

## RECONVERSION EN LORRAINE QUELQUES RÉFLEXIONS D'UN SOCIOLOGUE

Quand on parle de reconversion aujourd'hui en Lorraine, on pense spontanément et le plus souvent aux phénomènes économiques et sociaux qui se déroulent dans le bassin sidérurgique de notre région depuis les décisions gouvernementales et les grandes manifestations populaires d'avril-mars 1984.

Cette polarisation de l'attention n'est guère étonnante et en quelque sorte légitime et c'est bien à ces phénomènes que j'en viendrai dans la dernière partie de cet article. Cependant, pour les raisons évoquées plus bas, je ne prétends pas ici l'aborder de front et dans toute son ampleur.

Ce que je voudrais montrer dans une première partie c'est que ni le terme même de reconversion employé dans son sens actuel, ni les phénomènes qu'il désigne, ni les études et réflexions sociologiques sur ce phénomène, en particulier en Lorraine, ne sont choses nouvelles. De récentes investigations sont venues me le rappeler. Mais omnibusés que nous sommes par ce qui se passe sous nos yeux, nous avons sans doute tendance à l'oublier. Nous le remémorer devrait nous permettre de mieux saisir cette actualité même.

Je dois bien préciser, avant de commencer, que je ne saurai donner ici que des aperçus partiels et provisoires. Car la reconversion en Lorraine est loin d'être terminée et le recul manque encore pour prétendre en avoir une vue synthétique et globale. D'autre part, les enquêtes déjà menées, en particulier à Nancy II par le Laboratoire de Sociologie du travail (de Chassey et alia) ou le GREE (Villeval, Chaskiel) assez nombreuses déjà, sont souvent aussi très analytiques et détaillées. On ne pourra guère ici que les évoquer en quelques mots.

Enfin, aussi bien sur le passé problématique et institutionnel de la reconversion que sur ses derniers effets et résultats dans le bassin sidérurgique lorrain, (en particulier la saisie de l'ensemble des reclassements opérés et des trajectoires qui y ont mené), deux nouvelles recherches pluridisciplinaires sont sur le point de démarrer à la même université, auxquelles participe à nouveau le laboratoire dont je suis responsable. Elles amèneront peut-être à remettre en cause, en tout cas certainement à approfondir maintes interrogations ou affirmations énoncées ici. On s'efforcera néanmoins de situer ou du moins de citer l'ensemble des études récentes ou en cours sur la reconversion en Lorraine.

### Les mots et la chose

Pour parler du phénomène économique et social qui nous intéresse, on utilise aujourd'hui tantôt les termes de *conversion* (cf. les expressions

désormais fixées administrativement de *zone de conversion, formation-conversion...*) ou de *reconversion* (la *reconversion...* des salariés de la sidérurgie, ... du tissu socio-économique, etc.). Y a-t-il une différence intentionnelle dans l'emploi de chacun des deux mots ?

A vrai dire, c'est sans conteste le second terme, semble-t-il, qui tend à être le plus couramment employé dans les médias comme dans les conversations. Pourquoi cette préférence pour le mot composé où la différence apportée par le préfixe *re* - retour ou répétition - ne saute pas aux yeux ?

L'étymologie (*cum vertere*) fait comprendre pourquoi *conversion* signifie « action de (se) tourner vers... » ou « le fait de (se) changer en autre chose ». La consultation du *Petit Robert* aussi bien que de moult dictionnaires spécialisés<sup>1)</sup> apprennent que c'est depuis le XII<sup>e</sup> siècle que le terme est employé dans son sens *religieux* : se tourner vers Dieu, une autre religion, une autre croyance... auquel s'ajoute dès le XIV<sup>e</sup> siècle un sens *militaire* déclaré obsolète : mouvement tournant effectué dans un but tactique sur un champ de bataille.

Enfin, à partir du XVI<sup>e</sup> siècle, on trouve un sens, principalement *financier*, de transformation d'une *valeur* dans une autre : on convertit une monnaie, un titre, une rente, mais aussi, si l'on est alchimiste, quelque vulgaire métal en or ou des unités de poids et mesures en d'autres, ou des fractions ordinaires en fractions décimales...

Dans tous ces cas, *reconversion* signifiera d'abord que l'on retourne à la religion, la croyance reniée,... ou que le corps de bataille reprend sa position primitive, ou l'investissement sa première valeur, ou du moins que l'on reprend le mouvement tournant ou l'opération de changement vers une troisième religion, position ou valeur...

De toutes façons, ce n'est qu'au lendemain de la deuxième guerre mondiale que, selon tous les dictionnaires, les termes de *conversion* et plus souvent encore de *reconversion*, sont employés au sens de *changement d'activité industrielle ou professionnelle*. Le second terme est alors noté comme néologisme, semble-t-il importé des États-Unis.

Il s'agissait évidemment alors de rendre les usines et les hommes à des activités non militaires<sup>2)</sup>. Remarquons que déjà de telles opérations pouvaient être massives et exiger d'être planifiées et menées dans les meilleurs délais. Mais par contre elles étaient aussi **inévitables et nécessaires que souhaitables et voulues librement par tous.**

1) Consultation du *Trésor de la langue française* et du *corpus* constitué sur le terme *reconversion*. Les auteurs de traités ou lexiques cités ci-après renvoient à ce *corpus*.

2) C'est de ce problème par ex. que traite l'économiste Alain BARRÈRE dans son livre *Les crises de reconversion*, paru à Paris dès 1946.

Par ailleurs, s'agissant le plus souvent d'un retour aux activités industrielles ou professionnelles exercées avant ces premières conversions qu'avaient été les mobilisations ou réquisitions, ou du moins d'un retour à d'autres activités civiles, il était en effet plus logique de parler de reconversion plutôt que de conversion.

C'est dans les années suivant cette période de reconstruction que l'usage du terme reconversion pour parler de tout changement soit d'activité économique d'une entreprise ou d'une région, soit d'activité professionnelle d'un ou plusieurs individus - l'un naturellement souvent entraîné par l'autre - se serait généralisé, sans plus de rapport avec le retour à une économie de paix. Mais les meilleurs linguistes ne laissent pas alors de s'étonner de cet emploi inexact. Ainsi Gilb en 1971 :

*« Un exemple typique d'inflation verbale nous est fourni par le mot « reconversion » dont la presse use et abuse singulièrement depuis une quinzaine d'années (...). Nos contemporains emploient constamment le composé « reconversion » au lieu du simple « conversion ». Ainsi la SNCF qualifie de reconversion l'électrification de ses lignes (...). En avril 1965 le gouvernement a approuvé un décret « favorisant la reconversion des officiers ayant volontairement quitté l'armée » (...). Dans ces exemples l'emploi du composé « reconversion » nous paraît incorrect puisqu'il ne tient pas compte de la valeur « itérative » du préfixe « re »<sup>(3)</sup>.*

Mais vers la même époque un autre spécialiste se trouve peut-être plus près de ce que tend à signifier cet usage étymologiquement incorrect, lorsque, commentant les mêmes exemples, il écrit :

*« Il y a là un exemple curieux et éclairant de la valeur prise par le préfixe « re » : il indique ici **une rupture dans un mouvement en cours, entraînant un changement d'orientation si contraire à l'impulsion première** qu'il fait l'effet d'un retour en arrière. Il ne paraît pas possible d'employer conversion avec cette valeur : conversion évoque un changement d'orientation dû à un élan interne, à un appel surnaturel, ou à la routine des échanges commerciaux et **non à une rupture imposée par la pression des événements** »<sup>(4)</sup>.*

Nous voilà parvenus, me semble-t-il, au terme de ces glissements sémantiques, au sens évoqué aujourd'hui par le terme de reconversion : *un changement d'orientation complet et inéluctable, imposé aux activités économiques d'un établissement, d'une entreprise ou d'une branche et/ou aux activités professionnelles d'un certain nombre de salariés, supposant une forte rupture avec les orientations précédentes, et donc aussi bien avec les dynamiques qu'avec les routines économiques et sociales en place : type de production, structure, nombre et contenu des emplois, mode d'organisation du travail, qualifications et classifications acquises...*

Dans cette formule générique, il convient encore de distinguer, concernant les salariés, deux formes de reconversion, très inégales en coût économique et social : reconversion interne, proposée à l'intérieur

3) GILB, *Mots nouveaux*, 1971 (Dossier TLF).

4) DUPRÉ, 1972. (Dossier TLF) C'est nous qui soulignons.

sinon de l'établissement, du moins de l'entreprise, du groupe ou de la branche (mutations internes...); reconversion externe, imposée à l'extérieur de l'entreprise, du groupe etc. par application des mesures de congédiement différé et aménagé dont on va parler. En général, et en tout cas dans la sidérurgie et dans les grands groupes de vieille industrie, c'est lorsque toutes les possibilités de la première figure ont été épuisées, qu'on en vient à la seconde.

Si ce sens « dur » d'exclusion et de rupture imposées peut finalement être suggéré, avec l'aide de l'expérience, par le terme de reconversion, il ne l'est cependant rien moins qu'explicitement. Car ce malheureux préfixe *re* s'accole avec un radical qui continue à induire fortement quant à lui l'idée d'une démarche *individuelle et de nature psychologisante, essentiellement libre et volontaire*, qu'elle soit l'ordre religieux, financier ou militaire comme distingué plus haut. Peut-on sérieusement et sans ironie comparer l'ouvrier sidérurgique lorrain à un fervent néophyte, un investisseur en bourse ou un général sur son champ de bataille ?

Je répondrai en me situant successivement à trois niveaux de la réalité sociale, tout en sachant que le vrai problème reste celui des proportions ou des articulations entre ces trois niveaux.

D'une part, on peut reconnaître dans l'emploi par les pouvoirs publics et les acteurs sociaux d'une telle *métaphore euphémisante* pour désigner une opération imposée et pénible un usage constant du discours politique cherchant à rendre plus acceptable, et déjà évocable, une situation ou une mesure socialement difficile à « faire passer ».

En second lieu, l'emploi d'un terme à connotation psychologisante, induisant sinon ferveur, du moins motivation, pour désigner une mesure collective et imposée, marque une intention d'individualiser et de faire prendre en charge par chaque salarié son problème d'emploi perdu à retrouver.

En effet, le dispositif mis en place en application de la Convention générale de protection sociale de la sidérurgie (CGPS) de juillet 1984 traduit tout à fait cette intention. Il peut être interprété comme un processus de dissolution et de dispersion d'un collectif de travail, qui en l'occurrence partageait encore largement aussi un travail collectif et un mode de vie et une culture commune.

Mais avec la crise et la possibilité des licenciements massifs sans autorisation administrative, l'instauration des *conventions de conversion* généralise cette intention et ce processus, avec beaucoup moins d'avantages, pour les salariés de toute entreprise, y compris PME-PMI.

*Rappelons brièvement les dispositifs auxquels on fait allusion ici, sur le détail desquels on reviendra plus loin. **La Convention de protection sociale de la sidérurgie** signée par les partenaires sociaux*

(sauf la CGT) et l'État en juillet 1984 propose, à chaque salarié qui ne peut encore aller en **préretraite** et qui a reçu sa lettre de congé, un temps de réflexion et de bilan personnel avant de choisir une **filière de reconversion** parmi plusieurs qui lui sont proposées : **mutation** interne (ailleurs dans la sidérurgie) ou externe (dans le bassin d'emploi); **retour au pays d'origine** pour les salariés d'autres nationalités; enfin **Contrats formation-conversion (CFC)** d'une durée maximum de deux ans avec 70 % du salaire brut et la proposition de deux emplois à son issue si rien n'a été trouvé encore.

Mais au sein du CFC lui-même « l'initiative personnelle en matière de création et de recherche d'emploi » est encouragée explicitement par la possibilité permanente de **capitalisation** (directe : dès l'entrée en CFC) ou indirecte (au bout de quelques mois de CFC) où l'on touche 65 % de la ressource que l'on aurait perçue jusqu'à l'expiration du CFC. Cette capitalisation peut déboucher sur une création de son entreprise (**essaimage**) ou l'insertion dans un nouvel emploi salarié.

La loi du 10 juillet 1986 impose ou propose aux entreprises qui licencient (selon leur taille et le nombre des licenciements) de donner le choix à ses licenciés (après un délai de réflexion maximum de 7 à 15 jours selon les cas) d'une **convention de conversion** de 5 mois avec actions de formation, aide au reclassement et 70 % du salaire brut préalable.

La reconversion telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui manifeste donc de la part des employeurs et de l'État le souhait de procéder à des licenciements aménagés en fonction des rapports de force du moment et du secteur pour provoquer le moins de trouble social possible et finalement pour favoriser l'écoulement plus aisé par de multiples canaux de cette force de travail ainsi démobilisée.

Il va de soi que la très grande majorité des salariés, en particulier les ouvriers et parmi eux ceux qui, comme dans la sidérurgie, bénéficiaient d'un certain nombre d'« avantages acquis », ne sauraient trouver au départ et sans doute à l'arrivée de cette situation de reconvertis par contrainte, aucun avantage.

Cela dit, et c'est le troisième point que je voulais souligner, il n'y a pas de raison de ne pas leur reconnaître la possibilité dans ce cadre imposé et sa logique contraignante d'avoir des stratégies à eux selon des logiques qui leur soient propres.

Reprenons après ces réflexions le sens religieux du terme de conversion et ce qu'il peut suggérer dans le cas de la reconversion des salariés.

Pour un certain nombre de cadres, surtout ceux qui ont en charge le redressement économique et financier de l'entreprise qui licencie, la reconversion n'est surtout, nous dit-on, qu'un « habillage sémantique », (Burdillat) une pudique métaphore de licenciements qui ne sont pas leur problème dès lors qu'ils passent vite et mieux sous ce vocable. Un certain

nombre d'ouvriers, par exemple certains militants syndicaux, ne sont pas loin de penser ou dire de même, tout en étant conscients des conditions acquises de haute lutte moins défavorables qu'ailleurs, et en sachant aussi à titre individuel - comment faire autrement ? - profiter de ces occasions.

D'autres par contre, responsables politiques ou agents spécialisés de la reconversion, sont obligés par leur action même « d'y croire » peu ou prou et de penser qu'il faut, voire qu'il suffit, que les salariés croient à leur reconversion pour que celle-ci se passe le mieux possible. Et certes, la motivation joue un rôle important dans l'apprentissage de nouveaux savoirs et savoir-faire, dans la recherche active de nouveaux emplois, au prix de changements professionnels, mais aussi éventuellement de lieux et de modes de vie importants. Mais elle ne saurait modifier la situation objective de l'emploi ni facilement reconstruire des *habitus* reproduits et enracinés dès l'enfance, par rapport au savoir et à l'école par exemple.

D'ailleurs justement avant « d'y croire », il faut déjà, diront souvent les mêmes personnes, ne plus y croire : avoir perdu la foi dans ce statut dépendant mais sûr qu'était celui du sidérurgiste. Elles parleront alors de la nécessité d'accomplir un « travail de deuil », selon l'expression freudienne, avant de pouvoir développer des motivations positives.

Des études récentes menées ailleurs dans des milieux ouvriers analogues très typés et localisés (Broyat, Dubet, Pinçon) ou sur des sites sidérurgiques lorrains (de Chassey... 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> partie) ont montré à quel point la rupture du contrat avec l'entreprise métallurgique mère du bassin d'emploi était une rupture avec toute une culture et une sociabilité où l'attachement professionnel n'était pas séparable de l'attachement territorial. Cette perspective éclaire aussi des comportements collectifs de violence, de refus passionné de la crise, de la reconversion, de la formation (Broyat, Durand, de Montlibert) et de constitution de véritables rites collectifs de crise (Charasse 1987) avant les décisions ultimes et les fermetures définitives.

Il est certain par ailleurs qu'une bonne partie de la formation dispensée en période de CFC, explicitement ou pas, uniquement ou partiellement, s'est donnée pour objectif cette conversion de l'affectivité et des motivations. On pensera particulièrement à ce propos aux sessions de « décroûtement » proposées par certains organismes privés, à certaines formations destinées aux « bas niveaux de qualification » par des associations ou des Greta. Mais c'est la première fonction du CFC dans son ensemble qui semble pouvoir être envisagée comme étant au minimum un simple temps à passer, si possible « sous influence », pour obtenir de tels effets, même s'il n'y a pas acquisition de connaissances ou adaptation à des savoir-faire professionnels.

La métaphore « boursière » ou financière (et militaire) induit des idées de calcul et de stratégie bien différentes (quoique complémentaires) de celles d'affectivité et d'intérêt connotés par le sens précédent. Un

sociologue en effet ne peut oublier que dès les années 1970, Bourdieu avait employé les termes de conversion et de reconversion par analogie avec cette acception du terme. Dans sa perspective, tout agent, en fonction de sa position sociale, jouit d'un certain nombre de ressources et surtout d'une certaine proportion de celles-ci, qu'il appelle capital : capital économique proprement dit, capital social (« relations » plus ou moins étendues), capital culturel (diplômes etc.), enfin capital symbolique qui est la reconnaissance d'une place légitime d'un certain rang par tous ceux (supérieurs, égaux ou inférieurs) qui sont situés dans le même champ social toujours conflictuel et inégal.

C'est pour améliorer ou défendre leurs positions que les agents peuvent être amenés à opérer des conversions et reconversions de leurs capitaux. La métaphore peut par exemple parfaitement s'appliquer (comme s'y emploie une recherche doctorale en cours, cf. Haas) à la « reconversion » des joueurs de football ou autres champions sportifs qui savent gérer et transformer au bon moment le capital économique, mais aussi le trop éphémère capital symbolique, accumulés dans la pratique de leur sport, dans une nouvelle profession et une nouvelle carrière. Il faut préciser que selon Bourdieu ces stratégies de reconversion peuvent être conscientes ou inconscientes, (notion d'habitus...) que les agents dont il parle peuvent être aussi bien des individus que des groupes, mais en tout cas dépendants d'une distribution sociale donnée, selon les classes et catégories socio-professionnelles, de ces différents capitaux.

Enfin, Bourdieu parle surtout de stratégies de couches ou classes dominantes et son propos est de situer leur évolution par rapport à l'investissement scolaire<sup>(5)</sup>.

Peut-on sans impropriété appliquer ce schéma d'analyse aux salariés en reconversion-reclassement ? Il conviendrait d'abord de remarquer que la plupart d'entre eux ont d'abord subi, après une longue résistance, non seulement une dévaluation brusque et plus ou moins totale de tous leurs capitaux, y compris symboliques, mais qu'ils voient leur champ socio-professionnel lui-même, dans le cadre duquel ils raisonnaient, s'écrouler.

Certes, la dévaluation est inégale en fonction de la nature et de la distribution des capitaux : niveaux de qualification, de formation (diplômante et reconnue à l'extérieur ou sur le tas et propre à la sidérurgie...) sont en fait corrélés avec des critères d'âge, d'ancienneté, de nationalité, de service de poste d'affectation (vg. entretien/production) (cf. Kirch, Bercot, de Chassey... 3<sup>e</sup> partie). Dans ce cadre, certains avaient donc déjà des stratégies de promotion professionnelle et avaient su emprunter

5) « La reconversion du capital économique en capital scolaire est une des stratégies qui permettent à la bourgeoisie d'affaires de maintenir la position d'une partie ou de la totalité de ses héritiers en leur permettant de prélever une part des bénéfices des entreprises industrielles et commerciales sous forme de salaires, mode d'appropriation mieux dissimulé - et sans doute plus sûr - que la rente ». BOURDIEU, 1979.

des filières de mobilité interne au sein de leur profession dans la sidérurgie. Mais la plupart, à l'abri de ce capital professionnel qu'était un métier acquis la plupart du temps sur le tas et avec les années et un emploi stable souvent conçu comme « à vie », nourrissait des projets familiaux et patrimoniaux à long terme que la « reconversion » semble bien anéantir. C'est ce que montre déjà avec une grande force une monographie sociologique originale mais relatant (par la bouche d'un groupe d'ouvriers) un cas de licenciement collectif des années 1960 dans la métallurgie stéphanoise (cf. *Nous Travailleurs licenciés*).

Quoi qu'il en soit, c'est bien une stratégie de formation et de recherche d'emploi construite et menée méthodiquement que prône le dispositif de reconversion dans ce qu'il a de plus innovant (le CFC) et que s'efforcent de faire construire les spécialistes de la formation et de l'emploi par chaque sidérurgiste. Mais ne s'agit-il pas d'un modèle rationnel relevant d'autres catégories sociales ? On verra plus loin que beaucoup de sidérurgistes nourrissent, selon une autre logique, d'autres idées sur la « transférabilité » de leur emploi, préfèrent d'autres investissements que la formation, et suivent sans doute d'autres réseaux que les canaux officiels d'insertion.

### **Reconversion de croissance et Reconversion de crise**

C'est dès 1954 qu'on voit les termes de conversion et reconversion officiellement adoptés pour d'autres situations que le passage à une économie de paix. A cette date en effet sont créés un fonds de conversion de l'industrie, un fonds de reclassement de la main-d'œuvre et une section spécialisée du fonds d'aménagement du territoire, sans doute ancêtre du Fonds national de l'emploi et de toutes formules de congé-conversion qu'il permettra. Ces fonds sont gérés par un « Comité d'adaptation de l'industrie, du reclassement de la main-d'œuvre et de la décentralisation industrielle ». Le but est de : « *favoriser les transferts de force productive à partir des activités dépassées vers les productions qui donnent à un pays au milieu du 20<sup>e</sup> siècle la puissance économique et un niveau de vie élevé* » (Décret du 13.09.54).

Le fonds de reclassement en particulier doit aider à donner une formation professionnelle aux salariés des entreprises amenés à une conversion d'activité, mais aussi favoriser éventuellement leur mobilité géographique et leur changement d'emploi. Dans tous ces textes, conversion rime allègrement avec modernisation et décentralisation, planification et aménagement du territoire.

Cependant, les difficultés, en particulier les « résistances à la mobilité », s'avèrent poser assez de problèmes, nous dit Moscovici, pour que la Direction de la Main-d'Œuvre, cheville ouvrière du Comité, confie à deux laboratoires de Sciences sociales le soin de faire des études sur la mobilité et le changement social. Selon le même auteur (Moscovici 1961, p. 9), l'intérêt sociologique est qu'il s'agit de situations de changements

provoquées et rapides qui mettent en question l'ensemble des relations sociales professionnelles et locales à partir de la modification d'une situation de travail.

*Les opérations que l'on désigne sous des vocables différents : reconversion, décentralisation, concentration, sont toutes caractérisées par des changements sociaux, puisqu'elles conduisent à la transformation d'une dimension fondamentale de la vie des collectivités : le travail. Certes, toute société change, évolue. Mais dans les cas qui nous intéressent le **rythme** de l'évolution et l'intervention d'une volonté **planificatrice** soulèvent des obstacles, créent à la fois des difficultés et les prémisses de leur résolution. Les incidences de nature sociale et psychologique sont manifestes et leur relation avec les modifications industrielles est directe ».*

Dans sa monographie sur la crise de l'industrie chapelière dans la haute-vallée de l'Aude, l'auteur s'inspire explicitement des méthodes ethnographiques mises en honneur par Warner dans sa célèbre étude sur Yankee City, petite ville anonyme du New Jersey, pendant la grande crise. Mais il centre son attention sur les comportements et opinions des salariés face aux types de reconversions industrielles très différentes menées par les trois chapelleries qui n'ont pas fermé. Les communautés familiales peuvent demeurer, mais se différencient alors des types de salariat et des modes de vie en fonction soit des modes très traditionnels et artisanaux, soit tayloriens et fordien comme l'on dirait aujourd'hui, soit encore mixtes et indécis, d'organisation du travail et de gestion de la main-d'œuvre pratiqués par les trois entreprises. Si ces salariats sont aussi segmentés en fonction de l'âge ou du sexe, c'est aussi dû aux politiques de recrutement de ces entreprises.

Dans le premier numéro de la revue *Sociologie du travail*, le même auteur publie un article sur « la mobilité géographique dans les expériences de reconversion ». Il évoque en particulier l'échec répété du transfert de mineurs des Cévennes dans le bassin houiller lorrain par les Charbonnages de France. Pour l'expliquer il souligne d'abord les contradictions et confusions de ces « injonctions » à la mobilité dans la mesure où « *la mobilité prônée en cas de crise n'est qu'un moyen commode d'éviter certaines responsabilités prises dans une situation de plein-emploi* » et où « *paradoxalement ce sont les mêmes ouvriers qui sont incités à se stabiliser et à partir* ».

C'est par exemple le cas des hommes jeunes et qualifiés. Il est donc illusoire dit-il d'attribuer la disponibilité ou la résistance à la mobilité comme des traits fixes de tel ou tel groupe social, sans le replacer dans son contexte socio-historique. Replacés dans ce contexte, ces attitudes apparaissent rationnelles et peuvent donc être modifiées.

A. Girard quant à lui étudie la mobilité et la reconversion dans des secteurs en crise comme les mines des Cévennes, mais surtout dans d'autres alors en expansion (Sidérurgie, Automobile, EDF-GDF...). Il voit par exemple dans ce qu'on appelle alors la reconversion de la SNCF, c'est-à-dire son électrification, une opération de reconversion industrielle (interne) « harmonieuse » et « sans effets traumatisants ».

Ce changement technique donne certes lieu à un mouvement très important de suppression d'emplois, de disparitions et de créations de nombreuses qualifications, mais un panel de mesures individualisées, appliquées avec discernement et après information ont permis d'éviter la crise. Ce sont des mises à la retraite anticipée, l'arrêt du recrutement et la limitation du nombre des apprentis, des transferts volontaires de dépôts, ou après formation professionnelle, des transferts de métiers et de qualifications qu'on cherche à rendre de plus en plus polyvalents.

Sous bien des aspects problématiques et méthodologiques, ces études, seulement évoquées ici, peuvent nous paraître modernes. En tout cas elles nous concernent par leur objet. Elles semblent pourtant avoir été quelque peu oubliées depuis. Pourquoi ?

Tout d'abord, quel que soit leur recul critique, Moscovici ou Girard et leurs équipes du CERP ou de l'INED partagent largement avec les décideurs politiques et économiques de l'époque un rationalisme fondé, comme on l'a souvent montré depuis, sur une foi solide dans un certain déterminisme et évolutionisme technologiques. S'il y a bien, comme dira la CFDT plus tard à propos du taylorisme et des conditions de travail, des « dégâts du progrès », localisés et sectoriels, l'intervention planificatrice et compensatrice de l'État, éclairée entre autres par les études des sociologues<sup>6)</sup>, est là pour y parer.

Évidemment, cet optimisme s'explique par un contexte socio-économique de ces reconversions bien différent du nôtre. Si des emplois se perdent ici ou là, d'autres en bien plus grand nombre se créent. On vogue vers un horizon de croissance régulière et de plein emploi. Le salariat ne cesse de s'étendre et son modèle, celui de la grande industrie, de se généraliser : stabilité et durée indéterminée de l'emploi, consommation et niveau de vie croissants, protection sociale en extension, etc.

Il est évident qu'aujourd'hui nous sommes sur la pente exactement inverse : diminutions massives d'emplois salariés en particulier dans la grande industrie, multiplication des formes précaires et atypiques des emplois créés ailleurs ou à côté, stagnation des niveaux de vie et crise de la protection sociale... Dans ce contexte où les licenciements oscillent entre 300 à 400 000 par an, où les « reclassements silencieux » (Liaisons sociales) et sans doute aussi camouflés (par incitation aux démissions volontaires) sont légion, les opérations de reconversion ne peuvent plus avoir tout à fait le même sens... et la même issue.

Il faut dire aussi qu'entre cette période de croissance et la nôtre il y en eut une autre, celle des années 70, qu'on peut caractériser très brièvement par deux traits qui marquent des ruptures profondes avec l'avant comme avec l'après.

6) Cf. les deux livres représentatifs de la sociologie française de l'époque et leurs titres significatifs : *Tendances et volontés de la société française* (sous la direction de Raynaud) où écrivent nos deux auteurs et *Le partage des bénéfices*, signé Darras, sous la direction de Bourdieu. Voir les commentaires récents dans *Le Travail et sa sociologie*, L'Harmattan.

D'une part, il y eut alors une combativité ouvrière et syndicale certaine qui se manifesta par la grande grève de 1968, celles des OS ensuite, mais aussi, pour ce qui nous intéresse ici, par l'interminable et si populaire conflit des LIP et de quelques autres (Manufrance à Saint-Étienne; dans notre région, Manuest...). Il y a dans tous ces cas un refus, nouveau par sa force et sa popularité, de licenciements collectifs, une prétention à proposer des contre-solutions techniques et économiques viables, mais préservant mieux l'emploi, à co-gérer jusqu'à un certain point la crise de l'entreprise. Ce type de processus semble avoir relégué au loin les cas précédents et servi de modèle aux suivants.

D'autre part, on voit à la même époque fleurir les analyses en terme de déterminisme macro-économique et de reproduction sociale globale. Les études sur la mobilité sociale et le changement technique sont alors regardées de haut et critiquées comme s'arrêtant à l'apparence et camouflant les vraies causes et les vrais effets : ceux de la restructuration du capital et de la domination de classe.

### **Lorraine, terre de reconversion**

Lieu privilégié d'implantation massive et hélas trop exclusive de ces industries-clés de l'histoire du capitalisme européen que furent le textile, le charbon, le fer et l'acier, la Lorraine ne pouvait ne pas être de diverses manières et en plus d'un sens cette terre des reconversions.

Après tout en effet, lors de ces implantations ce furent ses propres paysans et des migrants venus de France ou de partout ailleurs qui se sont reconvertis. Même si cette reconversion là fut « sauvage » et évidemment non organisée et planifiée par l'État, elle fut encouragée et suscitée dans ses diverses modalités, on le sait, par les maîtres de forge, mais aussi sous diverses formes par l'Église, les pouvoirs publics et le syndicalisme. (F. Baudin). Concernant la sidérurgie, on ne peut qu'être frappé par ces deux époques qui se répondent et qu'un prêtretraité et son grand-père peuvent à peu près couvrir tout entière : l'une d'industrialisation, « d'ensidérurgisation », de mise au travail, l'autre de désindustrialisation, de « désensidérurgisation », de mise hors travail pour un grand nombre. On peut même voir un parallélisme dans ces années de grève et de mouvement ouvrier en ébullition qui en 1905 ouvre une ère et en 1979-1984 la ferme.

Même à l'époque évoquée dans le chapitre précédent, la Lorraine de la sidérurgie et celle du charbon sont encore citées comme industries en expansion, lieux éventuels d'accueil pour reconvertis venus d'ailleurs (mineurs des Cévennes par exemple).

Déjà pourtant, le textile a entamé les crises chroniques qui feront passer ses effectifs entre 1955 et 1970 de 34 000 à 10 000, à travers plans d'urgence et plans Vosge successifs. Il serait intéressant de regarder de près pour quelles raisons et dans quelles conditions cette longue reconversion s'est avérée, dit-on, relativement réussie, retrouvant des filatures et un tissage compétitifs et réussissant une diversification de ses activités.

Dès 1958, c'est le tour du bassin ferrifère. En 1961, les licenciements, les grèves et les manifestations diverses amènent la réunion d'une Table Ronde qui met en place un plan de reconversion financé par la CECA. Il s'agit de faciliter l'insertion des mineurs... dans la sidérurgie en mettant en place des sections de formation professionnelle accélérée (FPA). C'est un échec : les mineurs s'y inscrivent en nombre infime.

C'est alors qu'en 1964 des cadres des mines syndiqués à la CFTC viennent demander à B. Schwartz, alors responsable du CUCES, d'implanter des actions de promotion sociale, pratiquées jusqu'alors à Nancy, dans le bassin ferrifère. Ce dernier répond en demandant d'une part la constitution sur place d'un groupe de partenaires sociaux responsables prenant les décisions face à l'organisme de formation<sup>(7)</sup>, d'autre part de pouvoir effectuer au préalable une « enquête de milieu ».

Dans un contexte de forte inquiétude sur la pérennité de « l'outil de travail » et de tout le mode de vie qui en dépend, l'étude relève surtout des « freins à la formation » liés à l'image d'école et de licenciement que celle-ci évoque et quelques points favorables : souhait d'une formation technique large (à partir de l'expérience de travail) et de développement des facultés intellectuelles, attentes liées aux débouchés, aux diplômes et à la promotion par une formation, souhait qu'elle soit intégrée dans le milieu.

Une autre étude entreprise un peu plus tard (auprès de 200 mineurs dont la fermeture totale des mines les employant était annoncée et qui pourtant ne s'inscrivaient pas dans les formations proposées) dégage des conclusions qui hélas n'ont rien perdu de leur actualité ni de leur finesse d'analyse.

*« Cependant, l'idée que la formation doit intervenir en période de conversion professionnelle est une idée rationnelle certes, mais élaborée « ailleurs ». Elle postule que la formation est la clef des problèmes que ne peuvent traiter les organisations. Ainsi que le souligne Michel Crozier, si la grande organisation peut prévoir des changements de qualification et les transferts d'emploi, puis préparer le personnel à y faire face « elle ne peut pas en revanche maîtriser les conséquences les plus générales sur le marché de l'emploi et dans la hiérarchie des qualifications, sur l'équilibre social et géographique des communautés locales, et elles ne peut pas davantage surmonter les résistances et les oppositions qui tiennent aux rapports de l'individu à la société et aux règles du jeu de l'action sociale dont les individus ont assimilé le modèle à travers leur éducation et leur participation à la vie sociale ».*

*Bien que doué d'un certain potentiel de raison, l'individu n'est pas forcément touché par cette rationalité qui le dépasse surtout lorsque ses rapports avec son métier et sa communauté locale sont bouleversés. Prisonniers de leur destin et de leur vie quotidienne, les travailleurs des deux mines ne peuvent pas raisonner sur les grands phénomènes dont l'intersection détermine leur situation concrète. Irrationnels vis-à-vis de l'idée d'une formation à l'âge*

7) Ce sera le sous-comité présidé par le sous-préfet réunissant avec les représentants des services publics concernés, dix directeurs de mines, des délégués du personnel.

adulte leur conduite s'avère cependant d'allure rationnelle dans leur champ d'existence. « Retourner à l'école », c'est pour le mineur un risque plus qu'une solution : risque psychologique car il s'expose à l'échec, à l'ironie de son milieu familial ou social et redevient dépendant de résultats scolaires, risque économique car, en donnant l'impression de renoncer à son métier, il peut hâter son licenciement puisqu'il le prépare. En outre, la formation ne lui paraît pas devoir se résoudre par un stage, car il sait par expérience qu'un métier - le sien - exige de longues années d'apprentissage et que, puisque la formation - celle qu'il connaît - s'exerce sur le tas, il faut d'abord avoir un emploi ou l'assurance prochaine d'un emploi avant d'apprendre à le remplir correctement. Il connaît également ce qu'il advient en cas de licenciement, et que des études récentes viennent confirmer : chez les reclassés, il y a immanquablement perte de qualification (dans la proportion moyenne de 55,7 % des cas) et perte de salaire (respectivement 77,7 % et 84,5 % des licenciés de nos deux mines gagnent moins qu'avant, la perte pouvant aller jusqu'à 30 % pour ceux de l'abattage). Les mineurs sentent confusément qu'ils se heurtent à des forces qui les dépassent; ils refusent l'irruption d'une réalité nouvelle et n'arrivent plus à se donner des buts d'action ou de pensée. Le désarroi des mineurs et de leurs représentants syndicaux apparaît de façon flagrante dans les données recueillies par l'enquête. Aussi les mineurs règlent-ils leurs comportements sur la situation où ils se trouvent placés et à laquelle ils ne voient pas d'issue. S'en tirer tout seul ? Faire bloc avec tout le monde ? Telles apparaissent bien les oscillations de leur volonté. L'idée de la formation vient de l'extérieur; ce n'est pas un problème « posé par la base »; elle paraît liée à la haute administration politique ou patronale, à la manipulation, à l'alibi mis en avant pour réparer les effets de décennies d'abandon aveugle.

En outre, si les aspects positifs de la formation semblent incertains ou n'entrent pas dans le champ de conscience des mineurs, les aspects négatifs de la conjoncture sont en revanche nettement perçus; ils provoquent l'angoisse dans une population qui se voit au lendemain transformée en infanterie légère des grands combats économiques. Face au véritable séisme que représente pour tous l'annonce de la fermeture définitive des puits, c'est d'un véritable « deuil » collectif qu'il s'agit. On a beaucoup écrit sur la condition du mineur, son enracinement dans le métier remontant à plusieurs générations, le sentiment de sécurité dans un secteur économique apparemment à l'abri de toute surprise : quoi de moins menacé, de plus à l'abri du bouleversement que le besoin sidérurgique d'une société qui mesure son potentiel économique en tonnes d'acier ? On ne manque pas non plus d'évoquer les hautes paies, les avantages sociaux ou en nature, le statut privilégié du mineur, l'accession largement répandue à la propriété. Ces acquisitions en matière de salaires, d'habitation, de loisirs, lentement obtenus par le dur travail quotidien et l'action collective, rendent insoutenable la vision d'un prolétariat errant, sans feu ni lieu, attendant d'être absorbé par d'autres industries. Dans ces conditions, faut-il s'étonner de voir ces fantassins en puissance de l'armée de réserve industrielle refuser le viatique « formation » que l'on essaie de glisser dans leur musette avant l'inéluctable départ ? Tout sépare donc la conduite rationnelle attendue par le comité tripartite, des comportements résultants du champ d'existence des mineurs ». (M. LESNÉ etc. 1968).

Quoi qu'il en soit, après discussion et décision du groupe tripartite, les principes suivants seront retenus : la formation sera autant que possible une action collective, c'est-à-dire ouverte à toute la collectivité puisque le problème posé (acquisition d'une formation de base) concerne tout le monde et que les études ont relevé l'influence décisive des épouses

de mineurs dans l'attitude par rapport à la formation. Formation de base définie et gérée par la collectivité et ainsi prise en charge par le milieu<sup>(8)</sup>.

Dans ce but, elle sera volontaire et en dehors des heures de travail; elle se passera partout dans les cités du bassin (salles de mairie, maisons des jeunes, salles des mines). Les formateurs seront des volontaires du milieu professionnel lui-même (agents de maîtrise ou cadres) se formant eux-mêmes. Il y aura donc d'abord une préformation générale (expression, base de mathématique, dessin) ou de caractère technique large (électricité, mécanique, dépannage,...) pouvant donner accès à des filières de formation technique diplômées type afpa...

Les actions collectives du bassin ferrifère iront jusqu'à mettre en formation 3 000 personnes la même année (1972) dans la Pays Haut. En même temps, de 1961 à cette dernière date, l'effectif de mineurs de fer lorrains sera passé de 21 000 à 8 000 (avec une production quadruplée)!

Elles seront le berceau d'innovations socio-pédagogiques aujourd'hui largement reconnues et répandues, comme le système de CAP par unités capitalisables. Elles seront regardées comme un modèle, visitées et reproduites, avec d'autres innovations, pendant dix ans et dans de nombreux autres bassins ouvriers menacés dans leur emploi (bassin houiller lorrain, bassins textiles et minier du nord, Creusot, potasse d'Alsace etc.).

Peut-être sur place deviendront-elles moins innovantes, soit pour des raisons de turbulence institutionnelle, soit par désaffection relative du milieu porteur ? Elles furent supprimées définitivement en 1981 avec l'ACUCES elle-même, essentiellement parce qu'estimées trop chères (ayant de tout temps bénéficié de financements dérogatoires exceptionnels) et ne visant pas assez étroitement une formation professionnelle axée sur l'emploi...

Elles ont certainement puissamment contribué à accréditer l'idée que la formation était une réponse nécessaire et inévitable à toute mobilité professionnelle. Mais n'a-t-on pas quelque peu oublié paradoxalement ce qu'elles disaient sur la formation et le milieu ouvrier et les conditions pour que celle-ci risque d'y être acceptée (et d'abord ceux de respecter les collectifs de travail et de vie) ?

## **La reconversion dans la sidérurgie lorraine**

Vingt ans après le début de ces actions collectives de formation auprès des mineurs, c'est la reconversion massive des sidérurgistes.

8) «La notion de « masse en formation » était essentielle car c'était une condition d'efficacité : des individus ne trouvant dans leur milieu de travail l'occasion de valoriser les connaissances acquises risquent fort d'abandonner un effort apparemment stérile de formation » (*op. cit.*, p. 157).

A vrai dire, on pourrait sans doute parler depuis ce temps et jusqu'en 1984 d'une même **reconversion rampante**.

En effet dans beaucoup de cas, les sites miniers et sidérurgiques étaient les mêmes ou très proches. On peut observer souvent, comme à Neuves-Maisons en 1969 et en 1984, un étonnant parallélisme des processus de fermeture, des réactions collectives et individuelles des ouvriers, des mesures de reclassement et de préretraite, à ceci près que c'est dans la sidérurgie que dans le premier cas se firent la plupart d'entre eux. (F. de Chassey).

De plus, les concentrations en cascade, les réductions d'effectifs touchant tour à tour les différents bassins, l'application des CGPS successives (mesures d'âge, mutations...) et le départ des jeunes, les rumeurs, menaces donnant lieu à des mouvements locaux de masse... tout cela fait que la reconversion était à la fois depuis longtemps pressentie, déjà entamée, attendue et pourtant redoutée et toujours refusée passionnément jusqu'au dernier moment, c'est-à-dire jusqu'aux décisions de mars 1984.

Sur cette période préalable complexe et troublée, on dispose des très précieux derniers tomes de documents et témoignages commentés par Serge Bonnet, de la synthèse historique de Gérard Noirielle et aussi d'un certain nombre d'études portant sur tel moment ou tel bassin : Pompey (Villevallée, Chaskiel), Neuves-Maisons (F. de Chassey) et surtout Longwy qui avec les grèves de 1979 a été le symbole de la résistance ouvrière (Durand, Charasse, Noirielle, de Montlibert...). Sur le poids sans doute important mais second du social par rapport à l'économique et au financier dans les prises de décision de restructuration et les rapports entre syndicats, employeur et État, une étude de M. Durand dans un rapport du Groupe de Sociologie du Travail (GST 84) apporte des lumières suggestives (cf. aussi Zarifian).

Un énorme matériel sauvegardé ou déjà méthodiquement et laborieusement recueilli et analysé est en train d'être accumulé par les associations locales grâce, entre autres, aux nombreux préretraités et aux animateurs et enseignants locaux. De toutes façons, ce travail fervent de remémoration et de sauvegarde du patrimoine ne fait-il pas partie intégrante de la reconversion au sens large et ne doit-il pas être en partie analysé comme tel ?

Enfin un certain nombre d'enquêtes ont été menées auprès des catégories sociales touchées plus ou moins directement par les effets de la reconversion : préretraités (Legrand, *Étude sociologique de la préretraite à Neuves-Maisons*) jeunes (Sautré, Lhotel et Papa) femmes (Yayaoui), immigrés (Barisi et *alii*).

Mais que dire de la reconversion proprement dite commencée au printemps 1984 et des sidérurgistes eux-mêmes ?

Le document publié récemment par le cabinet du Préfet délégué au redéploiement industriel avec les partenaires sociaux associés à la CGPS en donne un bilan chiffré impressionnant. Au 30 juin 1984, nous dit-il,

*Usinor* et *Sacilor* comptaient près de 42 000 salariés sur les différents sites lorrains. Les effectifs au 30 décembre 1986 n'étaient plus que de 25 677, soit 16 000 emplois supprimés, dont les trois quarts situés sur les sites lorrains de l'ensemble *Unimétal-Ascométal*<sup>9)</sup>. Cet ensemble en effet a perdu un peu plus de la moitié de ses effectifs dans ce court laps de temps. Les effectifs de *Sollac* par contre n'ont diminué dans le même temps que de 17 %, essentiellement encore par mesures d'âge alors que les autres mesures n'ont commencé à être appliquées que récemment. C'est donc du premier que nous parlerons.

Les 11 933 salariés d'*Unimétal-Ascométal* dont les emplois ont été supprimés se distribuent de la manière suivante :

- 33 % ont été en préretraite
- 23 % ont été reclassés par mutation
- 14,5 % ont été affectés à *Unimétal* ou *Ascométal Service*<sup>10)</sup>.
- 2 % sont repartis dans leurs pays d'origine (ONI)
- 1,4 % ont été des départs « naturels »
- 36 % (4302) enfin ont utilisé la formule du Congé-formation dont on reparlera plus loin dont 71 % (3056) en décembre 86 se trouvaient déjà reclassés dans un emploi (75 % en mai 87).

Une première remarque peut être faite : la difficile et redoutée transition professionnelle d'un flux aussi massif de salariés soit vers une situation de non emploi, soit vers des emplois sous beaucoup d'aspects et la plupart du temps moins intéressants s'est faite plus rapidement qu'on pouvait le prévoir et en tout cas - comme le fait ressortir le rapport officiel - dans la paix sociale.

Le mode d'organisation de cette reconversion, spécifique à la Lorraine, et la coordination, l'information et la coopération des partenaires sociaux qu'ils ont permis n'est sans doute pas étranger à ce résultat.

Organisation interne ou groupe d'abord dans chaque site lorrain et sur l'ensemble (Uniasco conversion). Mieux que de simples cellules mobilité-conversion d'abord mises en place comme la plupart du temps ailleurs, elle aurait permis suivi et efficacité, (en particulier avec l'institution des « correspondants », salariés eux-mêmes de l'établissement, chargés de conseiller et aider des petits groupes de « CFC ») tout en permettant la continuation améliorée des unités non supprimées (Burdillat).

Organisation externe ensuite réunissant dans chaque site, au niveau de chacune des trois zones de conversion et enfin au niveau régional du cabinet du Préfet délégué les représentants des pouvoirs publics, de l'employeur et des syndicats signataires de la CGPS.

9) Longwy (Rehon et Mont-Saint-Martin), Gandrange et sites associés (Hagondange, Rombas), Neuves-Maisons, Villerupt, *Safe* (Hagondange) *Snap* (Pompey).

10) *Unimétal-Ascométal Service* est un des deux départements d'*Unimétal-Ascométal* conversion. Il recueille les salariés licenciés qui ne peuvent bénéficier d'un des dispositifs de la CGPS, essentiellement du personnel en attente de départ en mesures d'âge ou de plus de 45 ans. Ils sont occupés pour la plupart à des travaux demandés par la sidérurgie.

Concernant le Congé-formation-conversion, présenté comme l'innovation de la CGPS 1984, on notera d'abord qu'en fait il n'a été utilisé qu'après et peut-être parce que les mesures plus classiques n'y suffisaient plus (préretraites à 50 ans), étaient pratiquées trop sélectivement (mutations dans la sidérurgie) ou se voyaient massivement refusées par les intéressés (retour au pays) (Mehaut Villeval). On notera ensuite que l'usage qui en a été fait n'est pas tout à fait celui qui avait été d'abord mis en avant, avec en particulier la possibilité sur deux ans d'un véritable processus de préformation-formation qualifiante.

Il semble que la volonté de la majorité des ouvriers sidérurgistes de retrouver le plus vite possible un emploi, leur méfiance pour une formation, vite perçue comme trop scolaire et surtout n'y pouvant mener rapidement, se soient rencontrés avec le souhait de plus d'un membre des services d'établissements concernés d'aboutir le plus vite possible à des reclassements en nombre.

Il en résulte d'abord que sur le nombre de CFC reclassés porté plus haut (3056), beaucoup plus de la moitié (58 %) ne l'ont en fait pas utilisé puisqu'ils ont « capitalisé »<sup>(11)</sup> directement, soit en créant eux-mêmes leur entreprise ou leur emploi non salarié (essaimeurs), soit en proposant eux-mêmes un emploi salarié. Près de 16 % ont finalement bénéficiés de mesures de mutations dans la sidérurgie ou localement (à la place de départs en préretraite) ou ont choisi le retour au pays.

Il reste donc seulement un CFC sur quatre qui a retrouvé un emploi après utilisation effective du congé-formation, dont près d'un quart pour moins de trois mois et les 4/5<sup>e</sup> en moins d'un an. A ceux là il faut ajouter les 29 % (1300) encore en CFC au moment du décompte, dont on nous dit que 11 % avaient déjà un reclassement assuré.

En fait, la plupart des enquêtes qualitatives et quantitatives déjà entreprises (Bolzinger, Thoyon, de Chassey et *alia*) ont montré que l'utilisation rationnelle du CFC pour une formation de longue durée convenait bien à la minorité des salariés (ETAM, OP2 et 3) appartenant à des services d'entretien ou à des chaînes de fabrication sophistiqués, jouissant d'une formation initiale et continue, générale et professionnelle suffisante.

Pour une autre minorité d'autres salariés, dit public de bas niveau ou en difficulté de conversion, le CFC sert souvent de refuge, malgré l'effort d'organismes de formation souvent associatifs qui se sont spécialisés comme pour les stages jeunes. En effet il semble aussi difficile dans ces cas de trouver une formation ou un emploi adapté que d'inciter le sujet à en trouver un.

11) Voir définition en 1<sup>e</sup> partie p. 50.

Entre les deux, la majorité, n'a souvent acquis des qualifications propres à la sidérurgie ou reconnus seulement par elle et a été habituée à l'école comme à l'entreprise à ne pas considérer la formation « formelle » comme lui étant destinée. Elle n'accepte ou ne recherche volontiers que des formations pratiques : à la recherche d'emploi, ou d'application en vue d'un emploi ou autres formes de stages en milieu de travail.

Un quart des reclassements (764) ont été faits sous cette forme la plus éloignée du statut de sidérurgiste qu'est la situation de petit commerçant ou artisan (essaimage), d'autant plus fragiles sans doute pour 66 % des cas où il s'agit de commerce - distribution - restauration. Beaucoup d'essaimeurs interrogés à Neuves-Maisons justifiaient leur option par un double refus : celui d'entrer en CFC, celui de quitter le canton (F. de Chassey, 6<sup>e</sup> partie). On peut se demander s'ils n'exprimaient pas sous une forme extrême la tendance de beaucoup de sidérurgistes.

A part les BTP et le secteur de la métallurgie (16 et 14 % des emplois retrouvés), la réinsertion professionnelle paraît se faire dans tous les secteurs, mais par contre le moins possible de l'ancien lieu de travail, qui reste aussi le plus souvent le lieu de vie (80 % des reclassements sont en Lorraine). A vrai dire on connaît encore mal les formes et les contenus des emplois retrouvés. Par rapport à la sidérurgie, il semble que souvent ils présentent soit des contenus et des relations de travail pas trop éloignés des pratiques acquises (BTP, métallurgie...), soit une sécurité du travail et un statut au moins égaux (fonction publique). Dans la plupart des cas néanmoins, il semble s'agir d'emplois dans des PME-PMI, souvent moins qualifiés, plus précaires et en tout cas moins rémunérés.

Enfin, le succès d'une reconversion, singulièrement pour la sidérurgie lorraine d'après les promesses de l'État et la mission explicitement revendiquée par le Préfet délégué, ce n'est pas seulement le reclassement des sidérurgistes congédiés, c'est aussi à la fois la compétitivité retrouvée d'un appareil productif restructuré et en même temps le redéploiement économique des bassins amputés par ce retrait.

Pour la première dimension nous ne pouvons dire grand chose ici, sinon que les entreprises affirment avoir tout fait et s'être organisées pour que l'efficacité des deux missions soit entière sans se gêner. On peut penser que l'ensemble des directions opérationnelles et des cadres conservés, mais aussi peut-être des Étam et ouvriers (cercles de qualité), se sont très vite, l'alerte passée, retournés vers ce but.

Je ne suis pas en mesure de donner ici avec précision le nombre d'entreprises et d'emplois créés dans les zones de conversion. Le rapport cité donne le chiffre de 6237 emplois programmés et 5116 réalisés, dont 605 occupés par des sidérurgistes (en plus de 933 essaimeurs et tout ceci toujours au 31 décembre 1986) grâce à l'action des sociétés de développement *Solodev* et *Sodilor*.

Quoi qu'il en soit, on peut dire qu'à part quelques cas malheureux et coûteux d'implantations trop fragiles et d'autres, plus heureux, d'entreprises de dimension moyenne (200 ou 300 emplois), la plupart des emplois créés le sont comme ailleurs par de très petites entreprises dans des secteurs de service demandant soit peu de qualifications et employant de préférence du personnel féminin, soit des spécialités pointues dans des technologies nouvelles. Dans l'un et l'autre cas, ces emplois se trouvent peu adaptés au sidérurgiste moyen et augmentent par là le bouleversement des structures d'emploi local.

Les données agrégées au niveau régional et trop rapidement commentées ici ne donnent qu'une idée générale de la reconversion. A mon sens, c'est au niveau local, celui des anciens bassins d'emploi précisément dessinés et structurés par les entreprises sidérurgiques qu'il faudrait étudier et comparer comment la réalité se joue et quel avenir se dessine.

C'est ce que le laboratoire de sociologie a essayé de faire longuement à propos de Neuves-Maisons, tout en visant à dégager des éléments de comparaison avec les autres bassins. On ne fera qu'en esquisser très schématiquement les principes pour conclure.

En effet, chaque site a une culture, à la fois locale et d'entreprise, propre, faite de la nature et de l'histoire aussi bien de sa population (avec son origine, son histoire et ses traditions, ses références politiques et syndicales) que de son usine (avec son type de production, son mode de gestion du personnel, ses appartenances successives à tel ou tel groupe...). Ceci fait que chaque site est « entré en reconversion », si l'on peut dire, à des moments et sous des formes différentes, interdépendantes du reste les unes des autres.

Que l'on pense de ce point de vue à Longwy, Pompey ou Neuves-Maisons, on verrait déjà ces différences en regardant la répartition des effectifs dans les différentes filières énumérées plus haut, dépendant en partie des politiques d'emploi et de formation antérieure, mais aussi des politiques industrielles des groupes, de l'importance et de la nature du syndicalisme, de la place de l'immigration...

En perspective aussi, les évolutions ne paraissent pas les mêmes, d'abord à cause de l'environnement des bassins d'emploi considérés, ensuite peut-être par le plus ou moins grand dynamisme des systèmes d'acteurs locaux.

On sait par exemple que le bassin sidérurgique sud de la région de Nancy et aussi le bassin mosellan autour de Thionville ont gagné ou peu perdu de population active. C'est l'inverse à Longwy et Villerupt. Dès la période 1975-82, les jeunes ont diminué massivement au profit des plus de cinquante ans (Lhotel et Papa).

De même, dans les premiers sites nommés, 60 à 65 % des reclassements se passent-ils dans ou autour de l'ancien bassin d'emploi, évitant le plus souvent d'avoir à déménager. A Longwy, 54 % des reclassements se situent hors de Lorraine.

Claude Prêcheur dans la conclusion de sa thèse sur la sidérurgie lorraine en 1957 parlait de trois Lorraines juxtaposées sans cohésion : la Lorraine rurale, dépeuplée mais vivante et sans friches; la Lorraine sidérurgique, peuplée en quelques années mais où l'on trouvait déjà par contre de son temps des usines en ruines; enfin, ce qu'on appellerait aujourd'hui le sillon mosellan et ses villes, surtout Metz et Nancy dont l'urbanisation n'a jamais été liée précisait-il à la sidérurgie.

Avec la fin de la sidérurgie, il semble que la dynamique « naturelle » aille dans le sens d'une intégration des sites sud et nord de ce sillon mosellan aux villes proches et inversement à un retour à un état de friche, (plutôt qu'au rural) de Longwy, des hautes vallées de l'Orne et de la Fensch. C'est pourquoi un politique et un plan où collaborent l'État et la Région paraissent plus que jamais nécessaires.

Francis de CHASSEY

## Bibliographie

BARISI, BURDILLAT, CHARRASSE, *Dynamique de Main-d'Œuvre étrangère et mutations technologiques dans la Lorraine sidérurgique*, CRMSI 1985, 195 p.

BAUDIN, *La mise au travail des ouvriers dans les mines et les usines sidérurgiques en Lorraine du sud, 1870-1914.*, DEA Sociologie du Travail, Université de Nancy II, octobre 1984.

*Bilan de trois années de conversion*, Préfecture de Région Lorraine. Cabinet du Préfet délégué, chargé du redéploiement industriel, juillet 1987. T. 1, 167 p. et Annexe 239 p.

BOLZINGER (A.M.), DEHASS (A.), « La formation-conversion des sidérurgistes : une étude de cas sur Pompey N.M. », *Éco. Lorraine*, n° 50, octobre 1986.

BONNAFOS (G. de), « Filières professionnelles et acquisition des compétences dans la sidérurgie », *Formation-emploi* n° 12, oct.-déc. 1985.

BONNET (S.), *L'homme du fer* T. IV (1974-1985), P.U.N. et éd. Serpenoise, 1985, 595 p.

BOURDIEU, BOLTANSKI, De St MARTIN, *Les stratégies de reconversion, les classes sociales et le système d'enseignement. Informations sur les sciences sociales*, n° 12, 1973.

BOURDIEU, *La distinction : Critique sociale du jugement*, Paris, éd. Minuit, 1979.

BREF, (Bulletin de Recherches sur l'Emploi et la Formation), n° 28, 29, septembre et décembre 1987. Mobilité - Reconversion.

BURDILLAT (M.), « La reconversion des salariés : éléments exploratoires »; *GIP Mutations industrielles*, Paris, avril 1987, 47 p.

CHARASSE (D.), *Lorraine cœur d'acier*, Petite Coll. Maspero, 1981, 197p.

CHARASSE (D.), *Crise des rites, rites de la crise*. Séminaire Anthropologie du monde industriel, janvier 1987 (à paraître Direction du Patrimoine).

DE CHASSEY (F.), GAFFET (A.), HUMBERT (C.), THOYON (D.), BOEGLIN (O.), PENNESI (S.), GUYOT (P.), *Crise et reconversion au niveau local : le cas du site sidérurgique de Neuves-Maisons*. Laboratoire de Sociologie du Travail, Université de Nancy II, mars 1987, 498 p.

*Développement du bassin sidérurgique lorrain, Économie Lorraine*, n° 35, mars 1985.

DUBET (F.), *La Galère : Jeunes en survie*, Fayard, 1987, 592 p.

DURAND (M.), LEMAITRE (G.), « Usinor le plan acier 1982-1986 », dans *Stratégies industrielles et politiques d'emploi*, T.I. Groupe de sociologie du travail P. VI et Centre de recherches en sciences sociales du travail Paris XI, 1985, 369 p.

DURAND (C.), « Chômage et violence ».- Galille 1987.- *Économie Lorraine* n° 95, avril 1986 (Dossier spécial sidérurgie).

ELIE (A.), « Action de formation dans le bassin ferrifère », *Éducation permanente* n° 1, mars 1969.

FREYSSENET (M.), *La sidérurgie française 1945-1975 : L'histoire d'une faillite*, Savelli, 1979, 241 p.

FREYSSENET (M.), OMNES (C.), *La crise de la sidérurgie française*, Profil Hatier, 1985, 79 p.

GAFFET (A.), *Représentation de la formation et de la reconversion par les sidérurgistes de Neuves-Maisons*. Étudiants de maîtrise de Sociologie du travail, sous la direction de A. Gaffet, Assistant de Psycho-Sociologie, Nancy II, juin 1986, 57 p. et annexes.

GIRARD (A.), *Développement économique et mobilité des travailleurs*, Paris, INED, 1965, 158 p.

Groupe de travailleurs licenciés, *Nous travailleurs licenciés : les effets traumatisants d'un licenciement collectif*, 1976, 316 p.

HASS (D.), *Éléments de réflexion sur la reconversion du renom sportif*, juin 1986, 71 p. DEA Sociologie du travail, Université de Nancy II.

HAUMONT (B.) WEHL (B.), « Un territoire en crise : le bassin sidérurgique Lorrain », *Les Annales de la recherche urbaine* n° 29.

HENNETON (C.), « Le plan d'action en faveur de la sidérurgie », *Éco. Lorraine* n° 37, août 1985.

GENDARME (R.), *Sidérurgie lorraine. Les coulées du futur*. Presses univ. de Nancy, éd. Serpenoise, Metz, 1985, 314 p.

HOUSSIN (F.), « L'impact de la contribution exceptionnelle de l'État », *Éco. Lorraine* n° 52, décembre 1986.

HUC (M.), « La nouvelle convention de protection sociale de la sidérurgie », *Droit Social*, 1984, 460 p.

HUMBERT (C.), *Mobilisation/démobilisation de la main-d'œuvre dans les entreprises de 11 à 49 salariés du canton de Neuves-Maisons*. Étudiants de Maîtrise sociologie du travail sous la direction de C. Humbert, chargée d'Études ERET, 1986, 84 p.

KIRSCH (E.), *Mobilité passée et mobilité potentielle dans la sidérurgie*, Paris, CEREQ, Ronéo, 1984.

Laboratoire de Sociologie du Travail, *Étude Sociologique de la préretraite à Neuves-Maisons*, juin 1987, 196 p.

LEGRAND (M.), « Les risques de la pré-retraite » *Économie Lorraine* n° 26, avril 1984.

LEGRAND (M.), « La préretraite : Une dynamique associative », *Éco. Lorraine*, n° 27, sept. 1984.

LEGRAND (M.), *Préretraite et vie associative : le cas de la Lorraine*, Thèse 3<sup>e</sup> cycle Université de Nancy II. Sept. 1987, 360 p.

LESNE (M.), COLLON (C.), ŒCONOMO (C.), « Changement socio-professionnel et formation : Étude d'une situation de crise dans le bassin de Briey », *Les documents de l'INFA*.

*Liaisons Sociales*. Supplément mensuel n° 1, 10/10/1985. « Les reclassements silencieux ». Dossier.

*Le Monde*, 11.07.1985 : Dossiers et Documents.

*Le Monde*, 27.09.1986 : Dossiers et Documents.

LHOTEL (H.) et PAPA (Th.), *Bassin sidérurgique Nord Lorrain : les effets de la crise sur les conditions d'insertion des jeunes dans l'emploi*, OREAM, GREE, 1986, 95 p.

MONTLIBERT (de), « Chômage et licenciements : la crise de la lorraine sidérurgique. Longwy.- 1978-1980 », *Annales Économies Sociétés Civilisations* n° 5, 1984.

MOSCOVICI (S.), *Reconversion industrielle et changements sociaux, un exemple : la chapellerie dans l'Aude*, Armand Colin, 1961, 320 p.

MOSCOVICI (S.), « La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion », *Sociologie du travail*, n° 1, 1959.

NOIRIEL (G.), *Vivre et lutter à Longwy*, Paris, Maspero, 1980, 262 p.

PEDON (A.), « La Lorraine et la Sarre ».- Deux politiques de reconversion, *Éco. Lorraine*, n° 46, mai 86.

PINCON, *Désarrois ouvriers. Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, l'Harmattan, 1987.

PRECHEUR (C.), *La Lorraine sidérurgique*, Paris, S.A.B.R.I., 1959. T. 1, 631 p.; T. 2, 198 p.

SAUTRÉ (G.), *L'orientation des jeunes dans les vallées sidérurgiques*, Thèse de 3<sup>e</sup> cycle, École des sciences politiques, Paris, 1986.

THOYON (D.), *Les reconversions des salariés des usines sidérurgiques dans une zone des monoindustries. Étude d'un itinéraire particulier de reconversion dans le cas de l'usine de Neuves-Maisons et de la place de la formation dans ces reconversions*. Mémoires de DEA de sociologie du travail, Nancy II, 1985, 103 p.

*Travail*. N° spécial sidérurgie. Avril 84, (64, rue de la Folie-Mericourt, Paris 17).

VILLEVAL (MC.), CHASKIEL (P.), *La mobilité de la force de travail dans une entreprise en voie de fermeture : la SNAP (1977-1986)*, GREE, 1986, 249 p.

VILLEVAL (MC.) et MEHAUT (P.), « Les congés de formation-conversion et la gestion des mobilités. Une étude de cas dans la sidérurgie », *Formation-Emploi*, n° 16, oct.-déc. 86.

VILLEVAL (MC.), « Crise de la Sidérurgie de reconversion des salariés », *Les Annales de la recherche urbaine*, n° 35-36, novembre 1987.

YAYAOUI (M.), *Les femmes de Neuves-Maisons dans la sphère productive*. Mémoire de maîtrise, Nancy II, 106 p., juin 1986.

ZARIFIAN (P.) *La politique industrielle dans la sidérurgie française de 1977 à 1983 : Le jeu de l'échec*. Paris, CRMSI, 1984, 108 p. (Cahiers du CRMSI).