

LES CONGÉS DE FORMATION-CONVERSION ET LA GESTION DES MOBILITÉS : UNE ÉTUDE DE CAS DANS LA SIDÉRURGIE *

par Marie-Claire Villeval et Philippe Méhaut

Cette monographie concerne un secteur marqué par des caractéristiques originales, la sidérurgie, mais pour y étudier un dispositif particulier : les congés de formation-conversion.

Il s'agit de « requalifier » des salariés pour leur permettre de se réinsérer hors de leur entreprise et même hors de la branche.

La formation peut-elle jouer un rôle appréciable dans ce type de mesures ?

Des dispositifs de formation professionnelle destinés à la reconversion des salariés hors de leur entreprise ou de leur branche d'origine se négocient et se développent depuis quelques années. Inscrits dans un contexte de suppressions massives d'emplois, ils sont censés contribuer à la fois à la réorganisation interne de certains procédés de travail et à la mobilité externe des salariés. Ils tendent à devenir partie intégrante de la politique publique de l'emploi. Ils prennent, entre autres, la forme de diverses formules de congés de conversion individuels.

L'extension de ces formules de congés de conversion passe par une institutionnalisation croissante de procédures par les conventions collectives et la législation. Ce fort investissement institutionnel a suivi un mouvement ascendant des négociations d'entreprise, de branche et interprofessionnelles vers l'extension par la voie légale, dynamique assez classique en matière de formation professionnelle [1].

L'importance accordée par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics à de telles mesures est présentée comme une nécessité liée à l'ampleur des reconversions à opérer, aux limites des mesures d'âge, tant en termes quantitatifs qu'en termes de coût financier, et à l'exigence de « gérer autrement les licenciements » dans un contexte où se discutaient les conditions d'une plus grande flexibilité de l'emploi par modification des règles de contrôle administratif sur les licenciements collectifs. Cependant, les premiers résultats quantitatifs, tant du côté de la sidérurgie (où les CFC existent maintenant

FORMATION ET CONVERSION, DES PRÉCÉDENTS

L'appel à la formation comme élément de régulation des crises locales de l'emploi ne constitue pas en soi une nouveauté, mais il s'exprime selon des modalités et un esprit nouveaux.

— Ainsi, dans les années 1965-1970 en région Lorraine, des actions de formation collectives ont eu pour objectif d'accompagner les reconversions massives provoquées par la crise des bassins ferrifères et houillers. Ces actions s'adressaient, sur la base du volontariat et en cours du soir, aux populations locales mais relativement peu aux salariés en activité ou en conversion. Ces actions collectives affichaient l'objectif de pallier la sous-scolarisation et la sous-formation et d'enclencher, par la formation, une dynamique collective de redéploiement. Elles privilégiaient, en préalable à d'autres stages, des modules de culture générale ou des activités de type mécanique automobile, coupe couture... censés sensibiliser à la formation et préparer à d'autres actions plus immédiatement professionnelles [2].

— Dans les conventions de protection sociale de la sidérurgie, la formation a été appelée dès 1967 pour faciliter le reclassement de salariés vers d'autres emplois dans la branche. Dans la convention de 1979 figuraient des dispositions voisines visant à compenser, par la formation, les déclassements subis à la suite d'une mutation interne. L'enjeu premier était une formation des sidérurgistes en activité pour la gestion des mutations à l'intérieur des entreprises et de la branche.

— Les congés de formation-conversion, instaurés en 1984 dans la sidérurgie, organisent les conditions d'une mobilité hors de la branche. Comme dans les autres formules de congés qui se développent aujourd'hui (convention de l'industrie navale, expériences dans certaines usines de l'automobile, loi sur les congés-conversion (cf encadré p. 60), et à la différence des expériences antérieures, l'accent est mis sur un traitement individualisé directement lié au licenciement et à la conversion. Les dispositions actuelles sont donc beaucoup plus finalisées et immédiatement articulées à un objectif de mobilité externe en vue d'un réemploi [3].

Formation Emploi n° 16 - octobre-décembre 1986. La Documentation Française.

* Cet article est une version très profondément remaniée et actualisée de « Industrial restructuring, vocational training and flexibility. The iron and steel industry of Lorraine ». Communication à la VII^e International working party on labour market segmentation, Santiago de Compostella, juillet 1985.

Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

depuis près de deux ans) que des autres activités sont très éloignées des estimations d'origine. De plus, le poids réel de la formation semble très faible. Il faut alors replacer l'enjeu des congés dans une double perspective pour tenter de saisir le paradoxe de cette place importante dans le discours social et du relativement faible développement, de fait, des congés conversion (au moins dans leur dimension formation-requalification). Pour les entreprises utilisatrices, le congé apparaît comme une modalité complémentaire de gestion sociale des licenciements, mais relativement contraignante ; pour les salariés, il est censé contribuer au processus de reclassement dans l'emploi et accompagne la transition entre deux qualifications et deux statuts professionnels.

Sous ces deux aspects, les congés s'inscrivent directement dans les questions de la – ou plutôt – des flexibilités : flexibilité quantitative de l'emploi dans les indus-

tries d'origine, flexibilité des conditions de la protection sociale et des garanties salariales, flexibilité de la qualification dans la perspective du réemploi [4]. Ils contribuent à organiser socialement la transition vers d'autres formes de rapport salarial notamment pour les industries « à gestion statutaire de la main-d'œuvre » qui, comme la sidérurgie et la navale, en sont les premières utilisatrices. Utilisés actuellement par certains types d'industrie, et pour certaines catégories de salariés, on peut penser qu'ils sont un élément de sélectivité interne de la main-d'œuvre dans les processus de réduction d'emploi et de sélectivité externe dans l'accès aux nouveaux emplois. Leur usage par l'entreprise s'articule étroitement à celui des autres formules organisant la sortie de l'entreprise (licenciements « secs », aides au retour des travailleurs immigrés, et surtout mesures d'âge). De fait, leur analyse est inséparable de celle des autres formes de mobilité contrainte.

L'EXTENSION DES FORMULES DE FORMATION DE CONVERSION

Parmi d'autres, Talbot et la SNAP (Société Nouvelle des Acieries de Pompey) ont servi de terrain d'expérimentation pour la négociation et la mise en place, au niveau de l'entreprise, de dispositifs complexes de formation destinés à préparer la reconversion des salariés rejetés de ces unités ou en voie de l'être. La convention générale de protection sociale du 24 juillet 1984 a étendu à l'ensemble de la sidérurgie une formule aménagée de *Congé Formation Conversion* (CFC) : ces congés sont désormais proposés aux salariés de moins de 45 ans dont l'emploi est supprimé ; ils ont une durée maximale de deux ans ; les salariés concernés bénéficient d'une ressource garantie de 70 % du salaire brut (c'est un minimum au regard des pratiques effectives) ; à l'issue ou au cours du congé, l'employeur doit proposer deux offres d'emploi ; les travailleurs se reclassant par eux-mêmes peuvent opter pour une « *capitalisation* » (65 % de la somme qu'ils auraient perçue pendant les deux ans du congé) ; ils ne passent pas alors par un processus de formation. Ces congés ont été repris de façon quasi-identique dans l'industrie navale.

L'État est intervenu dans ces procédures en tant qu'employeur (il s'agit souvent d'entreprises nationalisées), et en incitant, dans le cadre de la politique publique de l'emploi, par un important financement, à la mise en œuvre de plans de formation-conversion [5].

L'ouverture en 1985 d'une négociation interprofessionnelle devait assurer l'élargissement de la formule de congé à l'ensemble des activités. Achoppant entre autres sur les conditions de licenciement et le degré de prise en charge publique, la négociation a été rompue. Mais ce cadre instrumental a été repris et élargi par la loi du 5 août 1985 : par les « *congés-conversion* », celle-ci dispense d'activité les salariés afin qu'ils puissent préparer leur reclassement post-licenciement ; ils perçoivent pendant leur congé, durant quatre à dix mois, 65 % de leur rémunération antérieure.

Le processus d'extension des formules de congés de conversion n'est cependant pas exclusif d'une réelle différenciation de ces politiques, révélatrice de contradictions inhérentes à leur production.

— *En tant qu'élément de gestion sociale des licenciements*, les congés organisent la rupture avec l'emploi et l'entreprise d'origine. Mais si dans tous les cas ils consacrent ou assurent une cassure des socialisations professionnelles antérieures, le mode de gestion de la main-d'œuvre, différencié selon les branches, continue à exercer ses effets sur le statut conféré aux salariés en congé de conversion. Ainsi, dans la sidérurgie, le salarié reste à l'effectif pendant la durée du congé ; une possibilité de rappel en cas de besoin de l'entreprise concrétise de fait la pérennité relative du contrat de travail. Chez Talbot, le salarié n'appartient plus à l'entreprise d'origine et son contrat est suspendu. Il en va de même dans le congé-conversion général. Selon la même logique, si dans la sidérurgie la responsabilité de l'entreprise d'origine se maintient pour la proposition de reclassement, elle disparaît dans le congé général. Le niveau de protection sociale comme le rythme de rupture à l'entreprise sont donc sensiblement différents et ont fait l'objet d'après négociations. Là se situe le premier enjeu des congés, en tant que forme de poursuite, y compris dans le licenciement, d'une gestion plus ou moins statutaire de l'emploi, ou plus exactement d'une organisation sociale de la transition d'un type de rapport salarial à un autre [6].

— *En tant qu'élément d'un processus de reconversion*, les congés ambitionnent, par l'orientation et la requalification, de faciliter le reclassement. Mais des glissements sémantiques et organisationnels laissent apparaître une certaine ambiguïté quant à la place attribuée à la formation. Dans la sidérurgie ou chez Talbot, on parle de « *congé de formation-conversion* » ; lors de la négociation interprofessionnelle était utilisé le vocable de « *congé-formation-reclassement* » mais la loi a retenu celui de « *congé-conversion* ». Dans la sidérurgie, en dépit d'affirmations répétées sur le fait que *la formation professionnelle doit être retenue par les sociétés comme un élément majeur de solution*, la porte est ouverte avec la formule de capitalisation à une transformation du congé en une aide au départ (renonciation au congé de formation au profit de la perception d'une partie des salaires versés au long du congé moyennant une rupture immédiate du contrat de travail). Dans le congé-conversion général, on vise à mettre sur pied des « *actions de reclassement et de formation plus individualisées et plus actives* » ; mais l'insistance est mise sur des modules de courte durée permettant une sortie rapide du congé.

On s'appuiera ici d'une part sur les statistiques actuellement disponibles sur les CFC dans la sidérurgie et d'autre part sur une observation monographique réalisée aux aciéries de Pompey. Cette entreprise, qui a cessé toute activité, constitue certes un terrain particulier. Du fait de la liquidation en cours, la recombinaison de la qualification collective interne n'est pas un enjeu. Par ailleurs, il s'agit d'un cadre de branche spécifique ; compte-tenu des nuances existant entre les dispositifs implantés dans la sidérurgie et les autres mesures de congés de conversion, il convient de ne pas généraliser hâtivement les propositions que notre terrain d'étude a permis d'établir. Néanmoins, la sidérurgie présente l'intérêt d'être l'une des premières branches à avoir élaboré un dispositif de congé-conversion. Et la SNAP – compte-tenu de l'ampleur et de la rapidité des bouleversements qui l'affectent – a servi, dans la branche, de terrain d'expérimentation des différentes mesures de formation [7].

Ces bases d'observation permettent ainsi de soulever des enjeux qui les dépassent, sur la signification sociale des congés, sur les limites actuelles de leur extension, sur la faible place accordée à la formation en leur sein. Elles invitent, par ailleurs, à resituer l'analyse d'une mesure particulière de politique de l'emploi et de la formation dans l'ensemble des autres dispositifs dont peut user aujourd'hui l'entreprise pour réduire ses effectifs. Dans une période où s'annoncent plusieurs fermetures de grands sites industriels et où le recours à des formations de conversion est au centre des négociations entre les acteurs sociaux concernés, les enseignements que l'on peut tirer d'une expérience du type de celle menée à la SNAP sont importants.

Cependant, à la date où cet article est écrit, la plupart des congés ne sont pas arrivés à achèvement. Nous ne traiterons donc ici que des conditions et des modalités d'usage des CFC par l'entreprise et de l'accès différencié aux congés sans traiter de l'aboutissement des processus de formation et de reclassement.

UN NOUVEL ÉLÉMENT DE GESTION SOCIALE DES RESTRUCTURATIONS

Les formes et l'orientation de la protection sociale de branche, comme les axes des politiques d'emploi gouvernementales, ont favorisé, depuis le début des années soixante-dix, le développement des mesures d'âge en tant qu'incitation à l'inactivité des travailleurs âgés et accélérateur de mobilité : garantie de ressources-licenciement puis démission en 1977 pour les salariés de 60 à 65 ans, allocation spéciale du Fonds National pour l'Emploi (FNE) en 1980 pour les licenciés économiques de 56 à 60 ans, contrats de solidarité pré-retraite-démission en fin 1981 pour les salariés de 55 à 59 ans... [8]. Les pratiques de la sidérurgie se sont inscrites dans cette mouvan-

ce ; les mesures d'âge y ont été structurées et massifiées dans le cadre des conventions de branche (1).

LA SNAP : UN PROCESSUS SUCCESSIF DE RESTRUCTURATION PUIS DE DESTRUCTION DU PROCÈS DE PRODUCTION

Cette usine intégrée, fondée en 1872, doit fermer définitivement ses portes en 1986. Son histoire est marquée par sa situation relativement à part (isolement géographique au sud du département, tardive indépendance financière et gestionnaire, rôle d'« épicière sidérurgique » face aux productions de masse d'aciers courants) et par la primauté de l'évolution des objets de travail sur celle des moyens de production. Les directions successives ont refusé de bouleverser les lignées techniques (option du *blooming* (laminoin dégrossisseur) en 1975 et non de la coulée continue), en particulier pour limiter les transformations techniques en chaîne et une mutation peut-être importante dans les gammes d'aciers spéciaux produits. Les normes de production et d'échange de ces derniers ont été appliquées à la production des profilés spéciaux en acier ordinaire, d'où le poids important du contrôle des qualités et du marché et l'acceptation de petites commandes très spécifiques.

Face à une grande instabilité des résultats dans les années soixante-dix, la SNAP s'est redressée en restructurant (1977-1982) par resserrement des lignes de production et surtout condensation de l'usage de la force de travail axée sur la polyvalence. En contrepartie s'installe une tendance à la banalisation de l'entreprise et à l'extériorisation de produits et de main-d'œuvre. Les effectifs passent de 4 000 environ jusqu'en 1977 à 3 462 fin 1982. Le rejet de fractions de la force de travail est, pour la direction, la condition de la remobilisation des fractions restantes.

Alors même que la vieille revendication ouvrière de nationalisation obtient satisfaction, la SNAP est condamnée à partir de sa mise en concurrence avec une autre usine productrice d'aciers spéciaux proche du cœur productif du groupe, lequel recherche la constitution d'un pôle acier diversifié dans le nord du département (Sacilor ayant acquis la SNAP en 1979 et la SAFE en 1982). La destruction de l'entreprise (1982-1986) est consommée par la mise en œuvre de plans successifs de désintégration par fermeture de services producteurs.

L'usine a servi de capital-tampon tant que le groupe n'a pas achevé son contrôle sur de nouveaux moyens de production. Les effectifs tombent à 1 500 fin 1985 et l'usine doit fermer totalement fin 1986. La recherche d'une extériorisation maximale s'accompagne en 1982 et 1983 d'une ouverture à la négociation collective alors même que la mobilisation syndicale s'affaiblit et se heurte à des directions locales auxquelles échappe le pouvoir réel de décision.

(1) La Convention de Protection Sociale de la Sidérurgie de 1967 s'est inspirée des mesures de mobilité déjà imposées en 1960 dans les Charbonnages, en partie étendues par la création du FNE en 1963.

LE DISPOSITIF DES MESURES D'ÂGE DANS LES CONVENTIONS GÉNÉRALES DE PROTECTION SOCIALE (CGPS)

Quatre CGPS se sont succédées depuis 1967 dans la sidérurgie : celle de 1977 a été seulement signée par FO, celle de 1979 par la CFDT également et par la CGT lors de son renouvellement en 1982 ; cette dernière centrale a refusé de signer la convention de 1984, notamment en raison de l'introduction d'une possibilité de licenciement par le biais des CFC.

Elles constituent un dispositif institutionnel très structuré et structurant de la mobilité des salariés en traitant des mutations internes à la branche, de la réduction de la durée du travail, de la formation professionnelle et surtout des mesures d'âge. Elles laissent une marge d'autonomie aux entreprises en leur faisant spécifier certaines des modalités d'application des mesures de la

convention de branche. Ces mesures trouvent une grande partie de leur financement dans les ressources publiques.

En ce qui concerne plus précisément les *mesures d'âge*, précisons que celles-ci sont de deux types : les *cessations anticipées d'activité* (CAA) et les *dispenses d'activité* (DA).

Toutes deux représentent un rejet total et définitif de toute activité professionnelle et correspondent grossièrement à des retraites anticipées ; l'entreprise ne participe plus à la rémunération des salariés ainsi concernés.

Les deux mesures se distinguent néanmoins :

	CAA	DA
— par l'âge d'accès (minimum abaissé au fil des conventions)	55 ans	50 ans
— par le lien à l'entreprise	Lien totalement rompu	Travailleur toujours salarié et rappelable en cas de nécessité
— par le montant des garanties	75 % du salaire brut	70 % du salaire brut
— par le mode de prise en charge	Assurance chômage complétée par l'État	État

Les mesures d'âge

La prépondérance au sein des CGPS successives des mesures de mobilité du travail vers le non-travail définitif sur l'incitation à la mobilité au sein de la sphère active provient en partie des conditions historiques de développement de la sidérurgie (fixation des travailleurs, mono-industrialisation des bassins sidérurgiques). Elle a constitué un enjeu dans la négociation de la dernière CGPS : ce n'est qu'à épuisement des mesures d'âge que peuvent, dans le principe, intervenir les autres formes d'extériorisation, dont les congés de formation-conversion.

S'agissant d'une branche à gestion statutaire de la main-d'œuvre, et compte tenu de pyramides des âges caractéristiques d'une industrie ancienne ayant vécu dans les dernières décennies plusieurs crises graves, il est plus aisé pour les directions de proposer des garanties salariales d'inactivité, financées en partie par l'État, plutôt que des assurances de réemploi, compte tenu du rétrécissement des perspectives de réembauche dans les autres branches et de l'épuisement des possibilités de reclassements internes à la sidérurgie, auparavant plus largement utilisées. Dans des entreprises où l'ancienneté est un des fondements des politiques de promotion et de rémunération, on peut penser que le recours aux pré-retraites joue dans le sens d'un allègement relatif de la masse salariale plus fort que d'autres mesures touchant des populations plus jeunes. De plus, sont éliminés ainsi

les travailleurs les moins formés institutionnellement (mais pas nécessairement les moins expérimentés...), salariés jugés potentiellement plus difficilement adaptables aux nouveaux moyens et normes de production. Ce recours peut également sous-tendre l'action en faveur de la flexibilisation du travail par l'effet induit du développement de la mobilité interne (mutations mais aussi recomposition de la charge de travail par la polyvalence). Par ailleurs, il œuvre en faveur d'un freinage de la tendance à l'augmentation de l'âge moyen des salariés due à l'arrêt de l'embauche. Enfin, ces mesures d'âge permettent une rupture des liens à l'entreprise socialement plus acceptable et moins conflictuelle que les licenciements « secs » ; si elles entraînent une baisse de ressources et peuvent induire un sentiment de rejet chez une partie des salariés concernés, elles sont néanmoins revendiquées par les syndicats compte tenu des résistances patronales face à l'abaissement de l'âge légal de la retraite, même si elles entérinent des choix industriels contestés. Cette ambivalence des mesures d'âge a été particulièrement sensible dans l'ensemble des négociations dans l'entreprise qui nous intéresse ici [9].

Cette logique a été confortée, dans un premier temps, par les pouvoirs publics qui y ont vu, dans des régions particulièrement touchées par la crise sidérurgique, l'un des moyens de limiter la croissance du nombre des chômeurs et plus particulièrement de ceux touchés par le chômage de longue durée.

Pourtant, les mesures d'âge ne se développent pas sans contradictions. Ainsi, il n'y a pas, du point de vue des directions, de cohérence entre la canalisation vers l'extérieur de forces de travail identifiées à partir du critère d'âge et le processus de restructuration qui condamne certains postes de travail et certaines catégories de main-d'œuvre spécifiées à partir de leur qualification, de leur spécialité et de leur histoire professionnelle. L'usage du critère d'âge comme principe de sélection peut même renforcer les tendances à la césure des filières de constitution et de diffusion des savoir-faire. Ainsi, à la SNAP, alors que la perspective de fermeture limitait pourtant singulièrement les enjeux de production et allégeait les exigences de continuité (qui demeuraient cependant partiellement du fait des contraintes de sécurité liées à la nature de la production), la non-maîtrise des flux de départ a pu, à certains moments, perturber sensiblement l'activité productive.

Du côté des pouvoirs publics, le rapport Rosenwald [10] a dénoncé le coût financier de cette incitation au retrait définitif d'activité et a recommandé un développement du rôle de la formation notamment dans les CGPS où elle avait été essentiellement appelée jusque là pour l'accompagnement individuel des mutations internes.

Mais malgré les contradictions qu'elles induisent et leur coût, la pérennité des mesures d'âge et leur succès relatif semblent d'autant plus assurés qu'outre leur incrustation dans les pratiques et les textes, les autres moyens d'extériorisation de la force de travail hors de l'entreprise sont moins maîtrisés et concernent des effectifs relativement plus restreints (retour de travailleurs immigrés, départs volontaires [11]).

Les congés de conversion

À l'heure actuelle, que ce soit à l'échelle micro ou macro-économique, les CFC constituent une mesure additionnelle destinée à hâter les processus de destruction et de restructuration des espaces de travail et de production.

L'observation de la SNAP illustre une utilisation maximale des différentes composantes de la CGPS et révèle, alors que le recours à la formation y était présenté comme massif et étendu, le caractère résiduel et sélectif de l'application des CFC.

L'importance des mutations des procès de production et des conditions qu'elles impliquent en termes de qualifications a pu laisser supposer un temps que les dispositifs de formation de conversion se substituaient aux mesures de type mesures d'âge dans l'organisation de la mobilité. Or, d'une part, les congés apparaissent comme mesure additionnelle et non substitutive et, d'autre part, ils tendent à intervenir en dernière instance.

L'entreprise n'a recouru systématiquement aux mesures d'âge que tardivement par rapport aux bassins sidérurgiques du nord de la Lorraine ; alors qu'elles ont représenté 61 % des sorties chez Sacilor-Sollac entre 1979 et 1982, dont les deux-tiers entre 50 et 55 ans, elles n'en ont constitué que 42 % à la SNAP qui n'a d'ailleurs pas utilisé les dispenses d'activité avant 1983. En revanche, l'entrée de l'usine dans une phase de fermeture totale implique la disparition rapide de tous les emplois. Dès lors, plus de 1 000 emplois sont détruits en 1983 et 1984 par un usage systématique des CAA et des DA, qui représentent alors 76 % des départs. Cependant, à partir du moment où tous les services ferment, le départ des 2 107 salariés de moins de 50 ans présents fin 1984 ne peut se régler seulement par les démissions (24 % des départs entre 1978 et 1982 et 8 % – soient 101 salariés – entre 1983 et 1984), les mutations internes à la sidérurgie (inexistantes avant 1982 et concernant 120 personnes entre 1983 et 1984), les aides au retour pour les immigrés (douze signatures depuis 1984) ou l'*essaimage* (2) (187 départs depuis la même année). En 1984-85, la direction a pu assurer des vagues non négligeables de reclassements, d'une part sur le site – en raison de l'implantation de deux unités qui ont embauché près de 200 sidérurgistes – et d'autre part grâce aux mutations sur un autre site sidérurgique (80 salariés). De plus, certains services de l'usine ont été ou sont en voie d'être repris et privatisés : tels quels (informatique, centre de recherches). Mais avec l'épuisement de ce type de création ou de reproduction d'emploi, les reclassements s'individualisent. Ainsi, les 232 autres reclassés de la période juillet 1984-juillet 1986 le sont dans 125 établissements, souvent de petite taille. La logique d'implantation et d'emploi des entreprises locales ne s'appuie pas seulement sur les incitations à l'embauche des sidérurgistes. Ainsi, dix-huit nouvelles entreprises du site regroupent environ 320 emplois, dont 15 % seulement occupés par d'anciens salariés de la SNAP. Par ailleurs, la structure des départs ne reproduit pas nécessairement la structure de l'ensemble du personnel : il y aurait une mobilité volontaire supérieure chez les plus qualifiés et les ouvriers de l'entretien dont la qualification est traditionnellement considérée comme plus aisément transférable que celles liées aux spécialités sidérurgiques. C'est aussi sur cette base que s'est appuyée une partie des politiques de recrutement des nouvelles entreprises.

Les attitudes syndicales ont aussi joué dans le sens d'un retardement de l'usage des CFC. À la fin des années soixante-dix, à la SNAP, les syndicats et, en particulier, la CGT ont adopté une attitude assez hostile à l'égard des mesures d'âge. Sous la pression des événements mais aussi des adhérents, les positions ont évolué : d'abord,

(2) L'*essaimage* – défini comme un départ pour création d'entreprise – constitue certes une sortie du salariat. En 1985, on compte près de 100 essaimeurs à la SNAP et 356 dans la sidérurgie lorraine sur 5 739 suppressions d'emplois. Mais le type d'activités choisies (reprises ou créations de commerces majoritairement), compte-tenu de la tendance à la contraction des capacités locales de consommation notamment, risquent d'entraîner un assez massif retour à la salarisation dans les années à venir.

acceptation des pré-retraites à condition de créer de nouveaux emplois (dans l'entreprise pour la CGT, sur le site pour la CFDT), puis rapidement priorité aux mesures d'âge par rapport aux autres modalités de sortie de la main-d'œuvre et donc, pour la période récente, par rapport aux CFC. Mais, en même temps, la formation a aussi constitué en tant que telle un nouveau terrain d'affrontement et de négociation entre les syndicats et avec la direction. Si la CGT revendique de la formation, elle conteste les stages de conversion qui débouchent sur des licenciements ; elle refuse alors de signer les plans « sociaux » de suppression d'emploi. En revanche, la CFDT admet l'irrévocabilité de la décision de fermeture de l'entreprise et fait porter les engagements des directions sur la mise en place d'un dispositif de formation accessible largement aux salariés (3).

CAA	: Cessation d'activité anticipée
CFC	: Congé formation conversion
CGPS	: Convention générale de protection sociale
DA	: Dispense d'activité
FNE	: Fonds national pour l'emploi
MISE	: Module d'information, de sensibilisation et d'évaluation

Ceci a mené à la mise en place en 1983-84, avec l'aide des pouvoirs publics, d'un dispositif local original de formation-conversion antérieur aux CFC. Les flux physico-financiers consacrés par l'entreprise à la formation ont décollé : de 1,7 % de la masse salariale habituellement, à 4,7 % en 1983, puis 7,9 % en 1984 et 7 % en 1985. Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une formation s'est élevé de 22 % en 1982 à 67 % en 1984. Des modules d'orientation (ensuite étendus sous une forme proche à toute la sidérurgie (4)) ont été destinés aux ouvriers non titulaires de diplômes professionnels ; ces modules ont été, à Pompey, la première étape d'un processus de formation et de conversion préparatoire à la mobilité interne et externe mais n'organisant pas un licenciement, à la différence des CFC ; en cela, ils se distinguent des MISE généralisés ensuite dans toute la sidérurgie comme dispositif de pré-orientation aux CFC. Puis, des cycles de formation (préformation, qualification, perfectionnement) ont été censés se succéder afin de faciliter la reconversion après la sortie ultérieure de l'entreprise.

(3) Ceci correspond non seulement à des positions différentes sur la restructuration du tissu productif mais aussi à des représentations ouvrières différenciées, à des attitudes vis-à-vis de la formation hétérogènes. Il faudrait pouvoir, sur ce point, analyser finement l'implantation des différentes organisations syndicales. Il semble que la CGT soit plus présente dans les couches ouvrières les plus anciennes, alors que la CFDT serait plus forte chez les jeunes ouvriers, techniciens ou employés, ayant une formation scolaire plus importante et des cursus de formation plus construits.

(4) MISE : modules d'information, de sensibilisation et d'évaluation. Ils ont concerné, jusqu'à fin 1985, 4 000 sidérurgistes.

Ces stages de qualification et de perfectionnement ont plutôt profité à des ouvriers déjà qualifiés des services d'entretien et de fabrication afin de répondre à la demande de main-d'œuvre des nouvelles entreprises implantées sur le site. Ce dispositif a pu repousser le début des CFC sur lesquels les syndicats portent un regard plus réservé, voire hostile ; en effet, la formation débouche désormais sur un licenciement alors que les perspectives locales de réembauche ne sont pas suffisantes. Par ailleurs, les syndicats craignent que des signataires de CFC qui n'accéderont pas à des stages longs de qualification soient isolés hors de l'entreprise à la fin de leur stage et jusqu'à l'issue de leur congé, ne valorisant celui-ci ni dans la perspective du réemploi ni dans celle de la requalification.

La direction elle-même n'a pas cherché à hâter l'usage des CFC en raison de leurs contraintes propres. Leurs limites essentielles sont de n'assurer la rupture effective à l'entreprise qu'au bout d'une période pouvant s'échelonner jusqu'à deux ans et d'imposer la proposition de deux offres d'emploi à l'issue du congé alors qu'ils s'adresseront plus particulièrement à des salariés potentiellement plus difficilement reclassables. Seule la formule de la capitalisation peut lever ces contraintes et c'est ce qui explique une forte incitation des directions en sa faveur. Par ailleurs les congés supposent une attitude plus active de l'entreprise par rapport aux autres modalités de suppression d'emploi : elle doit construire des programmes de formation nécessairement assez lourds et complexes eu égard aux pratiques antérieures et à la durée potentielle du congé, en partie pour des salariés qui les rejettent. De plus, tant que des impératifs de production ont demeuré, les responsables des services ont mis la priorité sur la production et ont freiné les départs en formation de leur personnel. Enfin, sur un plan strictement financier, les CFC représentent un coût supérieur à celui des DA et CAA du fait, notamment, de la prise en charge par l'entreprise de la rémunération des stagiaires (5).

Les débats entre acteurs sociaux et les limites des CFC pour les uns et les autres ont ainsi contribué à faire des congés la modalité dernière de la démobilité. Pour autant, le rapprochement des échéances de fermeture et l'insuffisance des autres moyens d'extériorisation de la main-d'œuvre ont fait passer outre ces réserves. Ainsi, la SNAP est l'entreprise lorraine qui utilise relativement le plus les CFC (le quart des CFC lorrains en 1985). Après que la CGPS ait été signée en 1984, le plan social envisageait 300 CFC pour la période 1985-1987 alors que 800 emplois devaient encore être maintenus (en effet, le plan Ascométal de 1984 ne prévoyait la fermeture de l'usine qu'en 1987 ; c'est le plan de 1985 qui a ramené les

(5) Il semble toutefois que cet argument n'ait pas constitué un obstacle dirimant puisque la direction a accepté de maintenir l'intégralité du salaire antérieur (alors que la convention de branche prévoit son amputation de 30 % pour faciliter l'acceptabilité de ces congés par les salariés).

échéances de fermeture en 1986). 426 capitalisations et 84 « options formation » ont été effectivement engagées fin 1985, la fermeture de l'usine étant désormais programmée pour 1986. De janvier à octobre 1986, 444 nouveaux CFC ont été engagés dont 160 options formation. Les congés voient donc leur importance s'étendre.

Dans la sidérurgie lorraine plus généralement, les CFC n'ont fait aussi leur apparition qu'en 1985. Mais, si au cours de cette période, 43 % des suppressions d'emploi ont été réalisées à l'aide des mesures d'âge et 28 % par les CFC, ce dernier pourcentage ne doit pas faire illusion. Il s'explique par l'insuffisance relative des mesures de pré-retraite, notamment dans les unités productives engagées dans un mouvement de fermeture à plus ou moins brève échéance (SNAP, Neuves-Maisons, SLV) et surtout, une part considérable de ces CFC prend la forme de la capitalisation.

Concernant l'ensemble des branches, durant les négociations préalables à l'instauration légale des congés de conversion, les simulations quantitatives des pouvoirs publics ont oscillé entre 300 000 et 30 000 bénéficiaires potentiels de tels congés. A la fin de février 1986, des conventions de licenciements économiques avec congés de conversion avaient été signées dans 309 entreprises :

sur la base de 36 000 licenciements prévus, 13 400 salariés étaient bénéficiaires potentiels, 2 235 ont choisi la mesure et seulement 1 959 sont effectivement entrés en congés de conversion (soit 5,4 % des licenciés). Parallèlement, le recours aux contrats FNE-pré-retraites s'est accru avec l'augmentation du nombre de licenciements économiques 25 000 contrats sur 365 000 licenciements en 1981 (contre 55 000 et 412 000 en 1984).

Si le nombre global de pré-retraites diminue – en partie du fait de la suppression des contrats de solidarité pré-retraite –, celles-ci demeurent néanmoins une source majeure de rejet (230 000 en 1982-1983, 150 000 en 1984).

LES CFC, INSTRUMENTS D'UNE FLEXIBILITÉ SÉLECTIVE DES RAPPORTS A L'EMPLOI

Les CFC et d'une façon plus générale les congés de conversion constituent une nouvelle modalité de gestion des transitions au sein du salariat actif [12], co-impliquant entreprises et pouvoirs publics. Mais ils sont avant tout un nouveau moyen d'organisation d'une phase menant à la rupture des liens entre les salariés et leur entreprise d'origine.

Établissement	Effectifs au 31/12/1985	Baisse effectifs en 1985	Modalités de sortie en 1985				
			Mesures d'âge (et % des sorties)	CFC (*) (et % des sorties)	Mutations Internes à la sidérurgie	Retour travailleurs immigrés	Turn over et divers
SOLLAC	11 096	- 8 %	1 131 (75 %)	-	244 (16 %)	-	140 (9 %)
SAFE	2 252	- 11 %	289 (72 %)	18 (5 %)	4 (1 %)	70 (17 %)	21 (5 %)
SNAP	1 570	- 29 %	3 (0,4 %)	510 (76 %)	72 (11 %)	-	83 (12 %)
Longwy	4 208	- 26 %	565 (38 %)	500 (34 %)	349 (24 %)	16 (1 %)	54 (3 %)
Neuves-Maisons	1 378	- 39 %	159 (18 %)	453 (51 %)	194 (22 %)	38 (4 %)	50 (5 %)
Grandrauge Rombas	6 399	- 26 %	1 070 (44 %)	616 (25 %)	669 (27 %)	28 (1 %)	66 (3 %)
SLV, Villerupt	178	- 54 %	34 (16 %)	74 (35 %)	103 (48 %)	-	2 (1 %)
TOTAL	27 081	- 17 %	3 251 (43 %)	2 171 (28 %)	1 635 (21 %)	152 (2 %)	416 (6 %)

(*) Toutes formes confondues : formation, capitalisation, essaimage.

Sources : Unimétal, DRTE et enquêtes GREE.

La gestion sociale d'une dissolution du rapport au travail et à l'emploi

Les CFC opèrent un décalage temporel entre la rupture du rapport au travail et du rapport à l'entreprise. Ce décalage (et son ampleur) constitue un enjeu dans le niveau de protection sociale additionnel qu'offrent les congés. Ceux-ci permettent, en effet, d'allonger la couverture sociale du chômage puisqu'ils s'ajoutent à l'indemnisation générale. Ce décalage contribue ainsi à la plus ou moins grande acceptabilité sociale de cette procédure particulière de licenciement. Il intervient – nous y reviendrons – dans l'efficacité du processus de formation. Il est enfin créateur d'un statut intermédiaire où le salarié – particulièrement dans le cas de la sidérurgie – n'exerce plus de travail concret, n'est plus nécessairement dans l'entreprise, mais conserve pour autant un lien de subordination juridique. A la SNAP, antérieurement aux CFC, les formations de conversion propres à l'entreprise reposaient sur une alternance travail/formation, laquelle était assurée en majeure partie dans le temps de travail et l'espace de l'usine. Cette formation n'y était pas finalisée par rapport à l'emploi interne des stagiaires, elle ne visait pas la recomposition des collectifs de travail maintenus ; mais, si cette formation a participé à la gestion de la destruction en faisant intégrer la perspective d'un nécessaire reclassement, tout en limitant et focalisant la pression syndicale, elle ne pouvait pas en tant que telle consacrer la rupture des salariés vis-à-vis du travail.

Or, cet écartement physique devient la condition de la fermeture effective de secteurs entiers de l'usine, et un préalable à l'extériorisation totale de la main-d'œuvre. Se précisent alors et la pression pour les CFC et la mise en place de structures juridiques intermédiaires assurant à partir de l'entreprise un début de transition entre travail sidérurgique, formation, autre travail, préretraite, ou chômage. Ainsi, Unimétal Conversion, puis bientôt Pompey Assistance Service regroupent des salariés en CFC en attente de stage, des préretraitables et des salariés n'entrant dans aucun des dispositifs de mobilité (handicapés, personnes de 45 à 49 ans) ; peuvent leur être confiées par exemple des tâches d'aménagement des futures friches industrielles. La préoccupation de formation n'y est pas décisive.

Au sein des CFC, et pour marquer la double rupture au travail et à l'emploi, l'insistance est mise d'une part – pour ceux qui partent en formation – sur le mixage des sidérurgistes avec d'autres publics au sein de stages banalisés, souvent extérieurs à l'entreprise, d'autre part sur la formule de capitalisation qui assure la rupture la plus rapide de tous les liens à l'entreprise. En effet, dans la sidérurgie, ce lien à l'entreprise demeure plus fort que dans d'autres branches en raison du contrôle social des partenaires sur la convention de protection sociale et de la gestion de la reconversion régionale par les groupes et les pouvoirs publics ; ainsi, le travailleur en CFC

demeure salarié de l'entreprise ; il peut même effectuer des travaux pour le compte de celle-ci en attendant l'entrée en stage, dans le cadre d'Unimétal Conversion ; il peut bénéficier de l'assistance d'un délégué du personnel. Les organisations syndicales ne sont pas coupées du déroulement des congés, même si l'on peut douter de leurs capacités d'action et de mobilisation dans ce cadre ; on a institué la fonction de « *correspondant* » destinée à aider la construction des projets personnels de reclassement et au suivi de la conversion, accessible notamment aux militants syndicaux. Dans ces conditions, l'entreprise étant par ailleurs engagée en principe à proposer deux offres d'emploi à l'issue du congé, la tentation est grande d'accélérer le processus en favorisant les capitalisations, d'autant que celles-ci rencontrent un écho favorable chez des salariés souvent hostiles à la formation de par leur cursus scolaire et professionnel antérieur. Ainsi, à la SNAP, plus des quatre-cinquièmes des premiers CFC sont des capitalisations. Au 31 décembre 1985, et pour l'ensemble de la sidérurgie lorraine, ce sont moins de 1 000 salariés qui sont effectivement en formation dont 400 en « *formation qualifiante* », c'est-à-dire débouchant sur une certification et ce sur un total de plus de 2 000 CFC déclarés.

Un accès aux CFC et des cursus de formation sélectifs

Par rapport aux mesures d'âge et à leur relative cécité (indifférenciation des salariés touchés en termes de qualification), les CFC sont en effet le siège d'une double sélectivité. Celle-ci est liée à la fois au tri opéré par les directions au cours du processus de réduction de l'emploi, aux rapports tissés entre formation et emploi tout au long de l'histoire professionnelle des salariés, et aux relations entre ces deux aspects.

En tant que mesure résiduelle, la sélectivité lors de l'accès aux CFC ne s'exerce qu'en aval de celle introduite par l'usage des autres modalités de réduction d'emplois. On peut supposer par ailleurs qu'elle est plus ou moins intense en fonction du degré de transformation du processus de production, selon qu'il s'agit de recomposer des groupes professionnels, de supprimer des postes de travail précis ou de mener à son terme le processus de fermeture d'une usine.

Ainsi, à la SNAP, les cent premiers CFC-option formation s'adressent plus à des ouvriers peu qualifiés (sur-représentation des P1 et des salariés dont le niveau de formation est élémentaire), plutôt issus des services périphériques au processus sidérurgique lui-même (6) ; lors de la fermeture d'un service, les plus qualifiés se sont reclas-

(6) Il faut signaler que les classifications ici prises en compte sont les dernières enregistrées ; or, l'ampleur des mouvements internes de personnel dans la dernière période, comme d'ailleurs le souci d'assurer des salaires plus élevés comme base de calcul des indemnités de départ, se sont traduits par d'importants mouvements à la hausse des classifications, sans d'ailleurs que les salariés concernés aient occupé très longtemps les postes concernés.

sés par eux-mêmes ou ont été mutés dans les autres services de l'usine. Mais avec la fermeture des derniers secteurs de fabrication fin 1986 (haut-fourneau, aciérie et dernier laminoir), où l'on trouve des qualifications élevées mais plus directement sidérurgiques, les possibilités de mutations internes sont stoppées et celles de valorisation externe immédiate de la qualification sidérurgique extrêmement limitées ; de plus, l'application de la loi est vérifiée plus strictement désormais et les salariés optant pour la capitalisation doivent effectivement fournir une attestation de reclassement. Il va en découler vraisemblablement une extension des options formation en direction des plus qualifiés. Toutefois, d'ores et déjà, la population des CFC n'est pas homogène. Si la sur-représentation des bas niveaux de formation est nette, on peut aussi noter, d'un autre côté, que plus du tiers des CFC concerne des salariés de l'entretien, secteur regroupant traditionnellement une part de diplômés supérieure à celle des services de fabrication. Ces salariés représentent la moitié des titulaires de CAP et les trois-quarts des possesseurs de BP ou BEP en CFC. Ceci laisse subodorer une différenciation dans les cursus eux-mêmes.

Si la sélectivité qui s'exerce lors de l'accès aux CFC résulte en partie de processus qui leur sont antérieurs et si des phénomènes de « recatégorisation » se manifestent seulement à l'issue des CFC lors du reclassement, l'existence de trajectoires différenciées durant le suivi des CFC fait supputer que la formation contribuera à des réinscriptions différenciées des stagiaires dans le salariat. Les congés ne reproduisent pas à l'identique l'ancien statut des salariés.

Une première catégorie concerne des salariés qualifiés et diplômés qui ont déjà eu accès à de la formation institutionnelle qualifiante, initiale ou permanente, et qui, dans le cadre du CFC, restent dans le centre de formation interne ou vont en stage à l'extérieur pour approfondir ou enrichir leur spécialité (polyvalence électricité/mécanique, formation au travail sur installations automatisées,...), accéder à des formations de technicien ou, plus rarement, suivre un stage qualifiant dans une autre spécialité. Plus des deux-tiers des P2, P3, TA et ETAM 63 % des titulaires de CAP et la totalité des possesseurs de BP ou BEP en CFC accèdent à des préparations de BP, DUT et quelques autres stages extérieurs. Pour une partie de ces salariés, le CFC valorise la qualification antérieure et peut préparer éventuellement à la recherche d'un emploi dans la lignée des qualifications métallurgiques et sidérurgiques.

A l'opposé, on trouve des salariés plus âgés, non diplômés et sans spécialité directement transférable, qui doivent leur qualification à une formation sur le tas et à l'expérience. Après avoir été, au moins pour une partie d'entre eux, déplacés dans l'entreprise au fil des mutations internes, ils le sont désormais au cours des stages. Une optique en éventail est privilégiée. Il s'agit de multiplier à l'occasion de sessions courtes coupées de la quali-

fication d'origine, les contacts avec différentes spécialités non sidérurgiques, de façon non nécessairement articulée (mécanique, soudure, métiers du bâtiment), et de familiariser aux techniques de recherche d'emploi. L'objectif est d'assurer un reclassement rapide, vraisemblablement hors de la métallurgie, et non une formation qualifiante ni une formation générale de base. Ces formations concernent le tiers des salariés en CFC, mais trois-quarts des O3, 40 % des P1 et la moitié des ouvriers dont le niveau de formation est élémentaire. Elles peuvent déboucher pour certains sur des stages à l'extérieur ou sur des détachements en entreprise et pour les autres sur des périodes d'inactivité. C'est vraisemblablement dans cette catégorie que l'on trouve le plus d'attitudes contraires à la formation. En effet, d'une part, celle-ci est désormais coupée de l'exercice du travail et des anciens collectifs et elle ne garantit pas en tant que telle un emploi lui correspondant ; d'autre part, plus le temps passé en congé s'étend et plus la somme perceptible sous forme de capitalisation en cours de CFC s'amenuise, d'où la sensation de financer sa formation (7). Ceci est également un effet pervers de la capitalisation, laquelle marque une certaine « préférence pour le présent ».

A côté se situe une population pour qui l'inscription dans l'une ou l'autre de ces trajectoires n'est pas encore évidente. On constate une certaine hétérogénéité à la fois des publics et des cursus de formation que peut expliquer un certain temps d'attente avant une orientation plus précise. Ainsi, le centre de formation de l'usine a mis en place des stages courts de perfectionnement visant notamment à rétablir la qualification d'origine lorsque celle-ci a été perturbée par des mutations. Ils concernent un tiers des salariés en CFC mais aux caractéristiques plus composites (environ un tiers des P1, P2 et P3 et un peu plus du quart des ouvriers en CFC dont le niveau de formation est élémentaire ou égal au CAP). Ils peuvent constituer un préalable à l'inscription dans un autre stage ou être l'expression d'un refus d'une formation prolongée (seul le suivi des cursus permettra de trancher).

La recomposition de la qualification et les contradictions de la formation

La dernière composante des congés formation-conversion est la transformation, par la formation, de la qualification des stagiaires dans une perspective de réembauche.

Nous avons vu comment ce processus de formation pouvait apparaître comme doublement résiduel : résiduel du fait de la situation globale des congés-conversion,

(7) Ce sentiment est sans doute plus fréquent en CFC que dans la formule du congé de conversion général dans la mesure où la durée du congé et donc les sommes en jeu sont plus importantes.

comme mesure additionnelle intervenant après reclassements internes et mesures d'âge ; résiduel au sein de la formule elle-même dans la mesure où l'accent mis sur la rupture du rapport à l'emploi antérieur conduit aux incitations à la capitalisation.

De fait, le processus de formation apparaît pris au cœur de contradictions qui peuvent en rendre l'issue très aléatoire, notamment pour ceux des salariés dont l'accès au congé ne s'inscrit pas dans un cursus de formation cumulatif et ascensionnel commencé antérieurement.

D'une part, les contraintes temporelles et organisationnelles apparaissent particulièrement fortes. La pleine efficacité des stages justifierait une capacité d'anticipation par la politique de formation relativement incompatible avec le « traitement d'urgence » que représentent les politiques de conversion. Cette fonction d'anticipation, présente dans certaines opérations de conversion interne aux entreprises et que la politique publique des « *contrats de développement de la formation* » tend à développer, est prise à contre-pied dans les congés de conversion, à la fois du fait de l'enjeu de rupture du rapport à l'emploi et de l'usage des congés en aval des autres mesures.

D'autre part, la question des bases de la qualification et du statut dans l'emploi semble centrale – du point de vue pédagogique – dans la « réussite » des cursus de formation.

Certains travaux ont montré comment le taux de réussite dans des actions de formation variait avec les situations d'emploi : significativement plus élevé pour les salariés en emploi, il décroissait pour les chômeurs et encore plus pour les stagiaires hors de la population active [13]. C'est l'hypothèse que développent la plupart des expérimentations de formation en alternance pour les adultes. S'agissant des sidérurgistes, on sait qu'une base de qualification existe, même pour ceux qui ont le moins de formation scolaire initiale ou de formation continue [14]. Cette qualification repose pour une grande part sur une forme de socialisation au travail industriel et sur l'expérience professionnelle. Elle est souvent portée par la dynamique des collectifs de travail et est inséparable de la structure de ces collectifs. Or, dans leur forme actuelle, les congés reposent sur une rupture des socialisations professionnelles antérieurement constituées. Ceci peut faire douter de la réussite, pour les moins qualifiés scolairement, d'un procès de formation dans une perspective de reclassement qui ne passe pas par la construction d'une formation par objectifs, et par une pédagogie s'appuyant largement sur les acquis professionnels antérieurs, s'articulant sur les situations de travail effectives, respectant les communautés et les solidarités construites sur la base des collectifs antérieurs. En l'état, il apparaît que les formations de conversion peuvent difficilement répondre à l'objectif de requalification d'une fraction significative des salariés les moins qualifiés, qui ont par

ailleurs souvent la représentation la plus négative et le rapport le plus difficile à toute forme scolarisée de formation. Les modalités de mise en œuvre des CFC, le rôle qui leur est donné dans la rupture à l'emploi antérieur et dans la dislocation des éléments qui fondaient le statut des sidérurgistes sont de fait contradictoires avec de telles options de formation.

Un tel constat n'exclut cependant pas le succès « à la marge » de la mesure pour la fraction évoquée plus haut des jeunes qualifiés, diplômés et en mobilité ascensionnelle. Le CFC est alors l'occasion pour eux de poursuivre un cursus cumulatif de formation « diplômante » déjà engagé dans l'entreprise. Mais on est alors loin de la question de la requalification et du reclassement massif des populations les plus démunies sur le plan de la formation et de la qualification.

Les congés de formation et la gestion de la transition au sein de l'activité

Les ambiguïtés relevées dans la place de la formation montrent la coexistence de plusieurs dimensions dans les finalités sociales des formules de congés.

Articulés sur des dispositifs de protection sociale et de prise en charge socialisée du chômage, les congés de conversion sont un moyen – nous l'avons vu plus haut – de modifier (plutôt dans le sens d'une élévation et d'un prolongement) les conditions d'indemnisation du chômage. Jointes pour la sidérurgie à la possibilité de la capitalisation et à celle de l'allocation dégressive compensatoire en cas de reclassement à un niveau salarial inférieur, ils assurent une progressivité dans la modification des conditions salariales pour des salariés venant de branches statutaires à niveau de salaire relatif plus élevé.

Doivent se compléter – dans le principe – une intervention active de l'entreprise et du service public de l'emploi pour l'orientation et le conseil au reclassement. C'est dans le cas de la sidérurgie le rôle des modules d'orientation, considérés comme un préalable nécessaire à l'éventuel accès à la formation. De même, l'insistance est mise, en cas de formation, sur l'inscription si possible dans des stages de courte durée et sur les sorties en cours de stage en cas de réemploi immédiat envisagé. Au moins dans les formes, on peut considérer que l'on assiste – pour des salariés adultes – à l'extension des processus socialement organisés d'affectation/réaffectation dans les emplois qui se sont développés, avec les différentes formes d'actions-jeunes, pour le premier accès au salariat. Dans des activités où la mobilité de sortie était traditionnellement faible, dans des zones au tissu économique déstructuré en profondeur, où les réseaux de mobilité sont largement destabilisés, l'objectif est de réorganiser par une intervention sociale extérieure ces réseaux.

Deux différences fondamentales apparaissent cependant par rapport à la logique des dispositifs jeunes. D'une part, alors que ceux-ci participent de la première inscription dans le salariat et sont l'un des éléments de la socialisation professionnelle, les CFC relèvent d'une forme de gestion interne au salariat – voire, par certains aspects (leur articulation aux mesures d'âge, l'installation à leur propre compte des essaimeurs) d'une extériorisation du salariat. Ce processus concerne ici des salariés qui relevaient jusqu'à présent d'une gestion statutaire des emplois. C'est ce qui sépare substantiellement les mesures jeunes des congés-conversion. D'autre part, une inconnue pèse sur le sens de la gestion sociale du processus de reclassement. En effet, dans le cas des dispositifs d'insertion-formation réservés aux jeunes, au-delà des incertitudes sur la nature et la stabilité des emplois futurs (qui, à terme, sont très fortes), les entreprises ou branches d'activité qui constituent potentiellement des filières d'embauche sont connues et assez typées tant du point de vue de leur structure du capital que de leurs caractéristiques de main-d'œuvre [15]. Les dispositifs jeunes viennent en quelque sorte conforter et redoubler les tendances « naturelles » de la mobilisation. Tel ne semble pas le cas des formules de congé-conversion. On ignore, dans les conditions actuelles de structuration économique et sociale des modes de mobilisation de la main-d'œuvre – et au-delà du cas ponctuel de quelques implantations nouvelles dans le cadre des plans de conversion – quelles fractions du système productif pourraient faire de ces congés l'un de leurs canaux d'approvisionnement en force de travail. Les congés apparaissent alors plus comme une construction conjointe des branches rejetant de la main-d'œuvre et de l'État que comme un dispositif articulé sur des sphères d'embauche potentielle.

Marie-Claire VILLEVAL,
Chargée de recherches au CNRS et

Philippe MÉHAUT,
Chargé de recherches au CNRS,
Groupe de Recherche sur l'Éducation et l'Emploi,
CNRS (UA 1167), Université Nancy II.

Bibliographie

- [1] Méhaut Ph., « Gestion et production de la formation post initiale : règles, instances et nouvelles implications du système productif » in *Le travail : marchés, règles, conventions*, Salais - Thévenot édit. Paris, Economica, 1986.
- [2] Loubière J.-C., « Prise en compte des demandes dans une Action de Formation Collective », *Éducation Permanente* n° 35, septembre-octobre 1976 ; voir aussi sur ce point pour la région Nord : C. Dubar et alii, *Les besoins de formation continue dans un contexte de crise économique*, Cahiers du LASTREE n° 1, Presses Universitaires de Lille, 1979.
- [3] Charlot B., « La formation n'est plus ce qu'elle était... le chômage non plus », *Éducation Permanente* n° 57, mars 1981, pp. 35-42.
- [4] Cf. Boyer R., « Informatisation de la production et polyvalence... ou comment une flexibilité peut en cacher une autre », *Formation Emploi* n° 14, avril-juin 1986, pp. 6-21.
- [5] Savatier J., « La nature des congés de conversion et leurs effets sur l'électorat dans l'entreprise », *Droit Social* n° 4, avril 1985, pp. 256-266.
- [6] Par rapport à l'emploi nous entendons la manifestation concrète, au niveau d'un individu et d'une entreprise, d'une forme particulière du rapport salarial. Cf. aussi sur ce point Friot B. « La protection sociale et les professionnels de santé » in *Sciences sociales et santé* n° 1, 1982, pp. 142-143.
- [7] Pour une présentation détaillée de l'ensemble du processus de crise qu'a traversé l'entreprise, cf. Villeval M.-C. et Chaskiel P., *La mobilité de la force de travail dans une entreprise en voie de fermeture : la SNAP (1977-1986)*, GREE, septembre 1986.
- [8] L'incitation au retrait d'activité dont les pré-retraites représentent 19 % des dépenses pour l'emploi en 1973 et 40 % en 1982. Galland O., Gaudin J., Vrain P., « Contrats de solidarité de pré-retraite et stratégies d'entreprises », *Travail et Emploi* n° 22, décembre 1984, pp. 7-20.
- [9] Chaskiel P., Lhotel H., Villeval M.-C., « Négociation d'entreprise et usage de la force de travail dans une entreprise en crise : conditions, formes, effets » in *Le travail : marchés, règles, conventions*, op cit.
- [10] Rapport Rosenwald sur la protection sociale dans la sidérurgie remis au Ministre de l'industrie, janvier 1984, *Liaisons Sociales*, Documents, 8 février 1984.
- [11] Cf. Silvestre J.-J., « Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation Emploi* n° 14, avril-juin 1986, pp. 54-61.
- [12] Sur le concept de transition, voir notamment Rose J., *En quête d'emploi*, Economica, Paris, 1984.
- [13] Cf. Dubar C., *Les besoins de formation continue dans un contexte de crise économique*, op. cit.
- [14] Bercot R., de Bonnafos G., Kirsch E., Zarifian Ph., *Les acquis professionnels dans la sidérurgie et leur transférabilité. L'exemple de l'aciérie de Longwy*, doc ronéo, CEREQ, 1984.
- [15] Cf. par exemple Clémenceau P., Géhin J.-P., « Le renouvellement de la main-d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes à l'emploi », *Formation Emploi* n° 2, avril-juin 1983, pp. 7-18, ou Rose J., *En quête d'emploi*, op. cit.