,25	0,91	0,38	0,08
Polonais 64	-0,69	0,93	-0,15	0,04	Italiens 64	-1,24	0,93	0,33	0,07
Polonais 65	-0,69	0,89	-0,21	0,08	Italiens 65	-1,21	0,95	0,26	0,05
Polonais 66	-0,69	0,85	-0,26	0,12	Italiens 66	-1,13	0,99	0,12	0,01
Polonais 67	-0,66	0,76	-0,35	0,21	Italiens 67	-1,1	0,99	0,06	0
Polonais 68	-0,62	0,62	-0,47	0,35	Italiens 68	-1,03	0,99	-0,05	0
Polonais 69	-0,56	0,43	-0,62	0,54	Italiens 69	-0,96	0,96	-0,17	0,03
Polonais 70	-0,52	0,31	-0,74	0,65	Italiens 70	-0,93	0,95	-0,21	0,05
Polonais 71	-0,5	0,26	-0,83	0,71	Italiens 71	-0,93	0,94	-0,23	0,06
Polonais 72	-0,41	0,14	-1,02	0,82	Italiens 72	-0,87	0,87	-0,32	0,12
Polonais 73	-0,31	0,06	-1,22	0,9	Italiens 73	-0,8	0,77	-0,43	0,22
Polonais 74	-0,25	0,03	-1,35	0,92	Italiens 74	-0,72	0,61	-0,56	0,37
Polonais 75	-0,09	0	-1,63	0,95	Italiens 75	-0,6	0,36	-0,77	0,61
Polonais 76	0,02	0	-1,83	0,95	Italiens 76	-0,48	0,2	-0,96	0,77
Polonais 77	0,14	0	-2,04	0,94	Italiens 77	-0,38	0,1	-1,13	0,86
Polonais 78	0,17	0,01	-2,12	0,94	Italiens 78	-0,19	0,02	-1,44	0,94
Polonais 79	0,3	0,02	-2,35	0,93	Italiens 79	-0,04	0	-1,7	0,95
Polonais 80	0,4	0,02	-2,52	0,92	Italiens 80	0,1	0	-1,94	0,95
Polonais 81	0,54	0,03	-2,74	0,91	Italiens 81	0,3	0,02	-2,28	0,94

Variables qualitatives supplémentaires de l'ACP (4)

	Comp. 1		Comp. 2			Comp. 1		Comp. 2	
	Coord.	**cos²**	**Coord.**	**cos²**		**Coord.**	**cos²**	**Coord.**	**cos²**
Allemands 49	-1,48	0,73	0,9	0,27	Étrangers 49	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 50	-1,57	0,78	0,81	0,21	Étrangers 50	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 51	-1,61	0,81	0,76	0,18	Étrangers 51	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 52	-1,59	0,82	0,72	0,17	Étrangers 52	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 53	-1,6	0,83	0,7	0,16	Étrangers 53	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 54	-1,61	0,83	0,69	0,15	Étrangers 54	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 55	-1,62	0,84	0,68	0,15	Étrangers 55	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 56	-1,63	0,84	0,68	0,15	Étrangers 56	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 57	-1,64	0,84	0,68	0,15	Étrangers 57	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 58	-1,64	0,84	0,68	0,14	Étrangers 58	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 59	-1,63	0,84	0,66	0,14	Étrangers 59	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 60	-1,61	0,85	0,64	0,13	Étrangers 60	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 61	-1,59	0,86	0,61	0,12	Étrangers 61	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 62	-1,56	0,87	0,56	0,11	Étrangers 62	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 63	-1,51	0,89	0,49	0,09	Étrangers 63	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 64	-1,46	0,91	0,41	0,07	Étrangers 64	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 65	-1,39	0,94	0,3	0,04	Étrangers 65	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 66	-1,3	0,97	0,17	0,02	Étrangers 66	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 67	-1,22	0,98	0,04	0	Étrangers 67	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 68	-1,1	0,96	-0,16	0,02	Étrangers 68	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 69	-0,98	0,87	-0,34	0,1	Étrangers 69	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 70	-0,86	0,7	-0,53	0,26	Étrangers 70	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 71	-0,77	0,56	-0,66	0,41	Étrangers 71	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 72	-0,66	0,37	-0,84	0,59	Étrangers 72	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 73	-0,64	0,34	-0,87	0,62	Étrangers 73	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 74	-0,72	0,45	-0,76	0,51	Étrangers 74	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 75	-0,52	0,18	-1,08	0,77	Étrangers 75	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 76	-0,21	0,02	-1,57	0,93	Étrangers 76	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 77	0,08	0	-2,03	0,94	Étrangers 77	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 78	0,25	0,01	-2,33	0,93	Étrangers 78	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 79	0,47	0,03	-2,69	0,92	Étrangers 79	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 80	0,48	0,03	-2,71	0,91	Étrangers 80	0,42	0,01	-2,62	0,27
Allemands 81	0,77	0,05	-3,16	0,89	Étrangers 81	0,42	0,01	-2,62	0,27

Résultats statistiques de l'analyse factorielle multiple

Figure 5.60 – Histogramme des pourcentages de variance de l'analyse factorielle multiple

Le deuxième saut de variance se situant entre l'axe 3 et l'axe 4, nous décidons de ne considérer que les trois premiers axes de l'analyse.

Nous avons retenu, pour l'interprétation des axes, les trois premiers axes : l'histogramme des taux de variance indique un net saut entre l'axe 3 et 4 (voir en annexes). Nous avons sélectionné, dans les graphiques et pour l'interprétation statistique des axes, les modalités dont les coordonnées s'écartent du barycentre [210] de ± 0,5 [211], ou bien dont la valeur-test est supérieure (en valeur absolue) à 2,58 [212].

210. Le barycentre est le point de rencontre des deux axes. Il représente la moyenne de tous les points moyens des modalités et des individus actifs, autrement dit le lieu où les écarts s'annulent et où, par conséquent, les corrélations sont inexistantes.

211. Selon la « rule of thumb » de Brigitte Le Roux et Henry Rouanet (Le Roux et Rouanet, *Multiple Correspondence Analysis*, *op. cit.*, p. 71). L'AFM consistant en une ACP réalisée à partir de plusieurs ACM, les contributions – qui servent habituellement de critère pour sélectionner les modalités pertinentes pour interpréter les axes – ne sont pas disponibles. On doit donc adopter d'autres critères, comme la distance au barycentre.

212. La valeur-test est un test de typicalité qui mesure la déviation de chaque point par rapport

à la variance. Le seuil de 2,58 correspond à un test d'inférence dont la p-value serait inférieure à 0,05. (*ibid.*, p. 83-84)

Tableau 5.27 – Variables actives de l'AFM spécifique (Groupe 1)

Modalité	Effectifs	%	Axe 1 Coord.	Axe 1 cos^2	Axe 1 V Test	Axe 2 Coord.	Axe 2 cos^2	Axe 2 V Test	Axe 3 Coord.	Axe 3 cos^2	Axe 3 V Test
Groupe 1 — Variables indexées au temps relatives aux épisodes de carrières											
Durée de l'épisode (en mois)											
Ep_<6m	779	34,0	-0,38	0,07	-13,07	0,04	0	1,29	0,03	0	1,01
Ep_6-12m	382	16,7	-0,08	0	-1,73	0,28	0,02	6,09	-0,02	0	-0,39
Ep_12-18m	373	16,3	-0,36	0,02	-7,52	0,22	0,01	4,55	0	0	-0,05
Ep_>18m	749	32,7	0,61	0,18	20,44	-0,29	0,04	-9,78	-0,01	0	-0,22
Année de début de l'épisode											
Ep_1945-48	157	6,9	0,69	0,03	8,91	0,93	0,06	12,14	-0,47	0,02	-6,13
Ep_1949-54	255	11,1	0,74	0,07	12,46	0,69	0,06	11,65	0,27	0,01	4,51
Ep_1955-61	378	16,5	0,28	0,02	5,96	0,47	0,04	10,08	0,03	0	0,71
Ep_1962-65	469	20,5	-0,65	0,11	-15,85	0,4	0,04	9,68	-0,25	0,02	-6
Ep_1966-70	296	12,9	-0,27	0,01	-4,95	0,03	0	0,48	-0,26	0,01	-4,8
Ep_1971-75	259	11,3	-0,05	0	-0,86	-0,46	0,03	-7,78	-0,19	0	-3,18
Ep_1976-82	316	13,8	-0,26	0,01	-4,93	-1,02	0,17	-19,52	0,77	0,09	14,68
Ep_1983-2001	158	6,9	0,5	0,02	6,49	-1,62	0,19	-21,1	-0,05	0	-0,61
Lieu de travail											
Bureaux, ateliers, filiales	88	3,8									
Douaisis	295	12,9	-0,23	0,01	-4,21	-0,01	0	-0,27	-0,12	0	-2,16
Hénin-Liétard	284	12,4	-0,13	0	-2,25	-0,08	0	-1,44	0,24	0,01	4,39
Oignies-Courrières	284	12,4	-0,2	0,01	-3,66	-0,01	0	-0,1	0,2	0,01	3,54
Ouest du bassin	226	9,9	1,13	0,14	17,87	0,86	0,08	13,57	0,05	0	0,87
Secteur lensois	287	12,5	0,21	0,01	3,79	0,37	0,02	6,62	-0,06	0	-1,06
Valenciennois	256	11,2	-0,44	0,02	-7,42	0,11	0	1,85	-0,26	0,01	-4,49
Non employé	499	21,8									
Autres	4	0,2									
Statut/Secteur d'affectation											
Fin de carrière	101	4,4	0,46	0,01	4,73	-1,65	0,13	-16,99	-0,09	0	-0,94
Fond	1408	61,5	-0,18	0,05	-10,8	0,24	0,09	14,22	0,08	0,01	5,09
Hors entreprise	398	17,4	-0,62	0,08	-13,52	-0,14	0	-3,03	0,28	0,02	6,15
Jour	379	16,6	1,19	0,28	25,32	-0,29	0,02	-6,14	-0,58	0,07	-12,27

Modalité	Effectifs	%	Axe 1 Coord.	Axe 1 cos^2	Axe 1 V Test	Axe 2 Coord.	Axe 2 cos^2	Axe 2 V Test	Axe 3 Coord.	Axe 3 cos^2	Axe 3 V Test
Groupe 1 — Variables indexées au temps relatives aux épisodes de carrières (suite)											
Motif de la transition											
Absences, contrat non renouv.	155	6,8	-0,61	0,03	-7,92	0,7	0,04	9,01	-1,08	0,08	-13,93
Conversion, CCFC	78	3,4	0,1	0	0,89	-1,51	0,08	-13,6	0,52	0,01	4,63
Départ volontaire	174	7,6	-0,07	0	-1,01	0,86	0,06	11,77	-0,4	0,01	-5,51
Mutation	682	29,8	0,61	0,16	19,07	-0,15	0,01	-4,6	0,2	0,02	6,21
Permission	648	28,3	-0,99	0,39	-29,74	-0,08	0	-2,29	0,2	0,02	5,96
Retraite	179	7,8	1,04	0,09	14,45	-1,3	0,14	-18,18	-1,04	0,09	-14,5
Service militaire	124	5,4	1,12	0,07	12,83	1,47	0,12	16,8	0,85	0,04	9,71
Autres	107	4,7									
Non renseigné	141	6,2									
Emploi occupé											
Abatteurs	244	10,7	-0,52	0,03	-8,65	0,06	0	0,99	0,2	0	3,35
Aides mineurs	132	5,8	-0,77	0,04	-9,07	0,37	0,01	4,4	-0,34	0,01	-3,99
Autres Emplois	272	11,9	0,37	0,02	6,42	-0,28	0,01	-4,92	0,1	0	1,8
Élèves, apprentis, galibots	127	5,6	1,08	0,07	12,52	1,3	0,1	15,04	1,09	0,07	12,65
Herscheurs, trieurs...	141	6,2	0,13	0	1,63	0,87	0,05	10,71	-0,09	0	-1,14
Manœuvres	155	6,8	-0,28	0,01	-3,6	0,69	0,04	8,95	-0,62	0,03	-7,94
Métiers de bureau et empl.	120	5,2	0,71	0,03	8,03	-0,76	0,03	-8,51	-0,62	0,02	-6,97
OQ, Porions, Moniteurs	127	5,6	1,25	0,09	14,54	-0,9	0,05	-10,45	-0,84	0,04	-9,73
Ouvriers mineurs	129	5,6	-0,49	0,01	-5,75	-0,2	0	-2,37	0,51	0,02	6
Non employé	499	21,8									
Non renseigné	342	14,9									
Qualification / position hiérarchique											
F1-2	290	12,7	-0,43	0,03	-7,87	0,86	0,11	15,69	-0,41	0,02	-7,54
F3-4	260	11,4	-0,21	0,01	-3,53	-0,19	0	-3,24	0,22	0,01	3,78
F5	114	5,0	-0,14	0	-1,53	-1,02	0,05	-11,18	0,83	0,04	9,06
F6+	151	6,6	0,44	0,01	5,54	-1,11	0,09	-14,15	0,39	0,01	4,99
F92	229	10,0	-0,32	0,01	-5,05	0,27	0,01	4,38	0,09	0	1,37
Jeune ouvrier	124	5,4	1,49	0,13	17,08	1,77	0,18	20,24	1,28	0,09	14,61
Jour, Admin	52	2,3									
Maîtrise, Techn	114	5,0	1,48	0,11	16,18	-1,06	0,06	-11,6	-1,23	0,08	-13,47
Non employé	499	21,8									
Non renseigné	455	19,9									

Modalité	Effectifs	%	Coord.	Axe 1 cos^2	Axe 1 V Test	Axe 2 Coord.	Axe 2 cos^2	Axe 2 V Test	Axe 3 Coord.	Axe 3 cos^2	Axe 3 V Test
Groupe 2 — Variables indexées au temps relatives aux caractéristiques socio-démographiques des mineurs											
Age au début de l'épisode											
Ep_<=18a	272	11,9	1,06	0,15	18,53	1,43	0,28	25,15	0,79	0,08	13,81
Ep_19-21a	227	9,9	0,43	0,02	6,84	0,76	0,06	12,04	0,25	0,01	4
Ep_22-25a	362	15,8	-0,34	0,02	-7,03	0,31	0,02	6,34	-0,03	0	-0,55
Ep_25-30	563	24,6	-0,69	0,15	-18,81	0,03	0	0,74	-0,05	0	-1,35
Ep_31-40a	584	25,5	-0,14	0,01	-3,85	-0,57	0,11	-15,97	-0,04	0	-1,18
Ep_+41a	279	12,2	0,74	0,08	13,18	-1,27	0,23	-22,69	-0,74	0,08	-13,28
Statut matrimonial au début de l'épisode											
Célibataire	94	4,1	0,07	0	0,67	0,33	0	3,25	0,45	0,01	4,42
Marié	777	34,0	0,53	0,14	18,1	-0,68	0,24	-23,24	-0,23	0,03	-7,99
Non marié	296	12,9	0,88	0,11	16,21	1,06	0,17	19,62	0,91	0,12	16,7
Matrim_NR	1121	49,0	-0,6	0,35	-28,29	0,16	0,02	7,55	-0,12	0,01	-5,39
Groupe 3 — Variables non indexées au temps relatives à la carrière											
Présence d'au moins un contrat de travail dans le dossier											
Contrat	913	39,9	-0,81	0,44	-31,55	-0,37	0,09	-14,23	0,24	0,04	9,55
Pas contrat	1375	60,1	0,54	0,44	31,55	0,24	0,09	14,23	-0,16	0,04	-9,55
Durée de la carrière (en mois ou en années)											
Ca_-18m	124	5,4	-0,52	0,02	-5,92	1,19	0,08	13,62	-1,78	0,18	-20,43
Ca_18m-4a	243	10,6	-0,85	0,09	-14,07	0,82	0,08	13,44	-0,51	0,03	-8,44
Ca_4-10a	380	16,6	-0,63	0,08	-13,42	0,43	0,04	9,11	-0,08	0	-1,77
Ca_10-15a	235	10,3	-0,68	0,05	-10,99	-0,37	0,02	-6,02	0,75	0,06	12,13
Ca_15-25a	469	20,5	-0,11	0	-2,58	-0,4	0,04	-9,66	0,39	0,04	9,38
Ca_+25	837	36,6	0,86	0,43	31,24	-0,28	0,05	-10,15	0,02	0	0,87
Nombre d'épisodes de la carrière											
1-4 ép	383	16,7	-0,32	0,02	-6,88	0,9	0,16	19,36	-1,02	0,21	-21,92
5-8 ép	531	23,2	-0,16	0,01	-4,22	0,27	0,02	7,16	-0,15	0,01	-3,94
9-10 ép	264	11,5	0,06	0	1,02	-0,14	0	-2,49	0,12	0	2,03
11-13 ép	537	23,5	-0,15	0,01	-4,1	-0,45	0,06	-11,9	0,37	0,04	9,8
+14 ép	573	25,0	0,48	0,08	13,3	-0,37	0,05	-10,18	0,42	0,06	11,65

Modalité	Effectifs	%	Coord.	Axe 1 cos^2	Axe 1 V Test	Axe 1 Coord.	Axe 2 cos^2	Axe 2 V Test	Axe 2 Coord.	Axe 3 cos^2	Axe 3 V Test
Groupe 3 — Variables non indexées au temps relatives à la carrière (suite)											
Quotité de la carrière passée au fond											
F_<=50%	269	11,8	0,54	0,04	9,48	-0,06	0	-1,03	0,45	0,03	7,83
F_50-80%	487	21,3	-0,2	0,01	-5,1	-0,49	0,06	-12,07	0,31	0,03	7,61
F_>80%	1041	45,5	-0,28	0,06	-12,05	0,11	0,01	4,67	0,27	0,06	11,63
F_Jamais	250	10,9	1,15	0,16	19,22	-0,37	0,02	-6,22	-1,04	0,13	-17,39
F_Totalité	236	10,3	-0,2	0	-3,25	0,99	0,11	15,98	-1,17	0,16	-19,02
Mobilité professionnelle											
Immobile	82	3,6	-0,68	0,02	-6,25	1,07	0,04	9,89	-1,4	0,07	-12,92
Non qualifié à Non qualifié	235	10,3	-0,66	0,05	-10,75	0,7	0,06	11,29	-0,18	0	-2,94
Non qualifié à Qualifié	1167	51,0	0,19	0,04	9,3	-0,29	0,09	-13,95	0,32	0,11	15,61
Autre	38	1,7									
Non renseigné	766	33,5									
Groupe 4 — Variables non indexées au temps relatives aux caractéristiques socio-démographiques des mineurs											
Année de naissance											
Nais_1907-29	454	19,8	0,18	0,01	4,19	-0,27	0,02	-6,31	-1,01	0,25	-24,14
Nais_1930-34	503	22,0	0,43	0,05	11,03	0,32	0,03	8,04	0,2	0,01	5,14
Nais_1935-39	499	21,8	-0,12	0	-2,93	0,38	0,04	9,56	-0,04	0	-1,11
Nais_1940-44	324	14,2	-0,25	0,01	-4,95	0,06	0	1,15	0,11	0	2,15
Nais_1945-49	331	14,5	-0,16	0	-3,16	-0,4	0,03	-7,82	0,7	0,08	13,72
Nais_1950-58	176	7,7	-0,59	0,03	-8,17	-0,66	0,04	-9,13	0,65	0,04	9,03
Nationalité											
Marocain	1118	48,9	-0,82	0,65	-38,55	-0,19	0,03	-8,82	0,16	0,02	7,29
Français	950	41,5	0,97	0,67	39,01	0,21	0,03	8,38	0,04	0	1,79
Algériens	87	3,8	0,09	0	0,89	-0,12	0	-1,15	-0,44	0,01	-4,19
Autres nationalités	133	5,8	-0,04	0	-0,52	0,18	0	2,15	-1,34	0,11	-15,93

Modalité	Effectifs	%	Coord.	Axe 1 cos^2	Axe 1 V Test	Axe 1 Coord.	Axe 2 cos^2	Axe 2 V Test	Axe 2 Coord.	Axe 3 cos^2	Axe 3 V Test
Groupe 3 — Variables non indexées au temps relatives à la carrière (suite)											
Quotité de la carrière passée au fond											
F_<=50%	269	11,8	0,54	0,04	9,48	-0,06	0	-1,03	0,45	0,03	7,83
F_50-80%	487	21,3	-0,2	0,01	-5,1	-0,49	0,06	-12,07	0,31	0,03	7,61
F_>80%	1041	45,5	-0,28	0,06	-12,05	0,11	0,01	4,67	0,27	0,06	11,63
F_Jamais	250	10,9	1,15	0,16	19,22	-0,37	0,02	-6,22	-1,04	0,13	-17,39
F_Totalité	236	10,3	-0,2	0	-3,25	0,99	0,11	15,98	-1,17	0,16	-19,02
Mobilité professionnelle											
Immobile	82	3,6	-0,68	0,02	-6,25	1,07	0,04	9,89	-1,4	0,07	-12,92
Non qualifié à Non qualifié	235	10,3	-0,66	0,05	-10,75	0,7	0,06	11,29	-0,18	0	-2,94
Non qualifié à Qualifié	1167	51,0	0,19	0,04	9,3	-0,29	0,09	-13,95	0,32	0,11	15,61
Autre	38	1,7									
Non renseigné	766	33,5									
Groupe 4 — Variables non indexées au temps relatives aux caractéristiques socio-démographiques des mineurs (suite)											
Age au moment du recrutement											
Rec_<18	767	33,5	0,98	0,48	33,23	0,4	0,08	13,52	0,41	0,08	13,9
Rec_18-24	632	27,6	-0,35	0,05	-10,2	-0,2	0,01	-5,78	-0,02	0	-0,63
Rec_25-30	682	29,8	-0,7	0,21	-21,86	-0,14	0,01	-4,43	-0,16	0,01	-4,86
Rec_31+	206	9,0	-0,26	0,01	-3,9	-0,42	0,02	-6,25	-0,94	0,09	-14,07
Age au moment de la dernière sortie de l'entreprise											
So_14-25	222	9,7	0,18	0	2,82	1,25	0,17	19,63	-0,39	0,02	-6,07
So_26-35	573	25,0	-0,82	0,23	-22,76	0,58	0,11	15,92	-0,19	0,01	-5,28
So_36-45	559	24,4	-0,09	0	-2,34	-0,31	0,03	-8,31	0,56	0,1	15,11
So_46-50	478	20,9	0,41	0,05	10,16	-0,34	0,03	-8,24	0,5	0,07	12,3
So_+51	448	19,6	0,63	0,1	14,79	-0,62	0,09	-14,71	-0,76	0,14	-17,88

Remerciements v
Sommaire vii

Volume I — Manuscrit principal **3**

Introduction générale **3**
1 Socio-histoire d'une récession économique 3
1.1 Trajectoires économiques d'une formation sociale 3
1.2 L'emprise territoriale et sociale d'une activité économique 9
1.3 Échos d'un monde disparu 15
1.4 Politiques de désaccumulation, pilotage de la récession, institutions du travail 19
1.5 Sources : objectiver la récession, saisir des décisions, suivre des débats 22
2 Socio-histoire d'une immigration ouvrière dans la crise 24
2.1 Les Marocains et l'immigration en France et dans le Nord-Pas-de-Calais 26
2.2 Immigration, travail et crise du capitalisme 31
2.2.1 Fausse évidences d'une catégorie 32
2.2.2 Triage et placement : un traitement différencié entre entreprises et État 34
2.2.3 Segmentations et différenciations internes au monde du travail immigré 37
2.2.4 Travailleuses et travailleurs immigrés dans la « crise » . . 40
2.3 Saisir les Marocains comme agents de la disparition du groupe des mineurs 42
2.4 Sources : objectiver l'évolution de la force de travail, comprendre les modalités du recrutement, saisir les régularités et les singularités des carrières 45
2.4.1 Sources administratives et statistiques agrégées 45
2.4.2 Dossiers individuels et démarche prosopographique . . . 46
3 Une analyse mésoscopique de l'immigration et de la récession charbonnière 52

1 Les chemins politiques d'une récession économique Immigration et désaccumulation du capital **55**
Introduction 55
1.1 1945–1959 : restauration et développement des forces productives . . 70
1.1.1 Une décennie héroïque ? 71

1.1.2 Aux origines de la politique de fermeture des puits 76
1.1.3 Quelle pénurie de main-d'œuvre ? 81
1.1.4 Les contradictions d'une entreprise nationalisée 88
1.2 1960–1968 : les amorces de la récession 94
1.2.1 Le plan Jeanneney 96
1.2.2 Un développement inégal des forces productives 98
1.2.3 Mettre en œuvre une politique duale de gestion de la main-d'œuvre : comptages, prévisions et formation professionnelle . 103
1.2.3.1 La mise en place de comptages par nationalité 104
1.2.3.2 Modéliser et prévoir l'évolution des effectifs 105
1.2.3.3 Former les Français et les Marocains au travail minier 113
1.2.4 Installer l'entreprise dans la récession 116
1.3 1968–1990 : quelle liquidation du charbon ? 120
1.3.1 Désaccumuler le capital minier 122
1.3.2 Une énergie du passé... qui a de l'avenir ? 123
1.3.3 Recruter en période de récession 134
Conclusion 140

2 Piloter par les coûts
Immigration, noblesse d'État et capitalisme 145
Introduction 145
2.1 Les métamorphoses du Plan 149
2.1.1 Le Plan, les « modernisateurs » et le libéralisme 149
2.1.2 Quelles relations entre Plan et entreprises publiques ? 152
2.1.3 Le Rapport Nora : une nouvelle politique pour les entreprises publiques 155
2.2 Les « Allais-Boys » et la politique charbonnière 163
2.2.1 Maurice Allais, le libéralisme et la théorie du rendement social 166
2.2.2 Former la noblesse d'État au calcul microéconomique 171
2.2.3 La recherche opérationnelle comme « tournure d'esprit » . . . 175
2.2.4 Produire du charbon : à quels coûts ? 180
2.2.5 Prescrire une politique à l'État 184
2.3 Les coûts comme instruments ? 191
2.3.1 Estimations et indétermination économique des modèles . . . 192
2.3.2 Le dernier acte de la récession charbonnière 194
2.3.3 Évaluation de scénarios... ou de rapports de force ? 196
Conclusion 204

3 Jeux sur les statuts
Immigration et institutions du travail 209
Introduction 209
3.1 Construction et transformations d'un monde de la stabilité 215
3.1.1 Les sources historiques du Statut 217

3.1.1.1 La relation de travail minière : du marchandage aux conventions collectives 217
3.1.1.2 Statuts et nationalisation : construction d'un consensus 220
3.1.2 Le Statut du Mineur : transformations et débordements 224
3.1.2.1 Le code et le jeu sur le code 225
3.1.2.2 Quelles remises en cause du Statut ? 229
3.2 Les contrats contre le Statut ? 232
3.2.1 Les formes de la contractualisation 233
3.2.1.1 Hommes français sous contrat en 1974–1975 234
3.2.1.2 Femmes françaises en emplois subalternes loin du charbon 236
3.2.1.3 Hommes étrangers : les Marocains... et les autres . . 238
3.2.2 Les contrats des travailleurs marocains : entre l'ONI et l'entreprise 243
3.2.2.1 Contrats anonymes et contrats nominatifs 245
3.2.2.2 L'invention d'une procédure 247
3.2.3 Quelle intégration du Statut au contrat ? 252
3.2.3.1 Contrat *vs.* Statut : une opposition à déconstruire . . 253
3.2.3.2 Clauses génériques et clauses spécifiques 254
3.2.3.3 Convention de productivité et convention de chômage 256
3.2.4 Contractualisation et gestion de la main-d'œuvre 259
3.2.4.1 Un instrument juridique de la gestion différenciée . . 259
3.2.4.2 Un système de rotation de main-d'œuvre 261
Conclusion 267

4 Recruter et construire une main-d'œuvre exploitable Immigration, colonialisme et racialisation 277
Introduction 277
Sources 285
4.1 Facteurs économiques et facteurs coloniaux des migrations marocaines en Europe 287
4.2 Entre coopération et conflits : organiser et contrôler la migration par-delà les frontières 291
4.2.1 Contourner l'ONI ou s'accommoder d'une procédure bureaucratique 293
4.2.2 Recruter au Maroc 300
4.2.3 Contrôler les déplacements et l'installation des populations . . 303
4.2.4 Surveiller la « colonie marocaine » en France 307
4.3 La colonie rapatriée : pratiques de gestion des populations et idéologies racialistes 313
4.3.1 Félix Mora : une carrière marocaine 315
4.3.2 Un personnel d'encadrement lié au Maroc 321

4.3.3 Un encadrement total 325
4.3.4 Berbères vs. Arabes : les usages du racialisme 329
Conclusion 340

5 L'impossible reproduction
Immigration et fin d'un monde ouvrier 345
Introduction 345
5.1 L'espace professionnel des nationalités 352
5.1.1 Deux dimensions structurantes 356
5.1.1.1 Axe 1 : volume et poids relatifs au fond et au jour . 358
5.1.1.2 Axe 2 : déplacement du centre de gravité professionnel et social dans le temps 359
5.1.2 Segmentations nationales 365
5.1.3 Compter ceux qui comptent 374
5.1.3.1 Compter pour recruter, planifier et contrôler 375
5.1.3.2 Nomenclatures de nationalité et usages raciaux du national 382
5.2 Ceux du fond et ceux du jour 385
5.2.1 Deux modes d'emploi 386
5.2.1.1 Activités et métiers du fond et du jour 386
5.2.1.2 Des mondes professionnels hiérarchisés 391
5.2.2 Carrières au fond et carrières au jour : un monde professionnel en transformation 396
5.2.2.1 Des logiques de filière 397
5.2.2.2 Du fond au fond : turnover, assignation et qualification 404
5.2.2.3 Du jour au jour : « génération singulière » du jour et gestion paternaliste de la main-d'œuvre 418
5.2.2.4 Du jour au fond : crise d'un mode de reproduction traditionnel 424
5.2.2.5 Du fond au jour : des fins de carrière dans la récession 429
5.2.2.6 Monde clivé, fin d'un monde 435
5.3 Travail et travailleurs dans la récession 439
5.3.1 Construire et analyser l'espace des trajectoires professionnelles minières 442
5.3.1.1 Structure des données 442
5.3.1.2 Construction de l'espace des trajectoires professionnelles 445
5.3.2 Les espaces du travail minier : un groupe professionnel recomposé 447
5.3.2.1 Premier plan factoriel : dynamiques historiques de la segmentation professionnelle 447
5.3.2.2 Second plan factoriel : des nationalités entre stabilité et instabilité 453

5.3.2.3 Les dynamiques de la segmentation nationale 456
Conclusion 462

Conclusion générale **467**

Volume II — Sources, Bibliographie, Annexes statistiques 5

Graphiques, tableaux et illustrations **9**
Graphiques 9
Tableaux 30
Illustrations 33

Bibliographie **73**

Liste des tableaux **76**

Liste des figures **77**

Sources consultées **81**
Archives des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais et des Charbonnages de France 81
Archives gouvernementales 81
Dossiers individuels de carrière 81
Sources imprimées 82
Ouvrages de Maurice Allais 82
Revue *Annales des mines* 82

Échantillonnage des dossiers de carrière **85**
1 Une démarche prosopographique 85
1.1 Des singularités individuelles et des formes collectives saisies par une institution 85
1.2 Une source chaude, bien gardée et pléthorique 87
2 Les voies de l'aléa ne sont pas (si) impénétrables 92
2.1 De la théorie à la pratique ou comment « faire avec » 93
2.2 De la théorie à la pratique ou comment « faire avec » 96
3 De l'échantillon aux données 100
3.1 Une méthode d'échantillonnage qui n'est pas triviale : faire le deuil de certaines questions 100
3.2 Les jeux de piste de l'identification 102
3.3 Les informations saisies 107
3.4 Redressement 109

Analyses géométriques des données **113**
Résultats statistiques de l'analyse en composantes principales 113
Résultats statistiques de l'analyse factorielle multiple 118

Table des matières **130**

université PARIS-SACLAY
ÉCOLE DOCTORALE
Sciences de l'homme et de la société (SHS)

Titre : Des Marocains pour fermer les mines : sociologie historique d'une politique de main-d'œuvre (1945-1990)

Mots clés : sociologie historique, immigration, travail, charbon, récession, classe ouvrière, colonialisme

Résumé : Comment des travailleurs marocains ont-ils été utilisés pour fermer les mines de charbon du Nord-Pas-de-Calais ? Cette thèse s'inscrit dans une histoire économique du secteur charbonnier, et dans une socio-histoire des politiques migratoires vues du point de vue non pas de l'État mais d'une entreprise, de ses dirigeants et des agents impliqués dans le recrutement, l'administration et le contrôle des travailleurs immigrés. Alors que les puits d'extraction du charbon ferment les uns après les autres dans le Nord-Pas-de-Calais, comprendre le rôle et le statut de ces travailleurs marocains nécessite de situer leurs trajectoires professionnelles dans une histoire de la lente disparition du groupe professionnel des mineurs et dans le contexte colonial de leur recrutement.
Fondée sur l'étude des archives des Houillères, du ministère de l'Industrie, sur l'analyse de débats internes au corps des ingénieurs des Mines, ainsi que sur une analyse quantitative de dossiers de carrière de mineurs, cette thèse analyse conjointement les transformations du système productif et des conditions économiques de production de l'entreprise, l'évolution de la politique de main-d'œuvre interne à l'entreprise, et les trajectoires individuelles au sein d'un groupe professionnel segmenté et hiérarchisé.
De la nationalisation du secteur minier à la fermeture du dernier puits du Nord-Pas-de-Calais en 1990, apparaissent les liens entre politiques économiques, évolution du capitalisme français et modalités concrète de la construction, de l'affaiblissement, et de la disparition d'une frange importante de la classe ouvrière.

Title : Morrocan workers to close mines : a historical sociology of a workforce policy (1945-1990)

Keywords : historical sociology, migrations, work, coal, recession, working class, colonialism

Abstract : How were Moroccan workers utilised to close coal mines in the Nord-Pas-de-Calais ? This thesis answers this question by studying the economic history of coal mining in France, and migration policies. Such a historical sociology of migrations sees migration policies from the point of view of a firm -- and not of a state --, and of the agents who contributed to the recruitment, management and control of these migrant workers. As coal pits were being closed one by one, understanding the role of Moroccan workers requires to analyse the relationship between professional trajectories and the historical process of disappearing of coal miners, and the colonial context of the recruitment.
In order to understand the way a big company implemented, on the long run, a recruitment policy of immigrant worders, one needs to analyse the transformations of productive systems, the evolutions of the firm's workforce policy, and the individual trajectories of a segmented and hierarchised professional group.
From the nationalisation of the whole mining sector to the closing of the last pit in the Nord-Pas-de-Calais, this history manifests the relationships between economic policies, the evolution of French capitalism, and the concrete modalities of the construction, weakening and disappearing of an important segment of the working class.

Université Paris-Saclay
Espace Technologique / Immeuble Discovery
Route de l'Orme aux Merisiers RD 128 / 91190 Saint-Aubin, France