

# De la mine au chantier : conversion professionnelle d'anciens mineurs / futurs maçons

par Gilbert Leconte

*L'aptitude à la mobilité est une qualité professionnelle très valorisée. Pourtant, que sait-on réellement des situations de changement d'activité, voire de métier ? Pour rendre compte de cet entre-deux qu'est le temps de la conversion professionnelle, Gilbert Leconte recourt à la monographie, un genre d'écriture et d'analyse peu courant dans notre revue. Avec ce « passage de la mine au chantier », il nous présente – de l'intérieur – une situation exemplaire à bien des égards.*

La situation de conversion industrielle dont il est rendu compte ci-après se déroule dans la Savoie pré-olympique du début des années 90. Elle met en scène trois principaux acteurs, dont les préoccupations et les enjeux sont *a priori* différents. Pour autant, à y regarder de près, toutes les conditions semblent réunies pour que de fructueuses négociations puissent s'engager.

Il y a d'abord la Mission à la conversion des personnels des Houillères du bassin du Nord et du Pas-de-Calais (HBNPC) qui s'efforce de reconvertir son monde « *en maintenant la paix sociale et en préservant l'avenir des hommes* ». Il lui faut agir vite. La date fatidique de la fermeture du dernier puits est proche. Parmi la gamme des solutions mises en œuvre, il est question d'emplois de conversion dans d'autres secteurs industriels et notamment, cas qui nous intéresse ici, au sein de l'activité du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Ensuite, des entreprises savoyardes de ce secteur qui, après avoir traversé une sérieuse crise tout au long de

Gilbert Leconte est chercheur au CRISTO (Centre de recherche : innovation socio-technique et organisations industrielles), un laboratoire de sociologie industrielle du CNRS. Il étudie les méthodes, les techniques et les dispositifs de gestion qui permettent l'innovation industrielle. À ce titre, il accompagne les situations de changement et participe, sous des formes diverses, à l'évolution du travail en entreprise. Il a notamment publié en 2001 avec son collègue Jean-Luc Guffond : « Le pilotage d'activités distribuées : le cas du chantier », *Sociologie du travail* n° 43, et « La modification de produit : une certaine idée de la conception » *Gérer et Comprendre* n° 65.

la décennie passée, bénéficient soudainement d'une forte relance due à l'ouverture simultanée des nombreux chantiers des Jeux olympiques d'Albertville. « *La Savoie manque de bras* » lit-on dans la presse locale. Si bien que la question posée de longue date du renouvellement de la main-d'œuvre de chantier doit désormais être résolue dans l'urgence.

Enfin, de l'un à l'autre, d'anciens mineurs / futurs maçons, « obligés-volontaires » pour passer du monde de la taille à celui du chantier, des corons du Nord aux paysages de la Tarentaise, de la prise en charge sociale des Houillères aux difficiles conditions d'accueil en ces sites bizarres que sont les chantiers de montagne... mais néanmoins et surtout « *prêts à tout pour avoir du travail* ».

J'ai appris l'existence de cette démarche de conversion alors que j'effectuais un travail de recherche sur la construction des identités professionnelles dans le BTP (Guffond et Leconte, 1990). Pour les entreprises savoyardes de ce secteur, l'arrivée de mineurs représentait une aubaine. Faute de pouvoir attirer de vrais jeunes vers les métiers du chantier, le renouvellement de la main-d'œuvre passerait pour partie par un transfert : une simple question de vase communicant !

Aubaine pour le secteur du bâtiment, mais aussi, ne nions pas, pour le sociologue informé de cette situation peu ordinaire du « passage de la mine au chantier », et donc mis en présence de deux idéaux-types d'appartenance professionnelle : le mineur et le compagnon.

Porteur au départ d'une interrogation quasi unique – peut-on aborder la mobilité professionnelle comme une simple catégorie comptable ? – j'allais observer ce qu'il en était : quel travail et quels savoirs à la mine ? quel itinéraire personnel ? Pourquoi ce choix pour le BTP ? Quelles conditions d'activité sur le chantier ? quelles perspectives ? En d'autres termes, dès lors que j'abordais les pratiques professionnelles comme une réalité sociale plus vaste et plus complexe que la stricte application d'un savoir-faire technique, comment s'opérait la transformation des référents professionnels ? Comment s'édifiaient de nouvelles identités collectives ?

Après avoir présenté le dispositif de conversion des mineurs, j'aborderai ces questions en témoignant des « épreuves » du candidat au changement d'activité et/ou d'identité.



Au premier plan, les corons

© Photo V. Aïrzegagh,  
La Documentation française

## L'ULTIME OPÉRATION « CONVERSION DE MINEURS »

À l'époque de cette enquête, tous les DRH des entreprises savoyardes du BTP reconnaissaient que les Houillères « *ne faisaient pas les choses à moitié* ». Alors que la fermeture du dernier puits de la région se rapprochait inexorablement, elles menaient à terme la réduction des effectifs « *sans heurt et dans le respect des droits de chacun, en particulier des avantages liés au statut de mineurs* », comme le précisait une note des HBNPC largement diffusée dans les milieux patronaux<sup>1</sup>.

Le dispositif était rôdé. Dans ses grandes lignes, il résultait des accords passés après la grève des mineurs de Decazeville. Sur chaque site, une *Cellule d'aide et d'orientation* était chargée d'informer et de conseiller les agents dans le choix d'une solution, tandis que la *Mission de conversion* recherchait des emplois durables, puis définissait avec les entreprises d'accueil les modalités des opérations de formation adaptées.

La démarche relevait du marketing. Il s'agissait de « vendre » une image de mineur construite sur le pro-

<sup>1</sup> Le dernier puits en activité, celui de Oignies dans le Pas-de-Calais, ferma le 21 décembre 1990. Rappelons qu'au début des années 60, lorsque le Plan d'adaptation de Charbonnages de France fut établi, les HBNPC employaient plus de 130 000 personnes. En 1984, lorsque le gouvernement Fabius décida de la fermeture définitive, ils n'étaient déjà plus que 21 000, dont 3 600 d'origine marocaine. Les mineurs marocains avaient été recrutés en CDD au milieu des années 70. Ils ont été intégrés aux Houillères en 1982 suite à une longue grève.

fil d'un homme dans la force de l'âge, habitué au travail dur, formé aux consignes de sécurité et ayant le sens de la solidarité. Une (re)présentation en totale correspondance avec la désignation de l'identité de mineur ; identité à propos de laquelle Denis Segrestin, évoquant l'image du « vrai mineur de fond », notait qu'elle associait « *la représentation du métier fier, uni, solidaire, à l'autre face de la réalité, celle du métier dur, du métier noir, du métier à risque* » (Segrestin, 1985).

Dans le cadre d'une convention de mise à disposition de personnel (qui devait se conclure par une embauche en CDI et un salaire au moins égal à 75 % de celui perçu aux HBNPC), les Houillères proposaient aux futurs employeurs : de présélectionner sur place et selon leurs propres critères, ceux qu'ils envisageaient d'embaucher ; de prendre en charge les frais afférents à six mois d'une formation de conversion, dont l'entreprise définissait en toute liberté le contenu et les modalités ; de continuer à considérer les ex-mineurs comme ses salariés pendant le temps de cette formation ; de laisser les entreprises totalement maîtresses des rejets et des embauches à la fin de la période d'observation mutuelle ; enfin, de leur verser un prêt de 30 000 francs par emploi, prêt qui devenait indemnité acquise deux ans plus tard si le mineur était resté dans l'entreprise.

De leur côté, les mineurs (qui avaient droit à deux échecs pour leur réorientation) percevaient en deux fois une prime de conversion à laquelle s'ajoutait le rachat des « avantages en nature » : au total, entre 150 et 200 000 francs. En outre, pendant une année, l'écart entre leur salaire initial et leur nouvelle rémunération était comblé, tout comme la différence constatée entre le loyer réellement payé et celui d'une HLM (habitation à loyer modéré).

Une telle proposition ne pouvait que séduire les entreprises du BTP. En Savoie, les entreprises n'avaient cessé depuis dix ans de réduire la main-d'œuvre, sans avoir su la requalifier en compétence et en âge. Aujourd'hui, et dans l'urgence, il fallait des bras, il fallait des jeunes. À n'en pas douter, l'offre des Houillères était providentielle<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Certains mineurs ont rejoint le chantier du tunnel sous la Manche ; d'autres sont allés en région parisienne où l'activité immobilière venait de reprendre.

En adoptant la posture des conventionnalistes (Boltanski et Thévenot, 1991), j'ai questionné l'ensemble des actes, des apprentissages, des équipements, voire des systèmes de valeurs – bref les *situations d'épreuves* – que ces ex-mineurs / futurs maçons devaient peu à peu dominer et s'approprier pour justifier d'une adhésion désormais stable et cohérente aux situations professionnelles inhérentes aux métiers de la construction.

## ■ ÊTRE MINEUR EN CONVERSION

Les personnes interrogées provenaient d'horizons très divers (formation, culture, mode de vie familial, etc.). Si certains étaient originaires du Nord de la France, d'autres étaient marocains, immigrés de la première génération. Toutefois, il était frappant de constater combien *l'identification* de chacun – désignée comme ce processus social mêlant sentiment d'altérité et sentiment d'appartenance – demeurait calée sur l'activité passée<sup>3</sup>.

Retrouvant là, pour partie, la distinction que propose Claude Dubar entre les identifications attribuées par les autres (*identités pour autrui*) et les identifications revendiquées par soi-même (*identité pour soi*) (Dubar, 1991 et 2000), je résumerai le propos par la formule suivante : futur maçon, certes, mais d'abord et encore ancien mineur, qui plus est en rupture de mine !

Et bien qu'il s'agisse là d'une évidence, presque d'une tautologie, puisque cet état était la raison même de mon étude, la remarque mérite qu'on s'y arrête. Quand on est « mineur en conversion », les mots ont du sens :

<sup>3</sup> Lors de mes enquêtes menées dans une entreprise particulière, celle-ci en était à son quatrième « arrivage » de mineurs. Premier groupe, seize personnes : treize français (de 28 à 35 ans) et trois marocains plus âgés (la quarantaine) ; tous seront embauchés et en activité lors de l'enquête. Deuxième groupe, arrivé un mois plus tard, seize personnes également (quatorze marocains et deux français) ; trois personnes seront éliminées au cours des différentes étapes d'évaluation faites conjointement par le formateur, le responsable de l'entreprise et celui des Houillères. Les autres personnes seront embauchées et aussitôt réparties comme les précédentes sur les chantiers. Troisième groupe, dix-sept personnes : seize marocains et un français (qui devra très vite abandonner pour des raisons de santé), en formation à l'époque de l'enquête. Quatrième groupe, tous marocains, en formation.



Transport des mineurs dans une galerie de la mine

– s’agissant du mineur, nombre de travaux ont souligné l’aspect totalisant de la définition par le travail à la mine : sur les caractéristiques des qualifications techniques et sociales de cette catégorie de travailleurs, sur les modes d’organisation de l’ensemble de la vie quotidienne (travail et hors travail), sur les systèmes de valeur et de représentation ayant façonné, fut-ce de manière mythique, la mémoire collective des générations successives. La littérature est abondante et variée ; il est instructif de s’y référer<sup>4</sup>.

– la conversion, quant à elle, est moins décrite. Cependant, depuis l’accélération de la restructuration du tissu industriel, sa pratique s’est largement diffusée, et l’on sait l’état d’angoisse qu’elle suscite chez les travailleurs concernés : effondrement des constructions professionnelles passées, souvent vécu comme la sanction d’une carence, voire une honte ; isolement par rapport au nouvel environnement qui, volontairement ou non, tend à ignorer les nouveaux venus ; doute quant à la possibilité d’aboutir à des projets substitutifs ; insertion dans un avenir incertain par le biais d’une formation dont la pédagogie est fréquemment régressive, et pour laquelle, selon la belle

<sup>4</sup> Au-delà de l’incontournable référence à Zola, nous citerons l’analyse de F. Ewald “ La condition de mineur ” en introduction au livre d’A. Théret, *Parole d’ouvrier*, Grasset, 1978 ; le récit de vie de L. Lengrand, *Mineur du Nord*, Le Seuil, 1974 ; ou encore les travaux de différents sociologues réalisés à la fin des années 70, début des années 80, dans le cadre des reconversions de l’époque (B. Convert et M. Pinet, 1978 ; E. Campagnac, 1979 ; C. Dubar, 1982).

formule de Françoise Piotet « *l’adulte entre en général avec une classification, mais sans qualification* » (Piotet, 1984).

À la mine, les conditions de travail étaient difficiles et tous évoqueront la difficulté physique du travail à l’abattage, la poussière, l’humidité, la chaleur, et surtout cette peur à 700 mètres sous le sol « *à laquelle on ne s’habitue jamais* ». Mais cette dureté prouvait en quelque sorte que le travail était là, qu’il avait une permanence.

Dans cette entreprise, les mineurs en conversion étaient pour la plupart marocains. Leur cheminement professionnel n’était donc pas empreint de la tradition minière que partageaient leurs collègues français. Pour autant, leur sentiment d’appartenance n’en était pas

moindre. Pour eux en effet, la mine représentait tout à la fois le départ du pays, le premier contact avec le monde industriel, la découverte d’un travail dur, l’apprentissage d’un métier, la lutte pour un statut (fut-il sans avenir), et aujourd’hui la conversion. Ainsi, leur construction identitaire d’homme et de travailleur s’était totalement, voire uniquement, forgée à la mine. Bel exemple de ce que Renaud Sainsaulieu et ses collègues caractérisent comme ce point de rencontre entre des *expériences de trajectoire et des modalités d’affrontement* (Sainsaulieu et al., 1995).

Tous les mineurs parlent de leur conversion sur un double registre : celui de l’échec (avec à la clé le sentiment de vivre une situation brisée) et celui de l’espoir ; il faut survivre, quitte à accepter les modalités d’un transfert vers un lieu et une activité pour lesquels ils ne disposent d’aucun repère. Pour les mineurs français, l’objectif est d’éviter à tout prix le chômage, autant pour des raisons économiques que parce qu’il est perçu comme profondément destructurant. Pour les marocains, l’enjeu est ailleurs ; il s’agit de rester en France, « *pour les enfants* » me dit-on. Dans ces conditions, le choix de la nouvelle activité est rarement le fait d’une disposition volontaire ou d’un attrait pour le métier. Un mineur marocain me dira « *Je n’ai pas choisi le bâtiment. Le patron nous a dit : “on cherche du travail pour vous, on vous propose, vous refusez deux fois, la troisième c’est fini”*. »

Conscients de n’avoir pratiquement aucune marge de manœuvre, ces hommes se vivent, au sens propre du

terme, comme une « force de travail » disponible : « À la mine, j'avais demandé à faire chauffeur de poids lourds. J'ai mon permis. Mais il n'y avait rien. Alors j'ai fait la demande pour faire un stage de mécanique ou de plomberie. Ils ont refusé car je ne sais pas lire et écrire le français. J'ai réfléchi que le travail où il n'y avait pas besoin de lire et d'écrire, c'est maçon. Je suis donc venu en stage ici » (un autre mineur marocain). Et seul l'un d'eux, français, me fera part de sa situation de manière (presque) positive : « Beaucoup d'offres étaient affichées à la Mission. Comme lorsque j'étais jeune j'avais commencé par travailler dans le BTP comme aide-maçon avec un niveau CAP, je me suis dit, pourquoi ne pas refaire mon ancien métier, même si je l'avais vite quitté parce que ce n'était pas assez payé ? J'aimais bien la Savoie, ma femme est d'origine italienne et on passait par la région pour aller en vacances. Mais le métier a bien changé. Là-haut on travaillait la brique, ici on fait du béton. »

En fait, tout se passe comme si l'offre de travail dans le bâtiment était une opportunité dont il fallait savoir se saisir. Je parlerais même d'une « connivence tacite » développée avec les Houillères. Dès lors qu'elles ont largement construit leur argumentaire auprès des entreprises du bâtiment sur le « rodage » au travail dur, les mineurs se présentent sur ce même registre d'homme dur à la tâche : « Un jour, on m'a convoqué dans un bureau, il y avait le chef du personnel. J'ai montré mes muscles et j'ai dit : "chef, j'ai des enfants et du courage ; donnez-moi du travail" » (mineur marocain).

Avoir du courage, c'est non seulement évoquer sa force physique mais aussi sa détermination. C'est accepter d'apprendre un autre métier, d'être moins payé qu'avant, d'entraîner sa famille dans une nouvelle aventure en allant vivre ailleurs. En somme, c'est être volontaire, non pas au sens de celui qui agit librement, mais de celui qui est décidé, qui a de la volonté. Pas aussi simple qu'il y paraît ! Car paradoxalement, la valorisation de cette force individuelle ne prémunit pas contre le risque de fragilisation personnelle de celui qui, sous le coup de circonstances différentes de celles qu'il connaissait jusqu'alors, sera socialement démuné face aux problèmes nouveaux qu'il doit affronter. Prenons l'exemple du logement de mineur qui, depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, désigne tout à la fois un droit (attribution par l'employeur et gratuité) et une

« représentation » du travail. Il a été dit à maintes reprises que le coron – simultanément espace ouvrier et espace patronal – prolongeait la fosse et désignait le monde des femmes et des enfants ; un lieu d'osmose entre la solidarité du fond et la vie de voisinage en surface. Or les faits sont là. La Savoie ne manque pas uniquement de bras, elle manque aussi de logements pour accueillir les travailleurs.

## SIX MOIS DE FORMATION-INSERTION

L'acquisition des rudiments du métier de maçon était initialement l'unique objectif des six mois de formation : un apprentissage professionnel somme toute classique, bien qu'adapté, portant sur la connaissance des matériaux, des outils et des modes opératoires. Il s'avéra cependant qu'un second volet de nature cette fois sociale (voire psychologique) était indispensable : découverte d'un nouveau mode de vie, adaptation à d'autres conditions de travail, préparation à l'autonomie.

### L'initiation à la maçonnerie

Le programme de cette formation confiée aux organismes locaux de formation professionnelle repose sur trois idées-forces : alternance entre enseignement général et enseignement technologique, application généralisante sur un chantier-école, confrontation réelle au chantier :

- L'enseignement technologique combine théorie et pratique. L'hétérogénéité des connaissances initiales de la population représente une difficulté évidente. L'individualisation et le sens concret de la formation sont de rigueur. Un formateur précise : « Vu leur niveau de départ, on préfère qu'ils sachent travailler plus que faire des divisions ou même lire un plan. » Il reconnaît ainsi les limites de son action, puisque quel que soit l'investissement personnel de ces travailleurs en matière d'adaptation technique, leur promotion sera plafonnée, notamment en raison de cette incapacité à « lire les plans », un savoir pourtant essentiel dans le BTP.
- La restauration d'un monument historique sert de chantier-école. Démolition, manutention, reprise



Chantier de la piscine réalisée pour les Jeux olympiques d'Albertville 1992 : maçons au travail.

de murs et de dalles, etc. À cette occasion, le formateur devient chef de chantier. L'équipe est solidaire et l'ambiance bon enfant. C'est un moment dont on se souvient : *« Au vieux château, il y avait toujours le moniteur ; quand quelque chose n'allait pas, on l'appelait. On a travaillé tout doucement pour ne rien abîmer »* (un mineur marocain).

- Le départ pour les chantiers est un moment délicat : éclatement du groupe, confrontation aux conditions de travail sur le chantier, problèmes d'hébergement et plus généralement d'accueil par les « vrais » professionnels. Si certains tuteurs jouent le jeu autant que les contraintes de productivité le leur permettent, d'autres ont tendance à isoler ces stagiaires. Tous improvisent. *« Au début [nous dira un chef de chantier] je n'avais pas de consigne et j'ai mis les mineurs ensemble ; ça marchait mal, je n'avais pas le temps de leur expliquer, je les engueulais. Ensuite, j'ai mis un mineur et un ancien ; ça fonctionnait mieux »*. Propos optimiste que nuance un chef d'équipe : *« On ne leur faisait pas confiance. C'était toujours le compagnon qui faisait le boulot. Ils regardaient. »* C'est dire que ce premier contact avec l'activité chantier laisse un souvenir amer : *« Il y a des anciens qui ne veulent pas des nouveaux, alors ils ne te connaissent pas. Ils me faisaient ramasser et ranger les choses. C'est pas comme ça qu'on apprend le métier »* dit un mineur. Un autre confirme : *« Quand je suis arrivé, j'avais l'accent ch'timi et je ne connaissais pas les mots du chan-*

*tier. J'étais pas vraiment rejeté, mais un peu ignoré. N'allant pas assez vite, je gênais. »*

Ces hommes perçoivent leur extériorité au chantier par un délicat rapport au temps, un temps qui ne cesse de faire problème dès lors qu'il s'agit des véritables conditions de production. Pour eux, à la mine, le temps était porteur de sens. Il faisait partie du rythme collectif des équipes en tant que donnée intrinsèque de la production charbonnière. Et même si depuis déjà longtemps les salaires ne dépendaient plus des rendements, sa mesure et sa connaissance demeuraient permanentes, presque familières. Ici au contraire, la norme du temps leur échappe. Tandis que le vrai pro-

fessionnel est celui qui en intègre la contrainte (au point de la leur opposer), eux, faute de savoir ruser avec, sont renvoyés au stade de novice, d'aide, en un mot de non-membre du collectif ouvrier.

---

*« Ils viennent pour construire, mais la Savoie n'a rien prévu pour les loger »*

---

## ■ La préparation à la vie autonome

Au-delà de l'apprentissage aux conditions techniques du coulage du béton, le mineur qui s'engage dans la démarche de conversion pour un emploi d'ouvrier du bâtiment va devoir apprendre à résoudre divers problèmes qu'il était loin d'imaginer au départ. L'acquisition de ces connaissances est informelle, en partie sur le tas, en partie dans l'entraide.

– Premier obstacle : le logement. Ils viennent pour construire, mais la Savoie n'a rien prévu pour les loger. Les formateurs font ce qu'ils peuvent. Ils remplissent les formulaires, visitent les agences : Albertville, Chambéry, Grenoble, et même jusqu'à la périphérie lyonnaise, à 150 km du siège de l'entreprise ! J'ai même rencontré un des ex-mineurs marocains qui n'avait toujours pas résolu ce problème plus de six mois après son arrivée. Il n'en pouvait plus. Sa famille était restée dans le Nord. *« On m'a trompé »* disait-il.

– Autre difficulté : la vie sociale et collective. Là-bas, la communauté des mineurs était forte, notamment chez les marocains. Ici, les gens sont dispersés et nombre d'épouses le vivent mal. À cela s'ajoute la question des enfants et de leur scolarité. Les formateurs contactent les assistantes sociales, les enseignants...

– Plus largement, il en va de l'autonomie et de la prise en charge personnelle. La tutelle des Houillères était omniprésente : « *Je leur ai répété pendant trois mois [dit un formateur] que maintenant ils allaient vivre comme tout le monde, c'est-à-dire choisir un médecin et payer les médicaments. Là-bas, au moindre pépin, ils téléphonaient aux Houillères* » et de poursuivre « *j'ai organisé des fêtes ; ils sont venus chez moi. Des fois, je crois être une assistante sociale.* »

Ainsi, au-delà de l'apprentissage technique et gestuel, la formation-insertion constitue un entre-deux « de la mine au chantier ». Elle permet au mineur de s'initier aux principales règles sociales qui régissent le fonctionnement courant du groupe professionnel qu'il rejoint. Mais le traitement de cet aspect de la professionnalisation est très souvent négligé. Il est pourtant essentiel pour permettre à l'individu de se situer dans l'organisation du travail. Une lacune d'autant plus regrettable que, faute de savoir se saisir des clés d'accès à l'identité collective du groupe professionnel, c'est tout le processus de négociation de l'identité professionnelle individuelle qui est fragilisé (Sainsaulieu, 1985).

---

« Pour parler d'eux, les autres travailleurs disent les "maçons-mineurs" ou encore les "débutants-anciens" »

---

## DE LA DIFFICILE ADAPTATION AU CHANTIER

Une fois la formation terminée, les mineurs sont embauchés par l'entreprise et envoyés sur les différents chantiers. La mine est morte, vive le chantier !

En fait, les véritables difficultés commencent. Bien que classés « maçon » – feuille de paie à l'appui –, ce ne sont pas des maçons comme les autres. Pour parler d'eux, les autres travailleurs disent les « maçons-mineurs », ou encore vu leur âge, les « débutants-anciens », ce qui est un cas d'espèce dans le bâtiment. Le travail de *socialisation professionnelle* reste à faire, dans un contexte où *a priori* personne n'est disposé à légitimer leurs connaissances antérieures<sup>5</sup>.

### S'adapter à un travail variable, gérer la mobilité des sites et des équipes

La diversité caractérise le travail en chantier : « *Dans la mine, on faisait toujours le même travail. Ici, ça change tous les jours : une fois je ferraille, une fois je décoffre, une fois je nettoie...* » Comment, dans ce cas, trouver les bons repères spatiaux et les postures corporelles adaptées ? Comment saisir l'ordre et la nature de la tâche qui est affectée ? Comment anticiper si l'on veut se ménager ? La question est de même ordre à propos de la mobilité des sites et des équipes : « *À la mine, on travaille toujours avec les mêmes camarades, au même endroit. Ici, s'il manque des ouvriers sur un autre chantier, je peux être déplacé du jour au lendemain. Mieux vaut savoir faire les retouches, sinon, dès que les banches sont finies, on vous passe sur un autre chantier.* » Comment se faire connaître et reconnaître par les collègues et plus encore par le chef ? Comment lui montrer ce que l'on sait faire ? Comment espérer une promotion et bâtir des perspectives ?

Mais la mobilité n'est pas uniquement technique. Elle recouvre aussi des aspects de gestion matérielle de la vie hors travail dont la maîtrise – ou la non-maîtrise – a un impact direct sur l'être au travail. Ainsi, en situation de « grand déplacement » (cas des chantiers de montagne où j'enquêtais) l'entreprise n'assure pas l'intendance ; chacun se débrouille avec son indemnité forfaitaire. Mais encore faut-il avoir les contacts et connaître les combines, qu'il s'agisse de se loger : « *Au début, je suis allé à l'hôtel, mais c'est cher ; bientôt je partagerai un studio ; en attendant, je dors dans ma voiture.* », de se nourrir : « *Je suis musulman,*

<sup>5</sup> Lors des enquêtes, il ne fut qu'une seule fois fait référence à un domaine de compétences spécifiques des métiers de la mine : l'usage des explosifs pour faire sauter du rocher.

*je veux me faire à manger, pas aller au restaurant, mais je n'ai pas encore trouvé de logement. », voire accepter la situation même du déplacement : « Avec l'autre ancien mineur qui est sur ce chantier, on rentre tous les jours chez nous ; aller et retour, il y en a pour environ deux heures de voiture. Il n'y a que nous qui faisons ça. Les autres vivent sur place. »*

## ■ Pénétrer un groupe professionnel fermé

Sur les chantiers de montagne, seul un rodage sans faille des équipes et des matériels peut assurer une rapide efficacité des collectifs de travail. Les chantiers ne s'ouvrent qu'à la fonte des neiges (entre avril et juin selon l'altitude) mais doivent impérativement être achevés avant Noël (période de vacances oblige). Chaque chef de chantier dispose peu ou prou de son noyau dur de compagnons, constitué au fil du temps dans le cadre d'un maillage relationnel dense fait de connivences culturelles (ici les travailleurs sont surtout portugais), de savoir-faire partagés, de liens familiaux, etc.

---

*« confrontés à des conditions de vie dont ils n'ont pas la maîtrise, ces hommes soi-disant durs sont de fait fragilisés »*

---

Si bien que, quel que soit le thème abordé avec ceux qui travaillent avec les anciens mineurs (embauche, apprentissage, entraide) la référence à la sphère domestique ou extra-professionnelle est permanente. Il s'agit d'un véritable *compromis corporatiste* que les mineurs désignent par son aspect le plus lisible, la nationalité, mais qui souligne en fait que la qualification n'est pas uni-

quement constituée de connaissances et de savoirs propres au seul acte productif. Il en va aussi de la maîtrise d'une somme de petits faits qui, additionnés, font finalement « *qu'on est du bâtiment, ou qu'on n'en est pas* ». Or à cet égard, tout converge pour rappeler aux anciens mineurs qu'ils n'en sont pas !

\* \*  
\*

Je conclurai par une ultime remarque. Il suffit de « relire » l'argumentaire de départ des Houillères – cette image du mineur érigé en homme « fort », « prudent », « solidaire » ainsi qu'elle fut évoquée préalablement – pour constater combien les compétences nécessaires à la réalisation d'une activité ne sont pas la stricte propriété de celui qui en fait usage. C'est que les qualités professionnelles sont contingentes. Elles se construisent dans la confrontation aux conditions techniques et sociales de la production. Elles sont le fruit d'une coproduction. Ce qui est vrai à la mine devient source de décalage et de contresens à l'arrivée sur le chantier :

– *des hommes durs au travail ?* Sans aucun doute, mais en prenant soin de rappeler que si pour certains l'idée de changer de métier et de « remonter au jour » fut l'occasion d'espérer une amélioration sensible de leurs conditions de travail, au point d'être déçus aujourd'hui, il en est de nombreux autres pour lesquels il semble que la volonté de travailler – le ressort – fut en quelque sorte brisée par l'effet conversion. Désormais confrontés à des conditions de vie dont ils n'ont pas la maîtrise, ces hommes soi-disant durs sont de fait fragilisés.

– *des hommes formés aux consignes de sécurité ?* Oui, dans la peur de la mine, où tout le monde surveille tout le monde. Mais les dangers de la mine ne sont pas ceux du chantier. La prévention non plus. Alors que certains ont encore du mal à se repérer spatialement sur un chantier et à y identifier les pièges (notamment les chutes de hauteur), tous se ressentent en situation de non-risque, car à l'air libre. Le formateur d'abord, le chef d'équipe ensuite, ne cessent de calmer les ardeurs. Ils initient à cette nouvelle situation qui est réellement à risques, comme le rappellent avec force les statistiques des accidents du travail dans le BTP.

– *des hommes solidaires ?* Certes, mais qui évoquent en réalité avec d'autant plus de regrets et de nostalgie la chaleur des collectifs de travail et de voisinage que ceux-ci ont disparu sans que les conditions soient réunies pour que de nouvelles formes de coopération s'y substituent. Travaillant sur de multiples chantiers avec des équipes sans cesse recomposées, ils ressentent durement le clivage des nationalités qui amplifie celui existant entre anciens et débutants.



En résumé, dès lors qu'en situation de mobilité (conversion ou autre) certains pans de l'identité professionnelle ne font pas systématiquement « partie du voyage », n'est-il pas temps, dans l'intérêt de tous, de poser le problème autrement ? Plus précisément, pour le cas étudié ici, ne faut-il pas substituer (ou pour le moins associer) à la question initiale « comment deve-

nir maçon après quinze ou vingt ans de mine ? » celle du « comment l'organisation de travail peut utilement prendre en compte et tirer profit des expériences produites ailleurs ? ».

À l'évidence, cette préoccupation n'avait pas cours à l'époque de mes enquêtes. En est-il autrement aujourd'hui ?

---

## Bibliographie

---

Boltanski L. et Thévenot L. (1991), *De la justification ; les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.

Dubar C. (1991), *La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Dubar C. (2000), *La crise des identités ; l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.

Guffond J.-L. et Leconte G. (1990), *La professionnalisation en chantier*, Paris, PCA Édition Recherches.

Piotet F. (1984), « Qualifications et cultures », revue *Cadres CFTD*, n° 313 (numéro spécial Qualification), pp. 6-14.

Sainsaulieu R. (1985), *L'identité au travail*, Paris, Presse de la FNSP.

Sainsaulieu R. et al. (1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.

Segrestin D. (1985), *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.

## Résumé

De la mine au chantier :  
conversion et socialisation professionnelle  
d'anciens mineurs / futurs maçons

par Gilbert Leconte

Au moment où les derniers puits de charbon fermaient dans le Nord de la France, les entreprises du bâtiment et des travaux publics savoyardes manquaient de main-d'œuvre pour les chantiers des Jeux olympiques d'Albertville. D'où l'idée d'organiser un transfert de main-d'œuvre, dès lors qu'a priori les pratiques et les qualités professionnelles du mineur et du maçon comportent de nombreuses similitudes. Mais comment s'opère la transformation des référents professionnels lorsqu'on « passe » de la mine au chantier ? Comment s'édifient de nouvelles identités collectives ? Qu'est-ce qu'une démarche de conversion ? En rendant compte de la confrontation de deux idéaux-types d'appartenance professionnelle, le mineur et le compagnon, cet article témoigne des conditions et du vécu d'une situation sociale qui, bien que courante dans le monde du travail, reste encore méconnue car peu étudiée.

