

Passé professionnel et reconversions : le reclassement des mineurs du Nord-Pas-de-Calais

Par Olivier Mazade*

Le passé professionnel joue à présent un rôle majeur dans le reclassement des salariés. Les compétences repérées déterminent des solutions de reclassement mais ne se transfèrent pas nécessairement.

L'accroissement des mobilités professionnelles ces vingt dernières années (Germe et *al.*, 2003) conduit nombre d'actifs à changer d'emploi, d'entreprise et parfois à envisager une reconversion. Faciliter les transitions, éviter l'enlèvement dans le chômage, sécuriser les trajectoires sont désormais une des priorités du Service Public de l'Emploi (SPE), un objectif de la réforme de la formation professionnelle (Morin, 2003) et des nouveaux dispositifs tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour les actifs à ancienneté plus ou moins élevée, la prise en compte des expériences professionnelles antérieures et des savoirs acquis est devenue incontournable. Jusqu'au début des années 1980, la formation primait dans les mesures de reconversion. Il s'agissait de « requalifier » les personnels. Dans ces conditions, le rôle du passé professionnel était occulté puisque les formations longues étaient censées contribuer à la transformation des personnes afin qu'elles accèdent à un autre métier. Les limites de « la formation comme outil de reclassement » (Hocquet, 1989 ; Evans-Klock et *al.*, 1999) sont rapidement apparues. Ces formations étaient mal articulées, d'une part aux souhaits des personnes et, de fait,

suscitaient peu de participation, et d'autre part aux débouchés du marché. Les salariés en reconversion redoutaient le retour sur les bancs de l'école.

À partir du milieu des années 1980, en raison de ces limites mais aussi d'un plus grand nombre d'effectifs à reclasser, s'opère un recentrage sur des actions de reclassement (aides à la recherche d'un emploi) et de formations courtes. Les pratiques de reclassement, ne se centrant plus exclusivement sur les formations, tendent désormais, à travers les bilans de compétences et entretiens, à rechercher des éléments dans le parcours des personnels afin de déterminer une orien-

* Olivier Mazade est sociologue. Chercheur au Clerisé (Centre lillois d'études et de recherches en sociologie et en économie), il travaille sur l'insertion professionnelle et les plans sociaux, notamment le plan social et le reclassement des ex-salariés de Métaleurop-Nord. Il a publié en 2003 l'ouvrage : *Reconversion des salariés et a rédigé plans sociaux*, L'Harmattan, Coll. « Logiques Sociales » et a rédigé un article « Les reconversions professionnelles sont-elles possibles ? », *Humanisme et Entreprise* (à paraître).

tation. Il ne s'agit plus d'une requalification. Ce principe prévaut autant dans la convention de conversion, « *les actions suivies ne pouvant permettre un changement radical* » (Liaisons Sociales, 1996, p. 3), que dans l'autre grande procédure d'accompagnement des licenciements, le plan social¹ (Kirsch et al., 2001).

Nous avons analysé le reclassement des agents des Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais (HBNPC) et la situation de quarante-six reclassés entre six et dix ans après leur sortie de l'entreprise. Il s'agissait d'identifier ce qui a conditionné ce reclassement, et notamment le rôle de l'expérience antérieure. Le repérage d'un « savoir potentiellement transférable » (désigné comme tel par les responsables du reclassement) issu de la qualification, de la formation initiale ou de diverses expériences professionnelles, permet de déterminer une possibilité de reclassement mais aussi une formation courte destinée à réactualiser les connaissances acquises. De plus, l'identification de tels repères peut susciter une mobilisation des personnels plus intense (métier choisi moins « abstrait » compte tenu de l'expérience préalable, plus en rapport avec un vécu). Mais quel est le devenir de ce savoir dans le milieu d'accueil ? Le risque n'est-il pas d'engager des individus dans certaines voies professionnelles à partir de similitudes superficielles entre leur métier et d'autres activités ?

Les savoirs et compétences repérés lors de la phase de transition à des fins d'orientation ne trouvent pas nécessairement une traduction dans l'environnement d'accueil. Le reclassé, confronté à un risque de marginalisation ou à un nouveau licenciement doit alors mobiliser des ressources pour tenter de sécuriser sa trajectoire. Se pose par conséquent le problème de la reconstruction d'une identité professionnelle indispensable à une reconversion. Celle-ci évoque transformation et changement². Elle a une connotation subjective : le reconverti « adhère » à son expérience présente ; il a fait le « deuil » de son passé. À notre sens, la reconversion nécessite conservation d'un emploi et réalisation d'une « conversion subjective

». La personne se définit alors à partir de son métier et de son milieu d'accueil devenus un « espace d'identification ». Elle ne se définit plus par rapport à son ancienne expérience professionnelle.

LES COMPÉTENCES ORIENTENT MAIS SONT-ELLES POUR AUTANT TRANSFÉRABLES ?

Reclasser suppose la recherche d'éléments susceptibles d'orienter vers d'autres emplois. Si certaines connaissances techniques parviennent à se transférer, il n'en va pas de même pour d'autres compétences telles que les « capacités » ou les « qualités » professionnelles.

Des facteurs d'orientation diversifiés

L'analyse permet de distinguer trois facteurs d'orientation : la qualification, les savoirs acquis tout au long du parcours professionnel révélés pendant les entretiens effectués dans les cellules de reclassement et, enfin, pour les salariés peu qualifiés aux savoirs jugés peu transférables, divers traits de surface établis à partir de similitudes présumées entre les chantiers du fond des mines et ceux du BTP.

La qualification, premier facteur d'orientation

Le facteur le plus courant dans les processus de reclassement est la qualification au moment du plan social. Celle-ci spécifie un niveau de classification (ouvrier/technicien-agent de maîtrise) dans une spécialité (l'électromécanique par exemple). Pour les responsables des cellules de reconversion, une seule spécialité était susceptible de trouver une traduction directe à l'extérieur : l'électricité. Les agents possédant quelques connaissances dans ce domaine étaient automatiquement orientés vers EDF³, notamment ceux qui travaillaient en centrales électriques⁴ et les électromécaniciens du fond.

¹ Un plan social est un dispositif juridique qui concerne les entreprises de plus de cinquante salariés qui procèdent au licenciement d'au moins dix personnes. Elles ont pour obligation d'instaurer un dialogue social destiné à éviter et à limiter le nombre de licenciements et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne saurait être évité.

² En logique, la conversion est l'inversion des termes d'une proposition, donc le passage d'une forme à une autre.

³ Les deux entreprises publiques – Charbonnages de France et EDF – signent en 1984 une convention portant sur le reclassement d'agents des HBNPC.

⁴ Les Houillères produisaient leur propre source d'énergie.

Encadré 1

Le plan social des Houillères du bassin du Nord-Pas-de-Calais

Le plan social des HBNPC (1987/1992) a concerné environ 19 000 personnes. Les mesures d'âge (préretraites, retraites) représentent la plus grande partie de l'ajustement des effectifs. 5 400 agents sont reclassés dont 40 % en entreprises privées, 6 % par créations d'entreprises, 20 % à EDF, 34 % dans les filiales de Charbonnages de France. Les principaux moyens mis en œuvre pour inciter les entreprises à les embaucher ont été la prime de 30 000 FF par salarié recruté, le stage d'essai dans l'entreprise d'accueil financé par les Houillères. Pendant le stage d'essai, le salarié pouvait, en cas de difficultés d'adaptation, faire prévaloir son droit au retour.

Quel a été le véritable rôle de ces quelques connaissances dans le domaine de l'électricité ? *A priori*, on peut penser à un transfert de savoirs. Pour les responsables des cellules, les « techniciens » étaient plus aptes à être reclassés à EDF que les abatteurs du fond qui se chargeaient d'extraire du charbon⁵. Les reclassés à EDF, que nous avons interrogés, ont indiqué que leurs connaissances étaient largement insuffisantes. Prenons l'exemple de Jean-Louis, électromécanicien au fond pendant vingt et un ans, reclassé en qualité de rondier⁶ dans une centrale EDF en 1992 : « *J'ai été douze mois au FAR, Formation d'Adaptation Rondier. On a fait de la thermodynamique, j'en avais jamais fait, ça a été difficile, parce qu'à trente-cinq ans, il faut recommencer à zéro, reprendre tout à zéro. Pour être rondier, il faut compter deux à trois ans, connaître tous les systèmes. Ça a été dur.* » La part du transfert de

⁵ Entre 1987 et 1992, 1109 agents ont été reconvertis à EDF dont 93 % d'ouvriers. Une partie a été reclassée dans les centres de distribution de l'électricité (relève-compteur, raccordements souterrains et aériens, dépannages chez les particuliers), l'autre dans des centres de production nucléaire en qualité de rondier (Gravelines dans le Pas-de-Calais, Paluel en Seine-Maritime).

⁶ Ce métier consiste à faire des rondes de surveillance pour contrôler et surveiller en permanence l'ensemble des tableaux électriques et des circuits d'eau et de vapeur d'une centrale nucléaire.

savoirs a été faible. À EDF, pour exercer une fonction, il est nécessaire d'obtenir des habilitations, acquises par des formations. Tous les reclassés ont repris à leur niveau élémentaire l'apprentissage de leurs futures fonctions. Les formations longues comprenaient des matières générales (mathématiques), techniques (thermodynamiques par exemple) et une sensibilisation à la vie de l'entreprise (connaissance de l'organisation). Le propre d'une formation longue, c'est de dispenser des connaissances qui se situent bien en amont des savoirs pratiques et de faire en quelque sorte table-rase des acquis.

Ainsi la qualification, dans ce domaine, a surtout servi à fixer une solution de reclassement, à déterminer une orientation. La spécificité des métiers de la mine ne permettait pas de repérer en grand nombre des savoirs susceptibles de trouver une validation externe. La désignation d'un domaine permettant de le faire a permis de reclasser plus de 20 % du personnel. Cette opération a été facilitée par l'appartenance des deux entreprises au secteur public. Les Houillères économisaient du temps et des moyens : ces agents, orientés mécaniquement vers EDF, sans autre examen, ne passaient pas par les cellules de reclassement. Aucune autre recherche de savoirs n'était effectuée compte tenu de cette orientation. Prédomine ici une logique de placement et de sélection du personnel à partir de caractéristiques immédiatement saisissables, de dénominations communes (électricité, électromécanique) et de mises en équivalence rapides de situations de travail différentes.

Les savoirs repérés pendant les entretiens dans les cellules de reclassement

Pour les salariés jugés difficilement « reclassables », c'est-à-dire ceux qui possédaient une qualification au moment du plan social considérée comme étant peu transférable, et les salariés non qualifiés, des cellules de reconversion ont été mises en place. Certains possédaient d'autres qualifications obtenues antérieurement ; cependant, celles-ci n'apparaissaient pas immédiatement parce que les agents étaient identifiés par la qualification acquise

« des expériences professionnelles antérieures à l'entrée aux Houillères sont décisives pour le reclassement »

aux Houillères. Les agents du fond (abatteurs affectés en taille ou au creusement de galeries) étaient principalement concernés. Les cellules de reconversion avaient pour fonction, d'une part de les informer et de prospecter des entreprises susceptibles de les embaucher ; d'autre part, à travers des entretiens, d'identifier des savoirs potentiellement transférables. Ceux-ci pouvaient se manifester à partir d'expériences professionnelles vécues avant l'entrée aux Houillères ou parfois dans des domaines extra-professionnels (le bricolage par exemple). Ces entretiens faisaient fonction de bilans de compétences en identifiant les acquis et les souhaits des agents et en cherchant des solutions de reclassement.

L'analyse montre ici que des expériences professionnelles antérieures à l'entrée aux Houillères sont décisives pour le reclassement. En effet, lorsque de manière rétrospective on compare les trajectoires, une différence nette s'établit entre ceux qui sont entrés aux Houillères à l'âge de quatorze ans sans expérience hors des mines et ceux qui y sont entrés plus tard, vers l'âge de vingt ans, au terme d'expériences dans des activités jugées à l'époque finalement insatisfaisantes, comme le bâtiment et les transports⁷. Entre la sortie de l'école et l'entrée aux Houillères, la constitution de savoirs à travers ces différentes activités joue un rôle déterminant quinze ou vingt ans après. Les exemples suivants montrent à quel point une expérience plus ou moins ponctuelle peut devenir déterminante par la suite. Ici, la fonction de révélation des bilans réalisés dans les cellules de reconversion semble efficace.

Charles entre aux Houillères en 1975, à l'âge de vingt ans, en qualité d'abatteur. En 1989, il est reclassé conducteur d'engins dans une entreprise de travaux publics. Entre seize et vingt ans, il travaille d'abord dans l'agriculture mais c'est son expérience de conducteur d'engins pendant deux ans qui sera décisive pour l'orientation de son reclassement : « *Qu'est-ce que j'ai fait chez M. [l'entreprise de reclassement] ? J'ai repris une grue et un bulldozer. Moi, je n'ai pas eu de problèmes. J'avais déjà une qualification. C'est ce qui m'a aidé.* » Les HBNPC lui financent le permis

⁷ Les pères ne souhaitaient pas que leurs fils entrent aux mines. L'entrée à quatorze ans se réalisait dans la résignation et le silence, on en parlait peu. Lorsque le père s'y opposait, le fils tentait d'autres expériences professionnelles. Mais la force d'attraction des HBNPC était telle (salaire, logement, chauffage gratuit, sécurité sociale) que certains finissaient par y entrer. Vers l'âge de vingt ans, l'entrée aux mines permettait l'obtention d'un logement, avantage décisif pour ceux qui souhaitaient fonder une famille.

poids-lourd. L'expérience lui permet de savoir où il faut aller, ce qu'il faut faire. En disant « *moi, je n'ai pas eu de problèmes* », Charles veut indiquer la différence établie par rapport aux autres agents envoyés avec lui dans cette entreprise : sur dix agents en stage d'essai, il est le seul à être recruté. Pour lui, « l'aide » qui importe est bien cette expérience antérieure que les autres ne possédaient pas.

Jean-Pierre était ouvrier du fond pendant quinze ans, il est reclassé transporteur en 1990. Avant l'entrée aux mines, en 1975, il est routier pendant quatre mois (après une formation dans ce domaine) mais il préfère devenir mineur pour les « avantages » plus importants. Quinze ans après, cette expérience l'oriente automatiquement vers ce type d'emploi : « *Les Houillères m'ont dit "T'as un CAP de routier, il faudrait essayer de trouver là-dedans". Moi, je me suis dit : si c'est pour partir à l'école en tant que mécano, électricien ou ceci, cela, t'arriveras pas. C'est pas la question de ne pas vouloir, même si j'avais eu mon CAP, je n'aurais jamais eu la compétence d'une personne qui travaille depuis dix ans. En connaissant le métier, en sachant conduire, c'est plus pareil. Donc ça m'a aidé.* » Pour Jean-Pierre, « partir à l'école » pour une formation longue et apprendre un métier dont il n'a aucune expérience n'apparaît pas comme une bonne stratégie. Son CAP de routier devient l'élément central de la construction de sa reconversion. Il entre dans un centre de formation pendant un mois afin de réactiver sa pratique dans ce domaine. Jean-Pierre a acquis suffisamment de savoirs pour faire la différence avec une personne qui n'a aucune expérience de la conduite de poids-lourd (« *C'est plus pareil* »).

Ces expériences antérieures constituent des éléments d'orientation ; cependant, à la différence des reclassés à EDF, elles sont à l'origine de savoirs qui exercent un rôle dans l'adaptation au nouvel environnement puisqu'ils sont réutilisés. Effet d'orientation et effet d'adaptation doivent être distingués car ils sont parfois dissociés.

La fonction d'orientation est manifeste car ces expériences repré-

« Dans les cellules de reclassement, pour susciter "l'adhésion" des personnes [...] les responsables devaient limiter autant que faire se peut les autres opportunités »

sentent parfois peu sur l'ensemble d'une trajectoire d'une vingtaine d'années, mais elles suffisent à déterminer une orientation de la reconversion. Face aux incertitudes, elles permettent de réduire les arbitrages. L'agent sait ce qu'il veut faire et se mobilise davantage pour une activité à laquelle il croit, ce qui constitue un facteur de réussite supplémentaire.

Dans les cellules de reclassement, pour susciter « l'adhésion » des personnes, c'est-à-dire leurs motivations et leur plein engagement dans les formations et les projets d'emploi, les responsables devaient limiter autant que faire se peut les autres opportunités (ne serait-ce que la mobilisation collective pour éviter le plan social). La recherche d'un savoir particulier participait bien d'un processus de ce genre. Il permettait de donner un sens au reclassement. Le responsable de la cellule que nous avons étudiée déclare ainsi : « *ils avaient toujours l'espoir de dire, on va faire grève, on prolongera de quatre ou cinq ans de plus. Je disais au gars, aidez-nous, vous n'avez pas de formations, travailler du piqueur dans le civil, on ne peut pas le faire, comment je peux vous aider à vous en sortir. Le gars, en règle générale, répondait "Moi, j'sais rien faire". Sa femme, à côté, disait "mais si, t'es allé chez ma mère, tu as fait du carrelage, de l'électricité, etc."* "Ca vous intéresserait une formation de carreleur ? À partir de là, ça se décantait plus facilement". » Effectivement, « à partir » du moment où un élément d'orientation était révélé, un processus de formation/réactivation était mis en œuvre. Pendant une phase où les agents éprouvaient des difficultés pour définir une solution de reclassement, l'entretien avait bien pour objectif de les convaincre qu'une solution était possible, qu'un reclassement était envisageable. L'individualisation du traitement des personnes permettait d'éviter la formation du sentiment d'être tous dans la même situation et, par là, celui de résistance collective ; mais au-delà, l'identification d'un savoir permettait de fixer une direction, d'éliminer les autres possibilités, de diriger l'attention et de canaliser l'énergie de l'agent sur un projet. Dans ces conditions, l'établissement d'un lien entre le passé et le futur apparaissait comme un gage d'efficacité⁸.

⁸ P. Berger et T. Luckmann ont montré que le préalable à toute conversion, « *alternation* » (devenir autre), suppose l'instauration d'une structure destinée à interpréter le passé de l'individu afin d'influencer ses croyances et de lui montrer, à travers ce passé, que l'expérience présente découle logiquement de celui-ci, l'objectif étant « *l'abandon ou la répudiation de toutes les réalités alternatives* » (1986, p. 217), c'est-à-dire de toutes les autres solutions possibles.

La fonction d'adaptation au nouvel environnement est bien réelle également. Contrairement aux reclassés à EDF, qui utilisent très peu leurs acquis et qui ont suivi des formations longues, Charles et Jean-Pierre réutilisent concrètement leurs connaissances acquises (conduite d'engins et transport) pour s'adapter à leur environnement. Leurs expériences sont réactualisées par des formations courtes. Cependant, il est toujours difficile de savoir ce qui relève respectivement de la mobilisation personnelle due à la détermination d'une solution de reclassement, donc à l'effet de l'orientation, et de l'utilisation du savoir acquis antérieurement.

Les similitudes présupposées entre les milieux de travail

Pour les agents du fond qui n'ont connu que les mines et les ouvriers immigrés, les pratiques de reclassement étaient différentes. Pour les cas qui précèdent, la détermination d'un élément potentiellement transférable permettait la réalisation d'une formation ; pour ceux qui suivent, faute d'un tel repérage, aucune formation n'était mise en œuvre. Le reclassement consistait à les envoyer, par contingent de dix à vingt, en stage d'essai dans les entreprises du BTP le plus souvent. Ce secteur représente en effet 84 % des reclassements en entreprise. Pour ces agents peu qualifiés, nous retrouvons le « *paradoxe des reconversions* » (Villeval, 1990) : moins les individus sont qualifiés, moins ils sont formés, plus la procédure de reclassement tend à être rapide et expéditive. L'entrée en stage et parfois leur succession ne permettent pas d'envisager une formation plus longue, une requalification ; tandis qu'une formation courte ne peut être instaurée si aucun savoir n'a été détecté.

Comment expliquer une orientation aussi massive dans le BTP ? Comme l'a montré G. Leconte (2002), les possibilités de placement étaient nombreuses à cette époque (Chantiers d'Albertville, Tunnel sous la Manche). Mais ce n'est pas la seule raison. Pour les responsables des Houillères, le BTP apparaissait comme un débouché naturel pour les agents du fond :

« moins les individus sont qualifiés, moins ils sont formés, plus la procédure de reclassement tend à être rapide et expéditive »

ils possédaient l'expérience des chantiers, des terrains, maniaient des outils similaires (marteaux-piqueurs, pelles et pioches). L'orientation ne porte que sur des similitudes superficielles. L'utilisation des outils cités ci-dessus ne s'inscrit pas dans le même système d'ensemble : le travail d'abattage a toujours été considéré comme la partie noble du travail minier, la quantité extraite déterminait directement la rémunération ; l'environnement était instable et dangereux, nécessitant certaines qualités d'observation (écoute des bruits, surveillance des teneurs en gaz), autant de caractéristiques absentes sur un chantier du BTP. Dès lors, reclasser des agents du fond de cette manière pouvait engendrer des situations de décalage entre la personne et son environnement d'accueil.

Jean-Marie, de père mineur, est entré aux Houillères à l'âge de quatorze ans, en 1969, et, après vingt-deux ans d'ancienneté en qualité d'ouvrier-abatteur puis d'agent de maîtrise-fond, sa première expérience hors des HBNPC (1991) se situe dans une entreprise du bâtiment en qualité de chef de chantier, sans aucune formation : « *On sortait du noir au jour et on nous jetait sur un chantier. Les termes, on ne les connaissait pas, les hommes, on ne les connaissait pas, les méthodes de travail, on ne les connaissait pas. Moi, je me souviendrai toujours. On m'a balancé sur I. (grand chantier au nord-ouest de Lille), c'était le gros terrassement. Ils sont quand même descendus à douze mètres de profondeur, eh ben, j'étais perdu. Il y en a neuf sur dix qui ont lâché. On les jette, c'est le terme à émettre hein ! On les jette dans une équipe et puis débrouille-toi ! Je n'arrivais pas à m'adapter.* » Être « *perdu* » signifie une incapacité à mobiliser des savoirs, à s'insérer dans les actes de travail et à répondre aux attentes des partenaires. L'effet de reclassification de l'ancienne échelle à la nouvelle le positionne chef de chantier alors qu'il n'a pas les connaissances de base des ouvriers déjà présents depuis de nombreuses années. La proportion de ceux qui ne sont pas restés est juste. Huit autres agents des Houillères, dont deux agents de maîtrise, ont été en stage dans cette entreprise. Un seul y a été embauché. Jean-Marie (comme les sept autres stagiaires) est retourné aux Houillères. L'expérience apparaît traumatisante (« *Je me souviendrai toujours* ») et brutale parce que Jean-Marie n'a ni formation, ni même une sensibilisation aux métiers du BTP. Il a été simplement reclassé sur sa longue

expérience des chantiers du fond. Travailler à « *douze mètres de profondeur* » avait toutes les apparences du travail de fond ! L'absence de connaissances est telle qu'il est en quelque sorte « *inhibé* » sur le chantier, incapable d'agir. Peut-être ceci le conduit-il à accepter, lors du deuxième stage, le reclassement en qualité d'ouvrier qualifié dans une autre entreprise du bâtiment. Cette fois, il est embauché mais le travail est peu qualifié (polissage de dalles). Depuis sa sortie des Houillères, son parcours est marqué par un « *déclassement* » (Nauze-Fichet et *al.*, 2002) en termes salarial (diminution de moitié par rapport aux HBNPC), social (d'agent de maîtrise à ouvrier) et professionnel (moins de responsabilité, plus d'exécution).

« *Le "petit peu"*
est une expression
récurrente chez
Michel : il est un "*petit
peu*" partout mais
pleinement nulle part »

Michel, lui aussi d'origine familiale minière, a été ouvrier du fond pendant vingt ans. Il est reclassé ouvrier qualifié dans une entreprise de Travaux Publics (TP) avec vingt-deux autres agents en 1990. La société a besoin d'ouvriers pour construire le métro de Lille qui nécessite des travaux de

creusement et de galerie. Or, pour cette activité, Michel parvient à s'adapter temporairement. Lorsque ce chantier se termine, faute de connaissances de base dans les TP, il n'est pas affecté à une fonction bien définie : « *Depuis 1991, j'ai fait pas mal de boulots divers, jamais un boulot vraiment bien défini, j'ai toujours été un petit peu à droite, à gauche, chaque fois des choses différentes, j'étais un peu comme magasinier, j'ai fait du montage à droite, à gauche, j'ai fait un petit peu de tout, pour faire ceci, cela, quand ils n'ont personne de disponible.* » Sans spécialité, il se décrit comme un « *bouche-trou* ». Le « *petit peu* » est une expression récurrente chez Michel : il est un « *petit peu* » partout mais pleinement nulle part. Sa non-spécialisation exprime sa forte mobilité pour des travaux divers (« *Ce serait mieux d'avoir une spécialisation* »). Sa mobilité accrue et sa disponibilité de tous les instants (au début de la reconversion, il n'est pas mobile) sont les seuls moyens qu'il utilise pour tenir sa place. Il ne peut pas avoir de distance vis-à-vis de quelques règles

élémentaires du travail (être à l'heure, accepter les déplacements, être malade le moins possible, ne pas faire de fautes dans le travail quotidien, etc.). Michel se conforme au rôle de l'ouvrier exécutant, serviable et sérieux : « *J'essaie de rendre le plus de services possibles à mes supérieurs, malheureusement, je ne peux pas beaucoup plus. De toutes manières, depuis que je suis là-bas, je n'ai jamais posé malade, je n'ai jamais loupé une journée. Ils m'ont demandé de partir à Orléans, je suis parti à Orléans, ils m'ont demandé d'aller à Boulogne, je suis parti à Boulogne. On me dit "tu pars ce soir", je pars ce soir.* » Le manque d'autonomie de Michel s'exprime par cette acceptation de ce qu'on lui dit de faire. Sa mobilisation totale dans l'exercice de ces tâches déqualifiées est à la mesure de son incapacité à s'adapter aux activités demandant des savoirs spécifiques aux TP. L'expérience est aussi très traumatisante. Michel en « *rêve la nuit* » car, « *avec le manque de connaissances, on se pose des questions. Au début, je déroulais ma journée la nuit. Quand j'arrivais le matin, je savais comment j'allais procéder parce que j'y avais pensé toute la nuit, pas oublier ceci, pas oublier cela* », ce qui lui permet de répéter les gestes à faire le lendemain. Michel n'a pas pu s'adapter pleinement à son environnement et avoir accès à des fonctions plus qualifiées. Ainsi, il mobilise toutes les compétences élémentaires (acceptation des déplacements, disponibilité parfaite) et toutes les ressources physiques et psychologiques pour éviter le chômage.

Pourquoi les milieux d'accueil étaient-ils intéressés par le recrutement de tels agents ? Sans doute, ne les auraient-ils pas recrutés sur la seule base de leurs compétences. Le rôle des aides était de compenser ce manque d'intérêt à l'embauche. Celles-ci reposaient sur des incitations financières (prime de 30 000 FF après deux ans d'embauche). Bien évidemment, il n'y avait pas « d'équivalence » entre le manque de compétences et l'incitation financière.

La prime versée au bout de deux ans et le stage de quelques mois constituaient une période pendant laquelle les reclassés devaient réaliser une adaptation à leur nouvel environnement en tentant d'accumuler des connaissances. En définissant une période supposée suffisamment longue pour permettre l'adaptation, en proposant des moyens incitatifs pour compenser le manque d'intérêt à l'embauche et en multipliant les stages, les responsables des Houillères pensaient instaurer un dispositif efficace pour

reclasser les agents peu qualifiés. Du strict point de vue du reclassement, il l'est, puisque, à chaque envoi d'un contingent de mineurs, certains étaient reclassés et que, finalement, on a dénombré environ une dizaine de ruptures de contrat de travail sans solution sur l'ensemble des effectifs à reclasser (5400). Mais le recrutement était forcément biaisé par ces mesures car il ne prenait pas pour base le profil du recruté. Celui-ci n'apparaissait pas en rapport direct avec les besoins de l'entreprise et pas assez en adéquation avec le poste⁹.

La principale fonction des stages d'essai était d'inciter les reclassés à accepter les emplois proposés. L'apprentissage progressif des difficultés d'adaptation à travers les stages d'essai, la menace d'être payé sur le montant de la prime de licenciement¹⁰ leur faisaient craindre l'impossibilité de trouver un emploi. Ces difficultés leur faisaient prendre conscience de la nécessité d'accepter un emploi déqualifié et ce qui était proposé. Nous pouvons faire le même constat pour la mobilité géographique. Les agents ne voulaient pas quitter leur région mais les problèmes d'adaptation les y incitaient. L'expérience des décalages par rapport aux milieux d'accueil les rabattait sur des emplois où les possibilités de sécurisation de trajectoire leur paraissaient plus aisées, sur des solutions qui les rassuraient. Pour ces agents reclassés sans formation, les parcours post-miniers sont similaires. Après leur reclassement, le manque de connaissances n'étant jamais comblé, aucune progression n'était possible. S'ils ont maintenu leur position, c'est en raison de cet ensemble d'acceptations et de résignations.

Des compétences pas toujours transférables

En complément des mesures incitatives adressées aux entreprises (primes), les responsables des Houillères ont

⁹ Comme l'exprime A. Lerolle « *soit l'embauche se serait faite sans cela, et elle est donc superflue, soit la prime est le motif de l'embauche et il s'agit d'une mauvaise opération préjudiciable, à terme, au salarié* » (1991, p. 83).

¹⁰ Pour éviter la multiplication des stages et des retours, les Houillères avaient mis en place un Congé Individuel d'Adaptation Professionnelle (CIAP). Celui-ci a été un moyen pour gérer l'« attentisme » de certains reclassés qui, de stage en stage, pensaient bénéficier d'une mesure d'âge. En effet, pendant la période du CIAP, la rémunération versée était déduite de la prime de licenciement calculée en fonction des années de service. Le nombre de CIAP a été de 300 sur la période 1987/1992.

essayé de promouvoir une image du mineur en mettant en avant certaines « qualités » telles que le « courage » et la « solidarité ». La présupposition du transfert d'attitudes est ici très forte. Les mineurs sont courageux et solidaires ; ces deux attitudes seraient transférables dans d'autres lieux, d'autres milieux de travail (à EDF, dans le BTP). Qu'en est-il effectivement ?

Les compétences ne se limitent pas aux savoirs techniques ou à l'expérience d'une pratique professionnelle qui sont, nous l'avons vu, facilement repérables lors d'un bilan de compétences. Il faut y inclure également des savoir-être, des savoirs relationnels, des attitudes en matière d'autonomie, de prise d'initiative. Cette partie des compétences provient d'une pratique professionnelle longue et répétée, de comportements et de gestes dans une organisation spécifique : elles constituent des « *habitudes* », des « *capacités liées à l'emploi qui sont des savoir-être sans lesquels l'emploi/métier ne pourrait être exercé efficacement* »¹¹.

Le rapport au travail des agents des Houillères est marqué par des aspects quantitatifs. Ceux-ci sont liés à la logique de fonctionnement de l'organisation du travail caractérisée par un appel aux volontés, faute de pouvoir mécaniser la production, et par un salaire au rendement. Le fond était un milieu hostile et dangereux (éboulement, « grisou ») duquel le maximum de charbon devait être extrait. Il en découlait deux exigences : d'une part, l'engagement dans la tâche, l'habitude à faire un travail structuré par des moments de mobilisation et de manutention intenses ; d'autre part, la solidarité du travail en équipe qui, sous sa forme concrète, se traduisait par une transgression des barrières occupationnelles (chaque mineur aidait l'autre), hiérarchiques (les agents de maîtrise intervenaient fréquemment avec les ouvriers). Comme l'avait mis en évidence A. Touraine, « *le métier, avant d'être qualification est effort, avant d'être spécialisé est rendement* » (Touraine, 1966, p. 311). L'engagement et la solidarité représentent, de ce fait, une dimension importante de la compétence, celle du « *vouloir* » (Lichtenberger, 1999).

En revanche, ces attitudes ne peuvent être envisagées comme des facteurs d'orientation et des qualités valables dans tout contexte. Etant incorporées, apparaissant ainsi comme liées à la personne au point de la

¹¹ Lexique du ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

caractériser, elles ne peuvent trouver des conditions d'une réutilisation que si l'individu contrôle son environnement, ce qui suppose au préalable l'acquisition des savoirs de base. Prenons deux exemples :

Thierry, de père mineur, a d'abord été ouvrier électromécanicien avant de devenir agent de maîtrise au fond. Il entre aux Houillères en 1970, à l'âge de quatorze ans. Il est reclassé chargé d'affaires à EDF en 1990 (cadre). Ce métier consiste à gérer les installations de réseaux électriques au sein de grandes infrastructures. Au cours de son parcours minier, il a profondément intériorisé cet aspect quantitatif du travail. Dans sa formation d'agent de maîtrise, on lui a appris à chronométrer la charge de travail d'un mineur à l'abattage : « *J'avais toujours cette notion de chronométrer, de regarder, de mesurer, de peser la charge de quelqu'un. On s'aperçoit que la quantité de travail, ça fait beaucoup dans une entreprise.* » L'engagement est une attitude liée à sa représentation « quantitative » du travail. Ainsi, une fois arrivé à EDF, Thierry réalise un transfert d'attitudes en exerçant son travail d'une manière similaire : « *Je n'arrivais pas à m'habituer moi. J'étais trop impulsif. Vu le travail que je développais au fond.* » Cette attitude facilite son adaptation et lui permet d'obtenir une reconnaissance dans cette organisation. Mais cette translation n'a été possible que parce que Thierry a compris son environnement. Il passe un bac technique à trente-trois ans et fait l'école EDF. La quantité de travail qu'il évoque n'aurait eu aucun rôle si on ne lui avait pas donné les moyens d'acquérir des connaissances et, par conséquent, d'entreprendre et d'agir. Autrement dit, à lui-seul, son « engagement » comme élément de l'ensemble de ses compétences et savoir-être, ne pouvait constituer un facteur d'adaptation unique, encore moins un élément d'orientation.

Gérard, de père mineur également, avant de devenir agent de maîtrise au fond, était abatteur (treize ans d'ancienneté). En 1990, il est reclassé chef de chantier dans une entreprise de travaux publics. Il connaît le même type d'expérience : « *Dans les Houillères, on courait toujours. Un mineur a toujours travaillé vite. Moi, je sautais dans la tranchée [entreprise de reclassement]. Pour nous, c'était naturel* ». Gérard mobilise cette autre compétence « naturelle » liée à l'engagement : la mobilité fonctionnelle ou occupationnelle, c'est-à-dire l'habitude de s'épauler, de s'entraider, qui constituait une règle de fonctionnement au fond. Il établit avec les ouvriers de son

équipe sur le chantier une relation similaire à celle qu'il entretenait au fond, en qualité d'agent de maîtrise, avec les abatteurs (« *Ils rigolaient parce que, moi, j'étais avec mes bottes* ») alors qu'il est chef de chantier. C'est cela qui est « *naturel* ».

Ici aussi, le transfert d'attitudes est un facteur favorable à la construction d'un reclassement « réussi ». Comment l'expliquer ? Il ne suit aucune formation, n'a aucune connaissance préalable dans le domaine des travaux publics. De ce point de vue, il est dans la même situation que Jean-Marie, ce chef de

chantier également qui se disait « perdu ». Mais, à la différence de celui-ci, il bénéficie d'un facteur capital pour les reclassements, élément complémentaire et indispensable dans cette rationalité d'orientation et de placement, à savoir l'aide d'une tierce personne déléguée par l'entreprise : « *J'ai été avec un vieux, il m'a bien aidé au démarrage, il m'a donné un rude coup de main. Si on n'aide pas quelqu'un qui arrive, surtout quand vous ne connaissez rien du tout dans le métier. On vous donnait une équipe, c'était la pose de tuyaux de bordure. Moi, j'avançais bien. Il passe et il me dit "t'as fait ça ? t'as fait ça ?". je lui réponds "non". Alors il convoque tous les gars puis il dit "Lui, c'est un jeune, il vient d'arriver, si vous voulez le saquer, je vous saque avant !". Comme ça ! Après ils m'ont aidé, les ouvriers, et j'ai appris comme ça. Mais pendant six mois, j'ai travaillé avec les ouvriers pour dire d'apprendre le métier. Ils connaissent mieux le travail que vous, s'ils ne vous aident pas, c'est fini.* » De ce fait, pendant six mois (la durée du stage), tout en étant chef de chantier, Gérard travaille avec les ouvriers afin d'acquérir les connaissances de base des TP. Il n'y a pas d'autres moyens d'accès aux savoirs. L'aide des ouvriers ne va pas de soi car, sans connaissances, sa position de responsable est illégitime pour eux. La délégation d'une personne chargée de son intégration apparaît déterminante. Dans un contexte où il n'y a ni formations, ni savoirs préalables, les connaissances ne peuvent provenir que du milieu d'accueil, d'où la responsabilité de celui-ci. Le transfert d'attitudes n'a

« Dans un contexte où il n'y a ni formations, ni savoirs préalables, les connaissances ne peuvent provenir que du milieu d'accueil »

donc été possible qu'en raison de cette acquisition progressive de savoirs.

Ces reclassés, dans leur parcours précédent, ont construit un rapport au travail lié à l'organisation dans laquelle ils se trouvaient. Il est possible de parler de « mémoire » du corps, constituée par une répétition longue et fréquente de gestes, de postures corporelles dans un environnement donné. Il s'agit d'une « mémoire-habitude » qui permet de s'adapter sans réfléchir à l'environnement. L'individu ne se demande pas ce qu'il est en train de faire, il agit. La mémoire est associée à un contexte précis. Lorsque celui-ci est modifié, comme dans le cas d'un reclassement, elle est coupée de sa base d'activation. Selon le milieu d'accueil, l'ensemble des techniques corporelles peut partiellement rencontrer les conditions d'une réactivation, une base possible d'actualisation. C'est bien le cas de ce rapport au travail composé par le « rendement » et « l'effort ». Mais celui-ci ne peut constituer une base de définition de nouvelles voies professionnelles. Les deux reclassés qui précèdent ont pu réaliser un transfert d'attitudes mais cela n'a été possible que parce qu'ils ont acquis des connaissances grâce à des formations ou à un accompagnement très efficace. D'un autre côté, la réutilisation de ces savoir-être a permis de faciliter leur adaptation et de se faire reconnaître comme détenteur de compétences.

Au total, s'observe un phénomène de stratification des effectifs en reclassement : les formations longues et qualifiantes aux plus qualifiés ; les formations courtes et réactualisantes pour ceux dont l'investigation du passé a permis de repérer des savoirs transférables ; la multiplication des stages d'essai et la réduction des compétences à un « savoir-être » pour les moins qualifiés. Ces différents modes de reclassement ont des conséquences sur le parcours post-minier.

« Les analyses précédentes conduisent à distinguer reclassement et reconversion »

LE RECLASSEMENT NE SUFFIT PAS À LA RECONVERSION

Les analyses précédentes conduisent à distinguer reclassement et reconversion. Les aides mises en place ont été efficaces en matière de reclassement.

Encadré 2 L'enquête

Le premier travail a consisté à reconstituer le cadre de la reconversion : analyse des circulaires administratives mettant en évidence les difficultés progressives du reclassement, moyens mis en œuvre pour la reconversion et leur justification, statistiques de la répartition des effectifs reclassés, entretiens d'anciens responsables de cellules de reclassement, de responsables d'entreprise ayant accueilli les agents des Houillères. Ensuite, quarante-six ex-agents des HBNPC ont été interrogés entre six et dix ans après leur reclassement. Les entretiens sont de type « biographique » c'est-à-dire portant sur les grandes séquences composant la trajectoire. Ils permettent de relever des aspects « objectifs » – suite de positions occupées, d'expériences professionnelles, quelques paramètres de position tels que l'âge, l'ancienneté, la qualification – et des aspects « subjectifs », c'est-à-dire le sens et la signification subjective que les individus accordent à leurs expériences professionnelles. Pour des individus ayant connu deux parcours professionnels (avant et après le reclassement), la semi-directivité de l'entretien leur permettait de se centrer soit sur le passé, soit sur l'expérience présente.

Les milieux d'accueil ont été intéressés par la prise en stage d'agents des Houillères : ceux qui s'adaptèrent et acceptèrent les tâches proposées ont été recrutés tandis que les autres retournaient aux HBNPC, sans frais pour l'entreprise d'accueil. Mais, s'il est possible de parler d'efficacité, il semble difficile de parler de « réussite ». Celle-ci ne peut pas s'établir sur la seule base du taux de reclassement du personnel et du faible nombre de ruptures de contrat de travail sans solution au terme du plan social. Les individus se définissent-ils eux-mêmes en termes de réussite, qualifient-ils leur reclassement de cette manière ? Ne pas prendre en compte le sens qu'ils accordent à leur expérience, c'est prendre le risque d'imposer une « catégorie » (Demazière, 2003), en l'occurrence celle de reconvertis à des individus qui, justement, ne le sont pas subjectivement.

Ici, une approche biographique à partir de « récits de vie » (Bertaux, 1997) permet de saisir à la fois un parcours, c'est-à-dire une suite de positions (postes et qualifications successifs aux Houillères et depuis le reclassement) et la signification accordée par l'agent au parcours réalisé et à l'expérience présente. À partir des récits de vie, il est possible de savoir si l'emploi de reclassement est un « espace d'identification »¹² pour les agents (Dubar, 1992 ; Francfort et al., 1995),

¹² Francfort et al. (1995), distinguent quatre espaces d'identification : le travail (identification au contenu), l'entreprise (comme lieu d'appartenance), la trajectoire (le projet personnel), la société externe (retrait).

c'est-à-dire si l'expérience présente est la « sphère de référence » à partir de laquelle les agents se « définissent » et construisent leur « estime de soi ».

Ces agents ont vécu un long parcours dans un domaine professionnel : ainsi, que peut signifier une reconversion ? Nous pensons que la reconversion est possible à deux conditions : faire le « deuil » des anciennes conditions de vie et de travail ; s'identifier à l'expérience professionnelle présente. Un reconverti est celui qui, d'une part, s'est adapté à son environnement (qui a sécurisé sa trajectoire) et, d'autre part, a réalisé une conversion subjective, c'est-à-dire considère son emploi actuel comme un espace d'investissement de soi et ne se réfère plus à son expérience passée pour se définir. La reconversion est révélée par la manière dont le reclassé décrit sa situation actuelle et restitue son passé (Mazade, 2003).

Une des principales conditions de réalisation d'une reconversion est l'évolution de la situation professionnelle. Ainsi, quelques années après le reclassement, l'individu n'est plus confronté à un manque de connaissances et des problèmes de légitimité. L'accès à des fonctions plus qualifiées constituerait un facteur essentiel de construction d'une reconversion ; cela ne va pas de soi car, nous l'avons vu, encore faut-il bénéficier de sources d'accès aux savoirs pertinents. Le reclassement constitue d'abord une régression. En effet, les mesures mises en place, fournissent, en amont, peu de moyens pour acquérir des connaissances ; ainsi, les reclassés ont la charge de leur adap-

tation. La régression est salariale (baisse de traitement de 30 % en moyenne sur l'ensemble de l'échantillon), même à EDF ; professionnelle (exercice de fonctions non qualifiées, « sale boulot » pendant le stage, mises à l'épreuve) et sociale pour ceux qui acceptent d'être reclassés à un niveau de qualification inférieur à celui d'autrefois. Cependant, du point de vue des trajectoires, une grande différence s'établit entre ceux qui ont pu progresser et compenser certains aspects de cette régression et ceux qui n'ont pu le réaliser et qui ont été bloqués dans l'évolution de leur parcours post-minier, quel que soit le type de reclassement.

Les agents qui ont acquis des connaissances considèrent leur emploi présent comme un espace d'identification. Ils n'émettent pas de regrets par rapport à leur ancienne situation. À l'inverse, ceux qui n'ont pas dépassé cette régression adoptent une attitude de « retrait » par rapport à leur activité et, par leurs regrets, manifestent leur ancrage dans le passé.

Ainsi, les deux cas évoqués précédemment, Thierry (chargé d'affaires à EDF) et Gérard (chef de chantier dans le BTP) ont réalisé un parcours grâce à des formations pour le premier, un tutorat pour le second. C'est pourquoi Thierry évoque un écart, un « gouffre », par rapport à ce qu'il faisait autrefois : « *À la mine je gérais des hommes et du travail. Par contre, à EDF, je gère d'abord de l'argent. On est responsable, on parle en kilo-francs. Ce que je gère là, c'est de très gros chantiers. Il faut que j'ouvre des crédits. C'est un décalage énorme, un gouffre, c'est complètement l'opposé de ce que je faisais au fond. Au fond, j'avais du dialogue avec mon équipe. Là, le dialogue, c'est à l'extérieur. Je représente EDF, il faut plus de poids, plus d'assurance que je n'avais pas à la mine. Il a fallu que je change mon vocabulaire, je parlais patois un peu au fond, des choses comme ça, il a fallu se réadapter et se dire attention, on ne peut plus raconter de bêtises.* » Étant en relation avec des personnes « extérieures » (maîtres d'œuvre, architectes, agents des collectivités locales), Thierry essaie de changer certains aspects de son image et de faire un effort d'autocontrôle. Au fond, il n'avait aucune activité administrative et financière, il fallait gérer les hommes (« peser la charge de quelqu'un »), c'est-à-dire les motiver pour extraire du charbon. Il parle de décalage : il s'agit bien d'un accès à une autre activité. Thierry est resté dans une entreprise publique mais c'est un reconverti : son travail actuel est bien

sûr différent de celui d'autrefois et il considère son emploi présent comme un espace d'identification et d'investissement (« *Je représente EDF* » ; « *On est responsable* »). Le processus de « transformation » modifie non seulement certains aspects de son image et de ses attitudes mais également le regard qu'il porte sur son parcours. Ses expériences passées sont interprétées à partir de sa situation actuelle. Ainsi il ne formule aucun regret et développe un discours davantage centré sur son travail présent, valorisant pour lui, que sur son activité ancienne.

Gérard exerce son « boulot » de chef de chantier au terme du stage : « *Après six mois, j'ai commencé à commander, à faire mon boulot de chef de chantier. Au début, ils me donnaient des petits chantiers, tout ça, des petites bricoles. Après j'ai eu des chantiers de plus en plus gros. Maintenant, j'ai des chantiers de plusieurs dizaines de millions de francs et je gère tout ; budgets, planning et tout.* » Gérard connaît un processus d'apprentissage lui permettant d'accéder à des activités de responsabilité. Pour lui aussi, l'évolution explique pourquoi son expérience professionnelle présente constitue un espace de reconnaissance. Corrélativement, sa représentation du passé est caractérisée par des critiques : « *Dans les mines, on avait des œillères, c'est toujours le même travail, vous foncez et puis c'est tout. Dans les TP, on ne peut pas bricoler.* » Ici aussi, l'évaluation du parcours dépend de la situation actuelle. Il n'exprime aucun regret car « maintenant » il a reconstruit une identité professionnelle. Pour Gérard, le travail de chef de chantier offre des aspects diversifiés (« *je gère tout* ») et enrichissants, alors qu'au fond de la mine, l'objectif était toujours le même.

D'autres, au contraire, n'ont pas progressé. D'une manière générale, le processus d'évolution ci-dessus ne s'est pas réalisé : ni expériences antérieures ni formations ni savoirs transférables ni accompagnement dans le milieu d'accueil ne sont présents. Il y a eu un blocage au niveau de l'apprentissage des savoirs. Il s'agit d'un reclassement, ou d'un remplacement, pas d'une reconversion.

Raymond, issu de plusieurs générations de mineurs, est entré aux HBNPC à l'âge de quatorze ans et n'a connu aucune autre expérience professionnelle. Il a été ouvrier au fond pendant seize ans. Il travaillait en galerie et était dynamiteur. Raymond est reclassé ouvrier dans une entreprise de démolition (1989). Mais, reclassé dans les travaux publics à partir de

similitudes superficielles entre le fond et les chantiers, n'ayant pas de connaissances dans ce domaine, il reste confiné dans des tâches déqualifiées : « *J'ai un patron qui n'a pas su exploiter nos capacités. On n'a pas eu confiance en les mineurs. On nous a pas donné, à un moment donné, même après six mois, même après deux ans d'adaptation, on nous a pas donné notre chance à tous les niveaux que ce soit, monter sur une machine, conduire un camion, ou bien ceci ou bien cela.* » À travers ses paroles, les différents seuils apparaissent (six mois pour le stage, deux ans pour le versement de la prime) : s'il trouve légitime de ne pas accéder à des tâches plus intéressantes dans un premier temps, ça n'est plus acceptable ensuite. Sa situation n'a pas évolué car il n'a pas eu accès à davantage de responsabilités, à d'autres fonctions qui auraient marqué un parcours ascendant : neuf années après le reclassement, Raymond exerce les mêmes tâches qu'au début, lorsqu'il était en stage. Dans cette entreprise, on n'avait pas besoin d'un spécialiste en dynamitage, ni de conducteurs d'engins : six agents ont été envoyés en stage, deux ont été embauchés. Raymond se conforme aux exigences du poste et essaie de faire correctement les tâches déqualifiées qui lui incombent. Il nettoie des engins et du matériel. La régression est surtout professionnelle car il fait le « sale boulot ».

À l'inverse des deux reclassés qui précèdent, il n'accorde pas un sens positif à son expérience professionnelle : « *Pour moi, c'est un écœurement total. Pour moi, quand on est arrivé là dans le bâtiment, c'est tout juste si le mineur était juste bon à pousser une brouette !* » Or ce jugement sur son activité présente dépend de la nature de celle-ci (travail non qualifié) mais aussi de son « *identité pour soi* » (Dubar, 1991) construite tout au long de son parcours antérieur. Lorsqu'il traite des différences entre l'activité actuelle et l'activité antérieure, contrairement aux deux cas qui précèdent, Raymond se centre davantage sur son métier aux Houillères : « *Moi, j'étais chef de poste, j'étais payé au mètre, j'ai fini responsable de chantier. Dans les mines, c'était plus dur, au niveau des responsabilités, au niveau sécurité, au niveau de tout, au niveau du travail. Il y avait un sens à apprendre le travail, il fallait calculer, avoir de la vue, de l'écoute, c'est vrai que c'est pas évident. Dans l'entreprise [de reclassement], vous ne pouvez pas dire votre idée. Pour moi, il y en a plus dans cinq têtes que dans une. Quand on pense ce qu'on a vécu, ce*

qu'on a bossé. Ça a arrêté ! C'est pas nous qui avons demandé que ça arrête. » Faute de connaissances et de transferts de compétences, Raymond ne peut reconstruire une nouvelle identité professionnelle. Même s'il a conservé un emploi, n'a jamais connu ni précarité ni chômage, parler de conversion pour qualifier sa situation et son « vécu » serait inadéquat. Raymond n'est pas un reconverti parce que son activité présente ne représente pas une source d'identification. Si les similitudes entre les chantiers du fond et ceux des TP avaient été réelles, alors il n'aurait pas connu cette situation de blocage. Et s'il développe des aspects positifs de son ancien métier, c'est pour montrer à quel point ceux-ci sont absents dans son activité de reclassement. Le passé est encore la source présente de son estime de soi. À plusieurs reprises, il fait référence à la « *sous-utilisation* » de ses capacités professionnelles (« *un patron qui n'a pas su exploiter nos capacités* » ; « *Vous ne pouvez pas dire votre idée* »), principal aspect de la perception subjective du « *déclassement* » (Giret et al., 2001 ; Nauze-Fichet et al., 2002).

« *pas de reconversion possible pour des individus pourtant reclassés, dans la mesure où il n'y a pas eu de "conversion subjective" ».*

Pour les reclassés qui n'ont pas progressé, qui n'ont pas compensé au moins quelques aspects de la régression subie lors du changement de milieu de travail, l'emploi de reclassement reste très en-deçà de ce qu'ils ont connu autrefois, qu'il s'agisse de relations de travail, de marges de manœuvre, de savoirs mobilisés, de rétribution (salaires et jugement des autres).

Leurs savoirs antérieurs n'ont pas été validés à l'extérieur ; ils n'ont pas bénéficié de formations, ni d'un accompagnement dans le milieu d'accueil ; dès lors, la reconstruction d'une identité professionnelle était impossible (Mazade, 2004). Ainsi, apparaissent toutes les formes de regrets de l'ancienne situation (Linhart et al., 2003). Ces reclassés n'ont pas pu « tourner la page ». Dans ces conditions, pas de reconversion possible pour des individus pourtant reclassés, dans la mesure où il n'y a pas eu de « conversion subjective ».

* *
*

Le plan social des Houillères s'inscrit dans une tendance beaucoup plus générale des politiques de réinsertion : celle de l'individualisation des formes de transition professionnelle et du recentrage sur des actions de retour à l'emploi rapide au détriment de détours par des formations longues. Le rôle des acquis et des expériences professionnelles antérieures est d'autant plus important. Mais cette pratique qui, à des fins d'orientation, tend à isoler quelques éléments d'un ensemble de compétences, efficace en matière de reclassement, ne l'est pas nécessairement en matière de reconversion car elle ne donne pas assez de moyens d'accès aux savoirs pour permettre aux personnes de reconstruire une identité professionnelle. Au fondement de cette pratique se trouvent deux principes :

- 1) une orientation efficace qui cherche dans le vécu de la personne des savoirs et compétences proches des besoins en postes exprimés par le système productif local vaut toujours mieux qu'une mise en formation longue qui serait mal articulée au parcours déjà effectué d'une part et au marché d'autre part ;
- 2) ces savoirs et compétences trouvent une possibilité de réactivation et de transfert. Il est donc présupposé que l'élément qui sert à orienter sera réutilisé et permettra aux agents de s'adapter à leur milieu d'accueil.

Dans certains cas, effectivement, les savoirs mis au jour lors de la phase de transition peuvent être à l'origine d'un cercle vertueux puisque, outre leur rôle d'orientation, ils permettent d'envisager une formation courte et d'accroître les capacités d'adaptation. Dans ces conditions, la compétence repérée joue les rôles d'orientation et d'adaptation. Cependant, il n'y a pas de relations univoques entre une compétence et son devenir dans le milieu d'accueil. L'élément isolé dans le parcours d'une personne peut ne servir qu'à orienter et ne pas parvenir à s'inscrire dans l'entreprise de reclassement. Le risque augmente lorsqu'on se limite à des traits de surface, comme les savoir-être et les « qualités », qui peuvent engendrer des situations de décalage important entre le reclassé et son milieu d'accueil. Cela ne signifie pas que celui-ci sera confronté au chômage, ni même qu'il n'aura pas sécurisé sa trajectoire. Mais les moyens de cette sécurisation reposent largement sur l'acceptation de

tâches qui, au regard du passé, apparaissent déqualifiées. Montrer aux agents les difficultés du reclassement et, par là, leur faire accepter progressivement les conditions proposées et les postes offerts n'est pas la moindre des fonctions des stages d'essai. Ce sont des reclassés parce qu'ils ont conservé un emploi, mais la réalisation d'une conversion subjective ne peut se réaliser car l'effet d'invalidation des compétences lors du passage d'une situation de travail à une autre n'a jamais été compensé. Certaines méthodes de placement des demandeurs d'emploi consistent à ne pas séparer l'orientation et l'adaptation : la « méthode des habilités » utilisée par l'ANPE, en plaçant les personnes en situation de simulation réelle, permet de savoir si celles-ci possèdent les compétences nécessaires aux postes proposés (et si elles en acceptent les conditions de travail).

Les principales caractéristiques de cette pratique de réinsertion professionnelle (individualisation et placement rapide) sont aujourd'hui les principes de base du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE). Son aspect « adéquationniste » en matière de relation formation/emploi a déjà été souligné (Gelot et *al.*, 2002) : les formations envisagées sont courtes et ont pour objectif une adaptation au poste. Mais il est possible de rajouter une autre « adéquation » ; celle qui lie étroitement le parcours effectué à la détermination d'une solution de reclassement. Les formations courtes sont par définition soit réactualisantes ou de perfectionnement lorsqu'elles prennent pour base des savoirs préalablement repérés dans les entretiens et bilans de compétences, soit adaptatives pour les agents les moins qualifiés qui n'ont pas de « capitaux » à reconvertir. Dans les deux cas, elles ne cherchent pas à modifier une trajectoire et à transformer les personnes. On ne fait qu'enregistrer le « déjà institué » en n'accordant que peu de place à la perspective d'une « seconde chance », d'une correction du trajet antérieur. La logique qui prévaut reste celle d'une gestion des effectifs à court terme et de placement du personnel et non pas celle d'une recherche et d'une transformation de ce qui, dans le passé, ne trouve plus une validation.

« La logique qui prévaut reste celle d'une gestion des effectifs à court terme et de placement du personnel »

Enfin, si l'on considère que les formations constituent un mauvais outil de reclassement, que la mise au travail rapide est le meilleur moyen de ne pas s'éloigner de l'emploi, alors, pour que le schéma « adéquationniste », qui forme et transforme peu, soit pleinement cohérent, il semble utile d'y introduire un accompagnement très soutenu du reclassé dans le milieu d'accueil. Non seulement parce qu'il est néces-

saire d'ouvrir une voie d'accès aux connaissances, mais aussi parce que les savoirs ne sont jamais neutres et font l'objet d'enjeux. Responsabiliser le milieu d'accueil serait le complément de mesures et de dispositifs qui lui sont étroitement articulés, puisque les politiques d'insertion exercent de plus en plus une contrainte sur les personnes pour qu'elles acceptent les conditions d'emploi et de travail offertes. ■

Bibliographie

Berger P., Luckmann T. (1986), *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksiek.

Bertaux D. (1997), *Les récits de vie*, Nathan, Coll. « 128 ».

Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Belin.

Dubar C. (1991), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Colin.

Dubar C. (1992), « Socialisations professionnelles et formes identitaires », *Revue Française de Sociologie*, XXXIII, pp. 505-527.

Evans-Klock C., Kelly P., Richards P., Vargha C. (1999), « Suppressions d'emplois et licenciements économiques : mesures de prévention et de compensation », *Revue Internationale du Travail*, Vol. 138, n° 1, pp. 49-71.

Francfort F., Osty F., Sainsaulieu R., Uhalde M. (1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Desclée de Brouwer.

Germe J.-F., Monchatre S., Pottier F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, La Documentation française, Coll. « Qualification et Prospective ».

Gelot D., Lévy C., Pelletier W. (2002), « La nouvelle convention d'assurance-chômage : de la formation au formatage des demandeurs d'emploi », *Droit Social*, n° 6, pp. 631-640.

Giret J.-F., Hatot C. (2001), « Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS », *Formation Emploi*, n° 75, Céreq, pp. 59-73.

Hocquet J.-Y. (1989), « La reconversion des salariés », *Les regards de l'actualité*, n° 142, pp. 34-46.

Kirsch J., Knuth M. (2001), « Restructurations économiques et protection des transitions : approches contrastées en France et en Allemagne », *Travail et Emploi*, n° 87, pp. 29-45.

Leconte G. (2002), « De la mine au chantier : conversion et socialisation professionnelle d'anciens mineurs/futurs maçons », *Formation Emploi*, n° 78, Céreq, pp. 69-77.

Lerolle A. (1991), *Histoire de vies professionnelles. Mobilités externes : stratégies subjectives et politiques d'entreprises*, Documents de travail, n° 62, Céreq.

Liaisons sociales (1996), « La convention de conversion », n° 12225.

Lichtenberger Y. (1999), « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation Emploi*, n° 67, Céreq, pp. 93-108.

Linhart D. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Erès.

Mazade O. (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, L'Harmattan, Coll. « Logiques Sociales », 219 p.

Mazade O. (2004), « Les reconversions professionnelles sont-elles possibles ? », *Humanisme et Entreprise*, à paraître.

Morin M.-L. (2003), « Compétences, mobilité et formation professionnelle, repères juridiques pour une réforme », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 27-40.

Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socio-professionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-43.

Touraine A. (1966), *La conscience ouvrière*, Seuil.

Villeval M.-C. (sous la dir.) (1992), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, L'Harmattan.

Résumé

Passé professionnel et reconversions : le reclassement des mineurs du Nord-Pas-de-Calais

Par Olivier Mazade

Ces deux dernières décennies, la prise en compte du passé professionnel est devenue une des caractéristiques majeures des pratiques de reclassement. L'analyse du parcours d'anciens mineurs du Nord, avant et après le licenciement, montre que les savoirs et compétences acquis, identifiés lors des entretiens professionnels et bilans de compétences, constituent des facteurs d'orientation et déterminent des solutions de reclassement. Cependant, une fois dans le milieu d'accueil, ces mêmes savoirs et compétences ne se transfèrent pas nécessairement et peuvent ne participer que partiellement à l'adaptation au nouvel environnement de travail. Quelques années après le licenciement, les parcours se différencient, notamment en raison de la présence de formations pendant la phase de transition ; si certains reconstruisent une identité professionnelle et connaissent une reconversion, d'autres n'évoluent pas et ne parviennent pas à se convertir à leur nouveau milieu de travail.

