

x 50377
2000
17

UNIVERSITE DE LILLE I
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES
INSTITUT DE SOCIOLOGIE

Année 2000

THESE

pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE

Discipline : sociologie

présentée et soutenue publiquement
par

MAZADE Olivier

TITRE :

RECONVERSIONS ET SOCIALISATIONS PROFESSIONNELLES :

Le cas des agents des Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais (HBNPC)

Directeur de Thèse :

M. Jean-Claude RABIER, Professeur à l'Université des Sciences et Technologies de Lille

15 DEC. 2000

JURY

M. Olivier KOURCHID, Directeur de recherche au CNRS

M. Bernard GANNE, Directeur de recherche au CNRS

M. Claude GIRAUD, Professeur à l'Université des Sciences et Technologies de Lille

SCD LILLE 1



D 030 200252 1

the 20 000 777

50377

2000

17

UNIVERSITE DE LILLE I
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES
INSTITUT DE SOCIOLOGIE

Année 2000

THESE

pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE

Discipline : sociologie

présentée et soutenue
par

MAZADE Olivier

TITRE :

RECONVERSIONS ET SOCIALISATION

Le cas des agents des Houillères du Bassin du Nord

Directeur de Thèse :

M. Jean-Claude RABIER, Professeur à l'Université des Sciences et Technologies de Lille

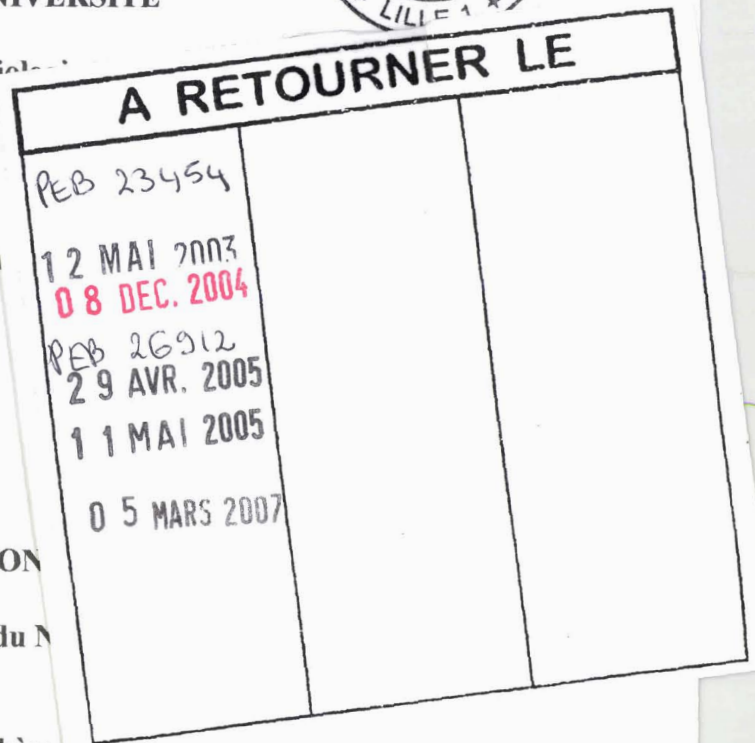
15 DEC. 2000

JURY

M. Olivier KOURCHID, Directeur de recherche au CNRS

M. Bernard GANNE, Directeur de recherche au CNRS

M. Claude GIRAUD, Professeur à l'Université des Sciences et Technologies de Lille



Remerciements

Je remercie la cinquantaine d'agents des HBNPC pour leur accueil. Sans eux, ce travail aurait été impossible. Pendant un court instant, ils m'ont transmis une partie de leur vécu et m'ont communiqué une expérience professionnelle et sociale. Sans aucune exception, ils m'ont ouvert leur porte, témoignant que la sociabilité n'est pas un vain mot dans le bassin minier. Je pense tout particulièrement à certains d'entre-eux pour qui la reconversion a été le début d'une période marquée par une série de régressions (en termes de sécurité d'emploi, de salaires, de responsabilités, de mode de vie).

Je remercie également Jean-Claude Rabier pour son suivi et sa rigueur. Au début de ce travail, à un moment où je n'avais que des idées vagues et confuses, il a su m'orienter et me diriger vers cette population (les mineurs) et ce problème (la reconversion). Cette action a été déterminante.

SOMMAIRE

Table des matières.	p.4
Introduction.	p.9
Partie I	
Chapitre I - Les reconversions professionnelles : ruptures de trajectoire et changements identitaires.	p.24
Chapitre II - Le plan de reconversion mis en place par les Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais (HBNPC).	p.72
Partie II	
Chapitre III - Analyse et classification des entretiens de reclassés.	p.128
Chapitre IV - Analyse de la trajectoire des agents reclassés des HBNPC.	p.333
Conclusion.	p.435
Bibliographie.	p.457
Annexes.	p.472

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

p.9

PARTIE I

CHAPITRE I - LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES : RUPTURES DE TRAJECTOIRE ET CHANGEMENTS IDENTITAIRES

Introduction	p.24
I - Les ruptures de trajectoire	p.25
A) - Identité individuelle/Identité collective	p.26
B) - La problématique identitaire	p.29
C) - Trajectoire et rupture de trajectoire	p.33
D) - Les stratégies des reclassés	p.40
E) - Les objectifs	p.50
II - Quelques éléments de l'identité professionnelle et sociale des agents des Houillères	p.52
A) - Les modèles identitaires	p.54
1) - Le modèle communautaire	p.54
2) - Le modèle professionnel	p.57
B) - Eléments du modèle identitaire des mineurs	p.58
C) - Eléments de l'identité sociale des mineurs	p.65
1) - La communauté minière.	p.65
2) - La mythologie du mineur.	p.68
Conclusion.	p.70

CHAPITRE II - LE PLAN DE RECONVERSION MIS EN PLACE PAR LES HBNPC

Introduction	
I - Effectifs et périodisation de la reconversion	p.72
A) - Périodisation	p.73
1) - Les reconversions avant 1984	p.73
2) - Les reconversions après 1984	p.74
B) - Le mouvement d'adaptation du personnel des HBNPC	p.75
III - Les moyens utilisés et bilan de la reconversion	p.83
A) - Les définitions selon les groupes d'âge	p.83
B) - Les moyens	p.85
C) - La "double structure" (HBNPC)	p.89
D) - Bilans et difficultés de la reconversion	p.97

IV - Les reconversions en entreprises et les reconversions par créations d'entreprise	p.102
A) - Les reconversions en entreprises	p.102
1) - Les moyens	p.103
2) - Répartitions par région et par branche	p.105
3) - Un exemple de processus de sélection	p.106
4) - Un exemple de reconversions en entreprise	p.107
B) - Les reconversions par créations d'entreprise	p.110
1) - Les procédures de création	p.110
2) - Les chiffres des reconversions par créations d'entreprise	p.114
3) - Une enquête sur un échantillon de cent entreprises	p.117
Conclusion	p.121

PARTIE II

Introduction	p.126
--------------	-------

CHAPITRE III - ANALYSE ET CLASSIFICATION DES ENTRETIENS DE RECLASSES

I - Les conditions de production des informations	p.128
A) - Les caractéristiques générales des entretiens	p.129
B) - L'enquête	p.135
C) - Les fondements de la classification	p.140
II - La classification des entretiens	p.152

Pôle I - LES REUSSITES QUASI-ABSOLUES

<i>Les reclassements sans regrets et avec ascension - CATEGORIE I</i>

A - Evaluation et facteurs de réussite	p.153
1) - Evaluation objective et subjective	p.153
2) - Les facteurs de réussite	p.159
2,1) L'institution d'accueil	p.159
2,2) La formation	p.160
2,3) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements	p.164
2,4) Le rôle du tiers	p.168
2,5) Les continuités de compétences	p.171
B - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles	p.181
1) - Le métier	p.182
2) - Niveau et mode de vie	p.186

Les reclassements sans regrets et sans ascension - CATEGORIE II

A - Evaluation et facteurs de réussite	p.193
1) - Evaluation objective et subjective	p.193
2) - Les facteurs de réussite	p.198
2,1) L'institution d'accueil	p.198
2,2) La formation	p.199
2,3) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements	p.200
2,4) Les continuités de compétences	p.202
2,5) Le rôle du tiers	p.209
B - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles	p.210
1) - Le métier	p.210
2) - Niveau et mode de vie	p.214
Conclusion	p.214

Pôle II - LES ECHECS

Les échecs - CATEGORIE III

A) - Evaluation et facteurs de l'échec	p.220
1) Evaluation objective et subjective	p.220
2) Les facteurs de l'échec	p.223
2,1) Le manque de compétences professionnelles et de formation	p.223
2,2) L'institution d'accueil	p.233
2,3) Les contraintes de mobilité	p.235
2,4) Le rôle du tiers	p.239
B) - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles	p.244
1) Le métier	p.244
2) Niveau et mode de vie	p.248

Pôle III - LES REUSSITES RELATIVES

Les reclassements satisfaisants avec regrets - CATEGORIE IV

A) - Evaluation et facteurs de réussite	p.253
1) Evaluation objective et subjective	p.253
2) Les facteurs de réussite	p.260
2,1) Les continuités de compétences	p.261
2,2) La formation	p.264
2,3) L'institution d'accueil	p.270
2,4) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements	p.274
2,5) Les continuités de compétences	p.276

B) - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles	p.280
1) Le métier	p.281
2) Niveau et mode de vie	p.289

Les reclassements insatisfaisants avec regrets - CATEGORIE V

A) - Evaluation et facteurs qui expliquent la reconversion insatisfaisante	p.297
1) - Evaluation objective et subjective	p.297
2) - Les facteurs qui expliquent la reconversion insatisfaisante	p.304
2,1) L'absence de formations et le manque de connaissances professionnelles	p.305
2,2) L'institution d'accueil	p.313
2,3) Les contraintes de mobilité géographique	p.314
2,4) Le rôle du tiers	p.317
B) - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles	p.320
1) - Le métier	p.320
2) - Niveau et mode de vie	p.325
Conclusion (chapitre III)	p.330

CHAPITRE IV - ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DES AGENTS RECLASSES DES HBNPC

Introduction	p.333
I - L'entrée aux mines	p.334
A) - Les processus d'entrée aux HBNPC	p.334
B) - Les conséquences des types d'entrée aux HBNPC	p.344
II - Les mises à l'épreuve	p.345
III - Les constructions identitaires ou " <i>le travail sur les écarts</i> "	p.351
A) - Les transactions externes	p.352
1) - L'adaptation	p.353
2) - La reconnaissance	p.359
2,1) Les reconnaissances fortes	p.359
2,2) Les reconnaissances faibles	p.362
3) - Les échecs	p.367
4) - Les moyens de la transaction externe	p.369
5) - Le poids des continuités	p.382
B) - Les transactions subjectives	p.385
1) - "Se délier"	p.388
2) - "Se rassurer et se comparer"	p.392
4) - "Se rassurer et se justifier"	p.397
Conclusion	p.401

IV - La reconversion : une combinaison de causalités temporelles	p.402
A) - Les " <i>Formes temporelles de la causalité</i> "	p.402
B) - Les causalités temporelles à l'oeuvre dans le processus de reclassement	p.406
1) - La maîtrise des temporalités	p.406
2) - Le poids du contexte : inhibition et réactivation	p.413
3) - Structures temporelles et rapport au temps	p.416
V - Les reconversions : une socialisation professionnelle ?	p.420
A) - Les reconversions : entre continuités et ruptures	p.421
B) - Les reconversions : différentes formes de socialisation professionnelle	p.424
C) - La reconversion : une construction de la reconnaissance	p.430
Conclusion (chapitre IV)	p.433
CONCLUSION GENERALE	p.435
LISTE DES TABLEAUX.	p.455
BIBLIOGRAPHIE.	p.457
ANNEXES.	p.472

INTRODUCTION

Les reconversions professionnelles recouvrent un ensemble de réalités diverses et hétérogènes. Elles désignent aussi bien un changement de métier dans la même entreprise que la conservation du même métier dans une autre entreprise. De plus, elles concernent à la fois les changements volontaires, qui relèvent du choix personnel, et les reclassements de personnels dans le cadre des plans sociaux et/ou des procédures de licenciements qui, par définition, n'ont pas pour origine une décision volontaire. Les "*usages peu stabilisés*"¹ du terme "reconversion" incitent L. Tanguy à utiliser cette notion pour désigner seulement les actions collectives et contraignantes des reclassements qui font suite à une décision de licenciements pour motif économique. De ce fait, les démarches individuelles et volontaires de changement de métier ne font pas partie des reconversions professionnelles. C'est ce sens collectif et coercitif que nous utiliserons pour désigner les salariés qui, dans l'attente d'un licenciement pour motif économique, sont reclassés. En revanche, nous conserverons les diverses réalités évoquées : les reconversions regroupent les reclassements internes (le salarié reste dans la même entreprise) et externes qui peuvent se réaliser soit dans la même activité, soit dans une activité différente.

Plusieurs notions sont fréquemment utilisées pour définir le passage d'une activité professionnelle à une autre : reconversion, conversion, transfert, transition, mutation, reclassement. Celles-ci évoquent des réalités différentes. Selon nous, le terme "reclassement" est le plus neutre : il désigne le passage d'un poste à un autre dans une entreprise, une autre activité (créations d'entreprise) ou un service de la même entreprise. En revanche, les termes "reconversion", "conversion" et "mutation" ne sont pas neutres, ils recouvrent des réalités précises. Ils évoquent les idées de rupture, de changement radical et de "transformation". En logique, la conversion est l'inversion des termes d'une proposition, c'est-à-dire le passage d'une forme à une autre qui est, par définition, une "transformation". En quoi un reclassement professionnel est-il une reconversion ? Que signifie une "transformation" en matière de reclassement ?

Pour les individus concernés, le reclassement est une rupture dans la trajectoire professionnelle et peut affecter divers domaines. Par exemple, lorsque la reconversion s'accompagne d'une mobilité géographique, l'emploi de l'épouse peut constituer une contrainte

¹ Tanguy L., "*Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960*", Sociétés Contemporaines, pp.68-93, n°35, 1999

supplémentaire. Les durées de trajet peuvent s'allonger, les horaires et les disponibilités ne sont pas forcément les mêmes. De ce fait, c'est l'ensemble des conditions de vie qui se trouve affecté par le reclassement.

Pour rester dans le domaine professionnel, le métier peut être éventuellement différent mais, de façon certaine, les collectifs de travail - l'équipe, l'atelier, l'entreprise -, qui forment l'espace des relations dans lequel les agents en reclassement se trouvaient, sont modifiés. Désignons par "environnement", l'ensemble des dimensions du reclassement, à savoir le métier et les collectifs de travail.

Le problème central du reclassement est l'adaptation au nouvel environnement, une fois le reclassement effectué. De ce fait, même si les individus concernés sont aidés par des mesures facilitant le reclassement - primes à l'embauche, formations éventuelles comme nous le développerons par la suite -, ce sont eux qui doivent réaliser leur adaptation. En reprenant les termes de A. Lerolle, les salariés reclassés ne sont pas les "objets" des mesures qui sont décidées par les autres. Ils sont aussi des "sujets"² de leur propre histoire.

Etant donné que l'environnement professionnel est constitué de deux dimensions, l'adaptation au métier est le premier aspect du reclassement. L'acquisition des savoirs et des connaissances professionnelles permettant aux reclassés d'exercer leur nouveau métier semble nécessaire pour réaliser cette adaptation. Ceci implique la compréhension, d'une part, de l'espace dans lequel ils se trouvent (l'entreprise d'accueil dans son ensemble, en tant que système qui a une finalité, des parties interdépendantes) et, d'autre part, des fonctions professionnelles occupées quotidiennement. Dans le cas d'un reclassement dans un métier proche, l'acquisition des savoirs professionnels est sans aucun doute plus facile que dans les cas de reclassements dans des fonctions qui paraissent éloignées du métier originel.

Ensuite, le second aspect de l'adaptation est l'intégration dans les collectifs de travail de l'institution d'accueil. Les reclassés sont insérés dans des équipes de travail et sont en relation avec les autres membres de l'entreprise d'accueil. L'objectif est de s'intégrer dans les collectifs de travail, c'est-à-dire de se faire accepter auprès des partenaires. Or ceci ne va pas de soi pour les salariés reclassés car, par différence avec les embauches "classiques", ces derniers bénéficient de mesures destinées à faciliter leur recrutement (primes) et d'une reclassification dans l'entreprise qui conserve la position obtenue dans la situation d'avant le reclassement (dans le BTP, un agent de maîtrise aux Charbonnages de France est reclassé chef de chantier par exemple). Toutes ces différences de traitement font que la légitimité de la position des reclassés est plus à construire qu'obtenue.

Dans ces conditions, comment appréhender, dans le domaine des reclassements professionnels, les idées de rupture et de transformation qui sont liées à la notion de reconversion ?

La première manière est d'analyser les moyens utilisés par les personnes concernées pour s'adapter à leur nouveau métier. En effet, de manière générale, il est possible de

² Lerolle A., *Histoires de vies professionnelles. Mobilités externes : stratégies subjectives et politiques d'entreprises*, Document de travail n°62, CEREQ, 1991.

distinguer deux types de facteurs à l'origine d'une adaptation. Il y a ceux qui sont "nouveaux", qui, par définition, n'étaient pas présents avant l'entrée en reconversion et qui sont acquis pendant les formations (savoirs et connaissances nouveaux) et ceux qui étaient déjà présents, intériorisés pendant la trajectoire avant l'entrée en reconversion. En d'autres termes, dans ce dernier cas de figure, il peut exister un transfert de compétences professionnelles entre l'activité de départ et celle de reconversion. Par exemple, lorsque le reclassement s'est effectué dans un emploi similaire, mais dans une autre entreprise. Dans ces conditions, comment pouvons-nous envisager une "rupture" si des éléments de continuités existent entre les deux activités ? N'est-ce pas la notion de transition³, et non celle de conversion, qui s'impose ? Les éléments de transfert entre les activités ne mettent-ils pas en évidence le fait que le changement est long, progressif et surtout partiel ?

La deuxième manière, qui permet de "discuter" de l'idée de rupture et de changement radical, fait référence au point de vue des salariés reclassés, à leur subjectivité. Ici, la rupture signifie que ceux-ci sont "convertis" à leur nouvel emploi, à leur situation présente, c'est-à-dire que, subjectivement, ils considèrent que ce qu'ils font (activité), ce qu'ils sont dans l'entreprise aujourd'hui (position obtenue) leur procurent un niveau de satisfaction tel qu'ils s'identifient à la situation présente et, corrélativement, ne regrettent pas l'ancienne. Ils ont réalisé le "deuil" du passé, montrant ainsi le changement d'identification. Pour désigner cette rupture subjective avec le passé, la notion de "conversion subjective" semble appropriée.

En effet, celle-ci a une origine religieuse et désigne un ensemble de rituels destinés à marquer une rupture avec les anciennes "adhésions". Il se produit une adhésion et une identification à la nouvelle doctrine. La conversion signifie "renaissance et retour à soi"⁴. P. Berger et T. Luckmann, reprenant ce sens religieux de la conversion⁵, utilisent le terme "alternation" qui signifie "devenir autre". Ils mettent en relation le changement "objectif", c'est-à-dire la modification de la position sociale et de l'environnement, et le changement "subjectif" qui se manifeste par une identification au nouveau contenu. L'alternation est une modification identitaire profonde qui aboutit à un engagement car l'individu *"se donne à la musique, à la révolution, à la foi, pas seulement partiellement mais avec ce qui est subjectivement la totalité de sa vie"*⁶.

En ce qui concerne les ruptures de trajectoire professionnelle telles que les reconversions, la "conversion subjective" signifie une adhésion à la nouvelle activité et la réalisation du "travail de deuil" de l'ancienne. Non seulement l'individu change d'activité, s'adapte et réussit son insertion dans la nouvelle institution (il n'est pas au chômage) mais, en

³ La problématique est similaire pour ceux qui étudient les processus de transition professionnelle : *"Les conversions sont brutales et le plus souvent définitives alors que les transitions sont plus lentes et incertaines. Changer radicalement ou en restant un peu soi-même, tel est peut-être l'enjeu. Derrière ce jeu de langage, se manifestent les questions que pose tout passage, et la reconversion des salariés en est un : y-a-t-il médiation ? continuité ou rupture ? immédiateté ou glissement progressif ? transformation ou mutation ?"*

Rose J., *"Introduction à "Transition professionnelle et recomposition des statuts salariaux"*, in Villeval M.C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 255-266, L'Harmattan, 1992.

⁴ Encyclopédia Universalis, Article "Conversion", pp.979-981, Vol 4

⁵ Berger P., Luckmann T., *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksiek, 1986

⁶ Ibid., p.198

plus, il adhère et s'identifie à son travail qui est, pour lui, une source de satisfaction. Dans ce cas, il s'agit d'une rupture subjective avec le passé.

A quelle condition une reconversion professionnelle permet-elle une conversion de ce type ? Une "alternation" est-elle le résultat "mécanique" du passage d'une activité professionnelle à une autre ? Ne peut-il pas se développer un rapport "instrumental", une identité "de retrait", et donc des motivations insuffisantes, de la part du reclassé à l'égard de son emploi si celui-ci n'offre pas un niveau de mobilisation de compétences suffisant par rapport à ce qu'il a connu dans sa trajectoire avant le reclassement ? Dans ces conditions, ne risque-t-il pas de "continuer" à s'identifier au passé ?

L'idée que le reclassement est une rupture radicale, une "alternation" et une "transformation" ne va pas de soi. Seule une analyse permettant d'une part de savoir comment, et avec quels moyens, les reclassés se sont adaptés et, d'autre part, de déterminer le sens subjectif accordé à la situation présente (emploi, conditions de vie) pourra mettre en évidence les continuités/discontinuités présentes dans les mouvements de reclassement.

Le terme "reconversion" exprime les discontinuités : tous les reclassements consécutifs à un plan social sont-ils des reconversions ? Sur la base de l'étude de la subjectivité des reclassés, est-il possible de dire que chacun d'entre-eux est un "reconverti" ?

Pour "évaluer" un processus de reclassement, plusieurs types d'analyse sont envisageables.

Une première approche des phénomènes de reconversion professionnelle consisterait à ne prendre en compte que la position actuelle des individus. De cette manière, soit le reclassé a un emploi, soit il ne l'a plus au moment de l'enquête. Le reclassement serait réussi dans le premier cas et un échec dans le second. Le parcours réalisé depuis la phase de transition jusqu'au moment de l'enquête n'est pas pris en compte.

Une deuxième approche prendrait en compte ce parcours, permettant, cette fois, d'établir une classification de trajectoires et non pas seulement une catégorisation de positions. De ce fait, la première catégorie regroupe ceux qui ont un emploi présentement et qui n'ont connu aucune phase de précarité et de chômage. La deuxième rassemble ceux qui ont un emploi mais qui ont connu des périodes de précarité (l'emploi de reclassement n'est pas le même que celui d'aujourd'hui). La troisième catégorie regroupe les agents au chômage. En conséquence, les deux premières classes rassemblent ceux qui ont "réussi", qui se sont finalement adaptés et qui sont devenus des reconvertis.

Les limites de ces approches sont considérables. Elles sont toutes relatives à l'absence de prise en compte de la subjectivité des personnes concernées, c'est-à-dire de ce qu'elles pensent des conditions de vie et de travail dans lesquelles elles se trouvent. Ces approches tendent à imposer une catégorisation en termes de réussite/non réussite qui n'est peut-être pas celle des reclassés. Premièrement, elles n'établissent pas de différences de degré d'adaptation qui peut être plus ou moins élevé. Deuxièmement, elles ne prennent pas en compte la définition de la situation présente et les catégorisations produites par les agents. Le fait d'avoir un emploi ne donne aucune information sur le sens que le reclassé lui accorde. De plus, il n'est pas possible d'établir une différence de "réussite" entre ceux qui ont gardé leur emploi de

reclassement et ceux qui ne l'ont plus, mais qui ne sont pas au chômage. Enfin, aucune information n'est donnée en ce qui concerne les moyens grâce auxquels certains reclassés se sont adaptés.

Une approche des phénomènes de reconversion professionnelle en termes de socialisation semble plus appropriée. Trois raisons peuvent être avancées.

La première est relative à la nécessité d'une part d'analyser les moyens par lesquels les reclassés assurent leur adaptation et, d'autre part, de déterminer la signification subjective accordée à la situation actuelle. Une réinsertion obtenue ne signifie pas mécaniquement que les individus concernés se définissent eux-mêmes en termes de réussite. C'est pourquoi une approche qui n'essaie pas de saisir le sens que les reclassés accordent à leurs conditions de vie et de travail présentes risque d'imposer une catégorisation qui ne correspond pas à celle des reclassés.

Ensuite, une approche en ces termes, à condition de prendre en compte l'ensemble de la trajectoire, est appropriée à l'analyse des continuités/discontinuités qui peuvent exister, premièrement, en matière de moyens utilisés par les individus pour s'adapter à leur environnement et, deuxièmement, en ce qui concerne les domaines d'identification.

Enfin, cette approche permet de déterminer les "formes" de socialisation professionnelle qui caractérisent la situation des reclassés. P. Berger et T. Luckmann définissent une socialisation "réussie" par l'établissement d'une *"relation symétrique entre la réalité objective et la réalité subjective"*⁷, c'est-à-dire entre l'environnement et les savoirs et attitudes intériorisés. Ainsi, dans le cas d'un reclassement d'un emploi à un autre, d'un changement d'environnement, une socialisation professionnelle "réussie" signifie une adaptation au nouveau contexte et une adhésion subjective à celui-ci.

Dans ces conditions, il s'agit bien d'une reconversion. Mais elle n'est qu'une forme possible de socialisation professionnelle. Car il peut exister d'autres cas de figure. Tout d'abord, le cas d'une socialisation "ratée", c'est-à-dire d'une absence d'adaptation à l'environnement pouvant conduire le reclassé au chômage. Ensuite, le cas d'une adaptation relativement réussie mais sans que le reclassé soit subjectivement un "converti". Il n'a pas réalisé le "deuil" de son passé, ne s'identifie pas à son emploi présent qu'il considère comme moins satisfaisant que celui d'autrefois (en termes d'activité, d'autonomie, de salaire, de relations de travail).

L'approche en termes de socialisation (degré d'adaptation, signification subjective) doit prendre en compte l'ensemble de la trajectoire professionnelle, c'est-à-dire la totalité des expériences dans ce domaine. De cette manière, il est possible de déterminer dans quelle mesure un reclassement est caractérisé par des discontinuités qui, en principe, sont liées à la notion de conversion. Ceci permet également de proposer une autre évaluation du processus de reclassement car celui-ci, dans le cadre des plans sociaux et des licenciements pour motif économique, est établi à court terme, après la sortie des effectifs de l'entreprise qui licencie.

⁷ Ibid., p.183

La trajectoire des reclassés est composée, jusqu'à l'entrée dans une entreprise d'accueil ou une activité de reconversion, de deux grandes séquences. La première est constituée par les expériences professionnelles acquises dans l'exercice des diverses activités occupées. La deuxième est la phase de transition entre les deux emplois (procédures de reclassement) pendant laquelle l'objectif est précisément l'acquisition des éléments qui doivent permettre l'adaptation au nouvel environnement.

Ainsi, pour comprendre l'ensemble du processus de reconversion et analyser les divers facteurs à l'origine de l'adaptation des individus à leur environnement, dont la place de la formation, il est nécessaire de préciser que les reclassements professionnels ne se pratiquent pas dans le "vide", avec une totale liberté d'action de la part des entreprises en restructuration. Un certain nombre de règles juridiques a progressivement tenté de préciser les droits et les devoirs des responsables de cette mission.

Les reconversions professionnelles font l'objet de diverses procédures institutionnelles dont l'objectif est l'encadrement des pratiques de reclassement. Ainsi, lorsque l'entreprise est de taille moyenne ou grande (à partir de cinquante salariés), et que les licenciements sont nombreux (au moins dix salariés), une cellule de reclassement peut être instituée⁸. Cette dernière a pour fonction d'aider les salariés concernés à déterminer un métier, une formation et de prospecter des entreprises susceptibles de les insérer. Si ce n'est pas le cas, ce sont les agents de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) qui assurent ces missions.

Faisant l'objet d'une réglementation juridique, la reconversion a une dimension collective car *"elle constitue l'une des modalités de cette transition professionnelle socialement organisée et institutionnalisée"*⁹.

Le principal objectif des procédures institutionnelles est d'éviter que les licenciements ne se traduisent par du chômage. Le financement public (partiel) trouve sa légitimité par le fait que la suppression de certaines activités est un "risque" susceptible de concerner chaque personne indépendamment de sa responsabilité individuelle. La reconversion est donc un phénomène collectif qui nécessite la solidarité nationale. Les moyens privés (les entreprises) et publics doivent permettre aux salariés de retrouver un emploi.

Une telle préoccupation est relativement récente : les années 1983/1986 semblent marquer une rupture en ce qui concerne la gestion de la mobilité externe¹⁰. Dès les années 1960, des mesures sont adoptées en faveur des reconversions, notamment par le Fonds National pour l'Emploi (FNE) créé en 1963 : conventions de formation, allocations relatives à la mobilité géographique, allocations de conversion¹¹. Le chômage étant faible, il s'agit

⁸ Le financement public ne concerne que les entreprises de moins de 2000 salariés.

⁹ Ginsbourger F., Préface à *"Mutations industrielles et reconversion des salariés"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), pp.15-18, L'Harmattan, 1992.

¹⁰ Villeval M. C., *"Les temps de la reconversion : politiques et enjeux théoriques."*, Mutations industrielles et reconversion des salariés, pp. 19-51, L'Harmattan, 1992.

Outin J. L., *"Formes institutionnelles et organisation du marché du travail : l'exemple des politiques de conversion de la main-d'oeuvre."*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 67-76, L'Harmattan, 1992.

¹¹ Comme le souligne J. L. Outin, il s'agissait, avec la formation, de favoriser un retour rapide à un emploi qualifié et, avec les allocations, pour ceux qui n'ont pas accès à un travail qualifié, de leur faire accepter un emploi

surtout de favoriser la "fluidité" du marché du travail¹² afin de ne pas freiner la croissance économique. L'ouverture progressive de l'économie française, l'insertion dans le Marché Commun nécessitent des changements structurels et, par conséquent, une mobilité de la main-d'oeuvre.

Dans les années 1970, suite au ralentissement de la croissance économique et à l'augmentation du chômage, les politiques de l'emploi prennent une importance croissante. Dans ces conditions, les licenciements économiques font l'objet d'une organisation et d'un encadrement institutionnel : le régime d'assurance-chômage met en place, en octobre 1974, une allocation d'attente aux salariés licenciés pour motif économique, les licenciements sont soumis à un contrôle administratif. Il s'agit d'attendre le retour de la croissance, la "crise" étant considérée comme un moment passager. Les gouvernements veulent éviter les licenciements massifs et favoriser la mobilité interne, plutôt que la mobilité externe, grâce notamment à la formation permanente. Au début des années 1980, la priorité n'est pas, non plus, accordée à la mobilité externe. La politique de "relance" de l'économie mise en oeuvre en 1981, la baisse du temps de travail (passage aux 39 heures, abaissement de l'âge de la retraite), la volonté de maintenir les activités industrielles "traditionnelles" (sidérurgie, charbonnages, chantiers navals) par souci d'indépendance nationale ne permettent pas d'envisager les reconversions comme des mesures prioritaires.

La période 1983/1986 est marquée par un profond changement en ce qui concerne les mobilités externes. L'échec de la "relance" économique implique une modification des interventions économiques et sociales dans le sens d'une politique de restauration des "grands équilibres". Le refus des dévaluations après 1983, la lutte contre l'inflation, la volonté de restaurer la part des entreprises dans la valeur ajoutée afin d'améliorer la compétitivité entraînent une phase de restructurations intenses. Ces choix, combinés à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986, ont une conséquence immédiate : un accroissement des licenciements dont le nombre est de 272 000 en 1979, 429 000 en 1984 et de 660 000 en 1987¹³. M. C. Villeval souligne le fait que les reconversions n'ont plus seulement une dimension locale et ponctuelle mais deviennent structurelles dans la mesure où les restructurations sont durables, fréquentes et concernent l'ensemble du système industriel.

Dans ces conditions, la mobilité externe prend une importance capitale. La manière dont on considère les reconversions se modifie. Cette fois, il s'agit d'aménager un processus permettant de faciliter la mobilité professionnelle et surtout, d'éviter le chômage. L'Etat, l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), les entreprises et le régime d'assurance-chômage sont associés pour gérer les reconversions et favoriser cette "modalité" de la transition professionnelle. L'aménagement institutionnel de la reconversion prend la forme d'un "droit à la reconversion". Etant auparavant réservé à des situations locales, ce droit est généralisé en

moins qualifié. (Outin J.L., *op. cit.*, p.69)

¹² La mobilité du facteur travail est l'une des cinq conditions de la concurrence pure et parfaite. Pour beaucoup d'économistes, cette mobilité n'est pas un problème "en soi" à partir du moment où les mécanismes marchands fonctionnent correctement. C'est par le jeu des salaires entre les marchés, les secteurs que la main-d'oeuvre est mobile. En conséquence, toute entrave à ce processus est interprétée en termes de "résistance au changement" et, pour finir, de "chômage volontaire".

¹³ Source INSEE, chiffres cités par M. C. Villeval, *op. cit.*, L'Harmattan 1992

1989 à l'ensemble des salariés menacés de licenciement pour motif économique¹⁴. Le plan social regroupe l'ensemble des mesures mises en oeuvre "pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne saurait être évité"¹⁵.

L'importance accordée aux formes de mobilité externe montre que les reconversions deviennent un élément essentiel du changement social. La capacité et la rapidité à reconvertir le personnel, à modifier les structures productives font partie des facteurs permettant l'adaptation d'une société aux contraintes économiques et aux nouvelles données techniques.

Une reconversion professionnelle particulière dépend en grande partie du contexte général dans lequel elle se déroule. Pour comprendre une reconversion "locale", il semble nécessaire de la resituer dans l'espace des mesures générales décidées à un moment donné car celles-ci conditionnent les moyens mis en oeuvre et toute la procédure de reclassement, phase essentielle dans la trajectoire des personnes reclassées. Ce sont ces mesures qui permettent de mobiliser des moyens en formation, en prospection mais aussi en matière d'indemnités favorables à la mobilité géographique, en avantages accordés aux entreprises pour qu'elles acceptent d'embaucher les salariés en reclassement. Une grande partie de l'adaptation au nouveau contexte est déterminée par les obligations juridiques des entreprises en matière de reclassement et par l'ensemble des moyens attribués.

Mais, d'un autre côté, même si "du point de vue juridique, la procédure du plan social est fortement encadrée"¹⁶ et si des moyens sont décidés par les pouvoirs publics, impliquant une limitation de l'hétérogénéité des pratiques de reclassement, un plan social peut être conduit de diverses manières en fonction de la taille de l'entreprise, de la suppression complète ou partielle de celle-ci (un service, une activité), du nombre de licenciés, de sa part dans l'emploi d'une zone territoriale (s'il s'agit d'une industrie dominante ou non), etc. Autrement dit, il existe une certaine diversité des plans de reconversion.

A ce titre, un des facteurs de la diversité des pratiques est la place et le rôle des formations dans le processus de reconversion qui peuvent être plus ou moins importants selon le plan social adopté. Il est possible de distinguer une "logique de reclassement" et une "logique de formation"¹⁷. En principe, elles sont confondues car le salarié en reconversion est d'abord formé pour, ensuite, être reclassé dans une activité externe.

En réalité, la pratique des reconversions met en évidence une "tension" entre ces deux logiques. La première, souvent exprimée par l'entreprise, a pour objectif la réinsertion des salariés dans un délai relativement court. Cet objectif est inscrit dans le plan social qui détermine une date de fermeture, une période pour assurer la reconversion. La "logique de

¹⁴ Comme le souligne P. Enclos, le caractère général de ce droit ne doit pas être exagéré puisqu'il ne concerne que les salariés licenciés pour motif économique comptant deux ans d'ancienneté et étant âgés de moins de 56 ans.

Enclos P., "Reconversion : à la recherche de problématiques juridiques", in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp.292-302, L'Harmattan 1992.

¹⁵ Article L.321-4-1 du Code du travail.

¹⁶ Mallet L. *et al.*, "A quoi servent les plans sociaux ?", Travail et Emploi, n°72, p.79, 1996

¹⁷ Legrand M., "Atouts et freins dans le processus individuel de reconversion des sidérurgistes peu qualifiés", in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 111-124, L'Harmattan 1992

reclassement" est caractérisée par une formation limitée à un apprentissage technique pour un emploi déterminé (être coffreur dans le bâtiment par exemple), des détachements en entreprise, des périodes de stage et d'essai fréquentes. La "logique de formation" a le même objectif que la précédente, à savoir le reclassement dans une activité externe. Cependant, les moyens diffèrent car la formation prend une part plus importante dans le dispositif de reconversion. De ce fait, les salariés suivent une formation plus générale, qui essaie d'élargir leurs connaissances de base (alphabétisation, remise à niveau pour les moins qualifiés). La période de transition tend à être prolongée. Surtout elle n'est pas perturbée par les détachements et stages d'essai. En effet, étant donné la volonté de réinsérer rapidement les salariés, ces derniers rompent le suivi d'une formation intense qui se déroule sur une période assez longue.

La "logique de reclassement" apparaît plus efficace à court terme : les salariés sont plus rapidement insérés, notamment en raison des tentatives successives d'essais et des mesures facilitant l'embauche de ce type de personnel (primes à l'embauche pour les entreprises d'accueil). Mais, comme le souligne V. Merle, une reconversion *"ne se juge pas à un taux de réinsertion à court terme mais sur le long terme à la solidité du projet professionnel"*¹⁸. Quels peuvent être les déterminants d'une reconversion à plus long terme, c'est-à-dire cinq ou dix ans après la sortie de l'entreprise qui a restructuré ? Quel est le devenir de ces salariés s'ils n'ont pas été assez formés ?

Ainsi, en fonction de la place des formations, des stages et des essais dans le dispositif de reclassement, les conséquences sur l'adaptation à l'environnement sont différentes. Or, ce sont en grande partie les différents degrés d'adaptation qui déterminent la présence des continuités/discontinuités. Les formations, en facilitant l'adaptation à des emplois variés, en permettant aux bénéficiaires de connaître une évolution de leurs fonctions et de reconstruire une identité professionnelle, sont un puissant facteur de rupture avec le passé. Les savoirs mobilisés sont "nouveaux", la reconstruction identitaire favorise la "conversion subjective". Au contraire, lorsque les connaissances professionnelles sont insuffisantes, les reclassés tendent à "bricoler" avec les savoirs acquis dans leurs expériences diverses, ce qui produit une adaptation trop faible pour pouvoir reconstruire une identité professionnelle. Dans ces conditions, il ne peut pas y avoir de "conversion subjective".

Autrement dit, la manière dont la procédure de reclassement est conduite détermine en grande partie l'issue des reclassements et l'intensité de la "transformation".

Tout au long de ce travail, il s'agira de démontrer que les phénomènes de reconversion professionnelle :

1) nécessitent une analyse en termes de socialisation, seule susceptible de mettre en évidence les faits suivants :

¹⁸Merle V., *"Introduction à 'L'individuel et le collectif dans la construction des trajectoires'"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 95-103, L'Harmattan, 1992

- le reclassement de personnels n'est pas un processus unitaire et homogène. Il aboutit, au contraire, à des situations très différentes du point de vue du degré d'adaptation réalisé et de la signification subjective accordée à la situation présente,

- la "reconversion" n'est qu'une forme possible d'un reclassement associant l'adaptation et la "conversion subjective",

- le reclassement ne peut être représenté seulement en termes de rupture en raison, d'une part de nombreux transferts de savoirs et de compétences professionnelles et, d'autre part, de la possibilité d'une non-adhésion subjective des personnes aux conditions de vie et de travail créées par le reclassement,

- le déséquilibre entre les mesures de reclassement et les mesures de formation en faveur des premières n'est pas favorable à la construction d'une "reconversion".

2) permettent de placer au centre des conceptions de la socialisation professionnelle, la notion de "conversion subjective", c'est-à-dire d'adhésion à l'environnement dans lequel se trouvent les personnes. La signification subjective accordée aux conditions de vie et de travail est un moyen essentiel pour déterminer la "réussite" du reclassement et pour éviter une définition de la situation qui ne correspond pas à ce pensent les individus de celle-ci. De ce fait, l'évaluation d'un plan de reclassement ne doit pas s'établir sur la seule base de l'obtention d'un emploi et de la sortie des effectifs de l'entreprise qui licencie.

Ce sont ces questionnements qui conduiront notre analyse de la reconversion des ex-agents des Houillères du Nord - Pas-de-Calais (HBNPC).

La reconversion du personnel des HBNPC a concerné environ 5000 personnes et s'est réalisée entre 1984 et 1992. Etant donné le "*manque d'étude systématique sur les catégories de travailleurs affectées par la reconversion*"¹⁹, l'intérêt de l'étude est de porter sur la situation des agents après le reclassement effectué.

Nous avons choisi principalement l'analyse d'entretiens conduits de manière semi-directive auprès de reclassés, quelques années après leur entrée dans l'entreprise de reclassement (entre sept et quinze années). Le caractère semi-directif de l'entretien permet de saisir des aspects "objectifs" - suite de positions occupées aux Houillères, puis dans l'institution d'accueil, qualifications obtenues, formations réalisées - et des aspects "subjectifs" - sens accordé au travail actuel -. Auparavant, un travail sur les archives des HBNPC (le plan social mis en place), des entretiens avec des responsables chargés de la reconversion et des responsables d'entreprises qui ont accueilli les ex-agents ont été réalisés de manière à savoir comment les reclassements ont été assurés par les Houillères.

¹⁹ Lyon-Caen A., "*Introduction à 'Les acteurs et la dynamique des dispositifs'*", in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 143-151, L'Harmattan, 1992

L'étude se compose de deux grandes parties incluant chacune deux chapitres. La première partie regroupe les analyses théoriques et institutionnelles. Le premier chapitre est l'objet de deux "détours" nécessaires à l'analyse de la reconversion.

Cette dernière étant une rupture de trajectoire, affectant l'identité professionnelle et sociale des ex-agents des HBNPC, le cadre conceptuel qui nous semble le plus pertinent pour saisir les articulations entre les reclassés et leur environnement est la perspective "constructiviste", notamment les travaux qui étudient la construction des identités professionnelles et dont l'ouvrage de C. Dubar - *La socialisation*²⁰ - propose une synthèse générale. Ces analyses, en partie d'inspiration "interactionniste"²¹, ont précisément pour objectif de saisir les interactions entre les individus et les institutions et de montrer comment ceux-ci essaient de "construire" une "réalité sociale" satisfaisante.

Le deuxième détour est la mise en évidence de quelques éléments de l'identité professionnelle et sociale des agents des Houillères. L'entreprise ayant de nombreux services autour de son activité d'extraction - transport ferroviaire, cokerie, construction et entretien des logements, etc. -, il est difficile de découvrir une unité dans autant d'activités. Toutefois, il est possible de préciser quelques caractéristiques de certains de ces métiers, notamment ceux du fond. En fait, il s'agit de préciser les conditions de vie et de travail aux HBNPC. Ceci nous semble le point de départ de l'analyse de la trajectoire des reclassés. Cette dernière est composée de trois grandes périodes : la séquence "minière", la phase de transition et celle qui commence au moment du reclassement dans une autre activité et/ou une autre entreprise. L'étude des identités professionnelles et sociales concerne la première période. Elle est le préalable à l'analyse de la manière dont les reclassés agissent pendant les phases de transition et de reclassement.

Le second chapitre a pour objectif principal l'étude de la deuxième période, à savoir la manière dont les Houillères ont assuré la mission de reconversion. Un travail sur les archives des HBNPC²² a été réalisé pour savoir quels ont été les moyens mis en oeuvre et pour reconstituer les procédures mises en place : conventions avec les entreprises, stages de formation, indemnités de mobilité, avantages accordés aux entreprises susceptibles d'embaucher les ex-mineurs. L'étude se poursuit par la précision des effectifs concernés car les responsables ont élaboré une catégorisation des effectifs en fonction des types de reclassement : EDF, filiales CDF, autres bassins miniers, entreprises privées et créations d'entreprise. Un travail d'évaluation de la réussite d'une partie des effectifs - les créations

²⁰ Dubar C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, A. Colin, 1991

²¹ P. Corcuff parle de "galaxie constructiviste" pour bien souligner l'hétérogénéité de ces travaux dont le seul point commun est la volonté de dépasser les oppositions fondatrices - "objectif/subjectif, collectif/individuel, macro/micro" (p.6) - . C'est pourquoi il fait une distinction entre les théories qui accordent "une prédominance aux structures objectives" (celle de P. Bourdieu par exemple) et celles qui accordent une importance plus grande aux interactions, sans négliger les structures (celle de P. Berger et T. Luckmann par exemple). La distinction entre les théories se fait "selon qu'elles partent des structures ou des interactions" (p.20).

En ce qui nous concerne, il s'agit principalement des courants plus "interactionnistes".

Corcuff P., *Les nouvelles sociologies. Constructions de la réalité sociale*, Ed. Nathan, Coll. 128, 1995.

²² Ce travail a été effectué au Centre Historique Minier de Lewarde (59)

d'entreprise - a été réalisé auprès du Tribunal de Commerce de Béthune pour tester la "solidité" des créations.

La deuxième partie regroupe les analyses des entretiens de reclassés (chapitres III et IV). Ceux-ci ont été effectués entre sept et quinze ans après la sortie des HBNPC. Dans le troisième chapitre, la catégorisation des entretiens de reclassés permet de discerner les différences de parcours depuis l'entrée dans l'institution d'accueil. Il s'agit de prendre en compte des aspects "objectifs" - la suite de positions occupées, la position au moment de l'entretien (activité ou chômage) - et des aspects "subjectifs" - le sens accordé à la situation présente -. Nous nommons "configuration", la combinaison de ces aspects à un moment donné, celui de l'entretien. Ainsi, au moment de la rencontre avec le reclassé, sont saisies une suite de positions obtenues - ascension ou pas, période de chômage - et la signification subjective accordée à la situation présente, mais aussi à tout le parcours réalisé. Les différentes configurations doivent permettre de montrer la diversité des situations en fonction des continuités/discontinuités.

Enfin, dans le quatrième chapitre, l'objectif de l'analyse est de faire une synthèse de l'ensemble des moyens mobilisés par les agents pour assurer leur adaptation. Ceux-ci sont observés dans plusieurs catégories. Les rassembler nous permettra de déterminer l'importance des continuités/discontinuités et, par conséquent, de savoir, d'une part dans quelle mesure les reclassements aboutissent à des reconversions caractérisées par une adaptation et une "conversion subjective" et, d'autre part, quelles sont les diverses formes de socialisation professionnelle construites quelques années après le reclassement.

PARTIE I

La reconversion est un changement dans la trajectoire professionnelle. Cela signifie qu'il existe des différences entre "l'avant" et "l'après" du reclassement. Le statut du reclassé est celui d'un "débutant/ancien". Il est un "ancien" dans le travail, il a déjà vécu un parcours professionnel : ancienneté dans l'activité de l'entreprise de départ, ascension dans l'échelle de classification. Il avait construit une adaptation à son environnement et une intégration dans le collectif de travail (équipes). Dans son activité de reclassement, le reclassé est, en partie, un débutant. Il conserve sa classification mais l'acquisition de tous les savoirs pour exercer pleinement ses nouvelles fonctions et l'intégration dans le collectif de travail de l'entreprise ne sont pas spontanées. Elles sont à construire.

Une fois dans l'entreprise d'accueil, l'adaptation à la nouvelle situation suppose une mobilisation de moyens. Il s'agit de l'intériorisation de savoirs dont l'origine provient en partie de tout le parcours qui a précédé l'entrée dans l'entreprise de reclassement. Par conséquent, le préalable à la compréhension de la reconversion est la reconstitution des séquences qui composent ce parcours. La première est la période qui se situe avant l'entrée aux Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais. Elle peut être marquée par des formations, des stages en entreprise, des expériences diverses dans d'autres activités que celle des mines. La deuxième séquence est le parcours réalisé aux Houillères qui est d'une durée plus ou moins longue et qui peut être caractérisé par une mobilité interne, une ascension. La troisième séquence est la phase de transition entre les Houillères et l'activité de reclassement pendant laquelle le salarié se prépare à exercer une nouvelle activité : formations, stages d'essai en entreprise. Enfin, la quatrième séquence est la période qui commence au moment où l'agent est reclassé soit dans une autre entreprise, soit dans la même, mais dans d'autres fonctions (reclassement interne).

Pour comprendre comment la situation actuelle des reclassés, c'est-à-dire celle enregistrée lors de l'entretien, la précision des principaux éléments qui caractérisent chacune de ces séquences apparaît nécessaire. Ainsi, par exemple, l'expérience d'un métier avant l'entrée aux Houillères peut avoir des conséquences quelques années plus tard, au moment de la reconversion, et, de ce fait, déterminer le reclassement. L'analyse des principaux éléments des conditions de vie et de travail aux HBNPC et des expériences professionnelles avant l'entrée dans cette entreprise permettra de savoir ce que ces salariés ont intériorisé tout au long du parcours qui a précédé l'entrée en reconversion.

En analysant le parcours aux HBNPC, l'objectif est de mettre au jour les caractéristiques essentielles de l'identité professionnelle des agents des Houillères. En analysant toutes les mesures et tous les moyens mis en oeuvre lors de la période de reconversion, il s'agit de mettre en évidence le rôle des savoirs dispensés dans l'adaptation des reclassés à leur nouvel emploi.

Les analyses sociologiques se rattachant aux courants "constructivistes" ont pris pour objet les "changements identitaires", c'est-à-dire les passages d'une situation à une autre, d'un statut à un autre. Ce cadre théorique est approprié à l'étude de la reconversion qui est également un passage d'une activité professionnelle à une autre. Les constructions identitaires sont un produit de l'interaction entre une personne et un environnement. Une fois reclassés, les agents des HBNPC élaborent une "stratégie" dont l'objectif est l'adaptation. L'issue du reclassement dépend de la confrontation entre les savoirs du reclassé et ceux demandés par l'institution d'accueil.

La partie I se compose de deux chapitres. Après avoir précisé le cadre théorique relatif aux notions de trajectoire et de changement identitaire et donner quelques éléments caractérisant les conditions de travail et de vie des agents des Houillères (chapitre I), l'étude porte sur les moyens mis en oeuvre par les HBNPC afin de reconvertir ses agents (chapitre II).

CHAPITRE I - LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES : RUPTURES DE TRAJECTOIRE ET CHANGEMENTS IDENTITAIRES.

Sur un plan théorique, la reconversion peut être représentée par une "confrontation" entre une trajectoire professionnelle et une institution d'accueil (une fois passée la période de transition). En effet, la particularité d'une reconversion, comme problème d'insertion, est que les individus ont une histoire professionnelle plus ou moins longue (contrairement aux jeunes sans expérience par exemple). Avant que leur position soit menacée par un plan social, ces salariés étaient intégrés dans des équipes et connaissaient leur travail : ils étaient adaptés à leur environnement relationnel et professionnel. En entrant dans une nouvelle entreprise, il s'agit de refaire ce processus. C'est pourquoi, lorsqu'ils sont reclassés dans une activité externe (aux Houillères), il existe un écart entre "ce qu'ils sont" et "ce qu'ils doivent être" pour pouvoir prolonger leur trajectoire professionnelle. Il s'agit d'une "prise de rôle" : les reclassés ont une position et doivent répondre à des "attentes" de la part des autres (partenaires, hiérarchie).

Ce décalage peut être défini par une distance entre les "réalités objectives" et les "réalités subjectives"²³. Les reconversions sont un cas parmi d'autres d'écart entre l'objectif et le "subjectif". Nous entendons par "objectif", les attentes formulées par les autres - hiérarchies, partenaires - sur la base du rôle professionnel occupé (les exigences du poste principalement) et par "subjectif", les savoirs et les identifications produits tout au long de la trajectoire professionnelle. Ainsi, puisque les reconversions sont un passage d'une activité à une autre, la probabilité est très grande de constater une distance entre les savoirs acquis et ceux requis par le poste.

C'est la problématique du décalage entre les personnes et leur environnement, ainsi que les tentatives pour le réduire ou pour s'y habituer tout en produisant des "justifications", qui, selon nous, légitiment l'utilisation d'une analyse d'inspiration "interactionniste", c'est-à-dire une analyse qui étudie les "interactions" entre l'individu et son environnement et qui postule que les individus sont des "sujets", des "acteurs" et non des "objets" des institutions auxquelles ils appartiennent. C'est pourquoi, dans un premier temps, l'analyse portera sur ce cadre théorique relatif aux notions de trajectoire, de rupture de trajectoire et de changement identitaire. Dans un second temps, il s'agira de préciser le modèle identitaire des mineurs permettant de fournir quelques éléments de l'identité professionnelle et sociale des agents des Houillères.

²³ Berger P, Luckmann T., *op. cit.*, Méridiens Klincksiek, 1986

I - Trajectoires et ruptures de trajectoire.

Le centre de notre analyse est l'étude d'une rupture de trajectoire. Plus précisément, il s'agit de mesurer les conséquences de cette rupture sur les identités et de voir comment les ex-agents des HBNPC l'ont gérée en mettant en oeuvre des moyens pour, dans un délai déterminé, s'adapter à leur nouvel environnement.

Comme nous allons le voir, cette problématique est souvent traitée dans le courant interactionniste qui s'est intéressé aux problèmes de changement identitaire²⁴, aux biographies, aux ruptures biographiques, aux "tournants de l'existence"²⁵. C'est pourquoi nous utiliserons certains acquis dont C. Dubar, dans son ouvrage sur *La Socialisation*²⁶, a essayé de fournir une synthèse.

Le point de départ de la réflexion concerne le terme "identité". Il est possible de distinguer deux manières d'aborder cette notion.

La première est statique : il s'agit de mettre en évidence l'identité d'un groupe qui, de ce fait, est délimitée précisément par cette identité qui se différencie des autres. L'objectif est la recherche de ce qui fait l'unité du groupe. Le premier danger est l'essentialisme puisque l'on cherche à mettre en évidence l'essence de cette collectivité qui, de surcroît, est permanente et qui constitue un ensemble de caractères valables dans tous les contextes et tout au long de la trajectoire. Le second danger est la réification qui consiste à croire que cette identité existe réellement en l'état et détermine, à ce titre, les comportements et pensées des personnes concernées. Dans ce schéma, l'individu, en qualité d'acteur, capable de stratégies, est "effacé" pour laisser place à une série de caractères inférés de l'analyse.

La deuxième manière d'aborder la notion d'identité est dynamique et interactionniste. Il s'agit de mettre en évidence des "configurations" caractérisées par une interaction entre les individus et les institutions. Les premiers sont marqués par une intentionnalité et une recherche de reconnaissance, les dernières expriment un ensemble de contraintes avec lesquelles il est possible de négocier. Ainsi, l'intentionnalité et la subjectivité sont prises en compte. Les "configurations identitaires", que l'on peut définir par une stabilisation ponctuelle (saisie au moment de l'enquête) d'un "équilibre" entre les personnes et les institutions, sont fondamentalement précaires car elles sont le résultat d'ajustement permanent. Les individus sont plus ou moins adaptés, plus ou moins reconnus dans leur environnement. Dans ce cadre, *"le moi n'a rien de substantiel ou métaphysique. Il est de nature relationnelle"*²⁷. Les sociologies interactionnistes sont diverses mais il existe une unité en ce qui concerne la conception du "soi" car *"la personne n'est rien d'autre que le résultat du travail d'ajustement continu entre l'identité objective et l'identité subjective"*²⁸.

²⁴ Strauss A., *Miroirs et masques*, Métaillié, 1992a

²⁵ Hughes E., *Le regard sociologique*, Textes rassemblés par Chapoulie J. M., EHESS, 1996

²⁶ Dubar C., *op. cit.*, A. Colin, 1991

²⁷ Queiroz (de) J. M., *L'interactionnisme symbolique*, p.83, Rennes, Presses Universitaires, 1994

²⁸ Ibid, p.86

Au coeur de cette conception, il y a bien l'idée d'un processus permanent, caractérisé par l'interaction et la confrontation entre les individus et les institutions. L'acteur est "replacé" dans ce schéma car il s'agit d'analyser les manières dont il gère les tensions entre lui et son environnement.

L'objectif de cette dernière démarche n'est pas de cerner les identités collectives mais, en grande partie, de mettre en évidence les processus d'ajustement entre ce qu'est l'individu "pour lui-même" - l'identité subjective - et ce qu'il est "pour les autres" (la hiérarchie, les pairs) - l'identité objective -. Or ceci est fondamental en ce qui concerne l'analyse de la reconversion car celle-ci est un moment particulier de distance entre les deux identités définies précédemment. L'identité subjective est construite dans la trajectoire : elle représente les savoirs intériorisés par une longue pratique d'un métier et les identifications à certains aspects, voire à la totalité, de celui-ci. L'identité objective suppose l'étude du poste de reconversion et de l'entreprise dans laquelle se trouvent les ex-agents. Les reconvertis, bénéficiant de mesures favorables à leur réinsertion (primes à l'embauche pour les entreprises), ayant une origine professionnelle spécifique, sont "catégorisés" par les autres, c'est-à-dire par la hiérarchie et les membres de leur équipe de travail.

Le centre de l'analyse est précisément la tentative de cerner le "poids" du passé dans les stratégies élaborées par les reclassés pour s'adapter à leur emploi.

A - Identité individuelle/Identité collective.

L'identité *"revêt une sorte d'évidence...Elle renvoie au sentiment fondamental ("je suis moi") sur lequel est construit tout notre rapport au monde. Et, comme souvent dans les sciences humaines, cette évidence de l'expérience commune constitue un obstacle épistémique à son élaboration théorique. C'est pourquoi son usage est en même temps très répandu...et souvent très flou et peu consistant"*²⁹. Cette remarque de M. Lipianski à propos de l'identité souligne les difficultés de cette notion lorsqu'on veut l'utiliser pour une étude précise³⁰.

En première approche, nous pourrions donner une définition psychologique ou psycho-sociologique de l'identité qui serait ainsi un ensemble structuré et hiérarchisé d'éléments formant le "soi". Sous cet aspect, l'identité évoque la permanence et le sentiment d'unité parmi la multitude d'expériences affectives et relationnelles qui nous entoure constamment. L'identité est ce qui ne change pas, ce qui est constant, d'où les diverses dérives essentialistes qui postulent la permanence de celle-ci et qui sont à l'origine des "crispations

²⁹Lipianski M., *"Introduction à la problématique de l'identité"*, in *Stratégies identitaires*, pp 7-16, PUF, 1990

³⁰ Selon E. H. Erikson, l'identité est un terme qui a été utilisé pour la première fois dans les années 20 et qui provient des travaux de S. Freud. Les termes *"identité et crise d'identité sont devenus...des termes qui circonscrivent tantôt des choses si générales et apparemment si évidentes qu'il paraîtrait plutôt ridicule d'en exiger une définition."*

Erikson E. H., *Adolescence et crise. La quête de l'identité*, p.10, Flammarion, 1972.

identitaires" (replis) puisque, si elles sont permanentes, c'est l'environnement qui doit s'adapter. Mais ces dérives ne doivent pas nous conduire à négliger le fait que les personnes "ressentent" l'identité comme quelque chose de permanent et de continu.

En effet, l'identité repose bien sur des sentiments de son propre "soi", c'est-à-dire sur ce que ressent l'individu dans une situation donnée. Cette caractéristique prédomine dans la définition de E. Erikson selon laquelle l'identité est "*un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle*³¹". En ce sens, une absence d'identité serait une absence de sentiment d'identité, c'est-à-dire une incapacité, pour la personne, à établir une unité et une continuité. Elle n'a plus le sentiment de cohérence. Cette absence révélerait donc une incapacité à réaliser une synthèse parmi les logiques diverses et contradictoires. Ce point nous paraît fondamental parce que la personne, dont l'identité serait affectée par une situation de crise, engage un travail pour essayer de rétablir l'unité et la continuité perdues.

Dans une même perspective psycho-sociologique, A. Mucchieli³² établit une liste des divers sentiments formant l'identité :

- le sentiment d'unité cité ci-dessus (capacité de synthèse du "divers sensible"),
- le sentiment d'appartenance à une communauté ou à la société dans son ensemble (l'exclusion a des conséquences sur l'identité),
- le sentiment de continuité temporelle (l'individu se perçoit le même dans le temps),
- le sentiment de différence ou de singularité (par rapport aux autres),
- le sentiment de valeur (l'individu se juge à travers le regard supposé des autres présents ou absents, autrement dit l' "estime de soi"),
- le sentiment de confiance (une "foi" en l'être essentiellement acquise lors de la socialisation primaire),
- le sentiment d'existence qui serait l'aboutissement et l'ultime sentiment conditionné par la fixation profonde d'un projet et d' "une intentionnalité générale" (l'individu serait ainsi "tendu" tendu vers le futur). Ce dernier sentiment montre que le projet est un aspect important de l'identité.

Ces sentiments forment un système et sont nécessairement liés permettant des regroupements et des simplifications : par exemple, les sentiments de continuité et d'existence. Ainsi, cette définition toute simple (ensemble de sentiments), et quelques-uns de ces sentiments, sont particulièrement utiles. Surtout ceux déjà mis en exergue par E. Erikson, à savoir, la continuité et l'unité. En effet, la remise en cause de l'un de ses sentiments affecte l'identité dans son ensemble. Une rupture de trajectoire peut avoir une telle incidence. C'est donc un élément important qu'il s'agit de prendre en compte car une rupture de trajectoire peut conduire à une altération des sentiments d'unité et de continuité.

³¹ Ibid., p.14

³² Mucchieli A., *L'identité*, Coll.QSJ, PUF, 1986

Dans une deuxième approche, il s'agit de mettre au jour les identités collectives : celles-ci concernent des groupes. En ce sens, les individus ont en commun un certain nombre de traits sociaux et culturels produisant un groupe plus ou moins homogène aux contours délimités. L'identité d'un groupe est ce qui serait profond et commun à tous les membres. C'est un travail que l'on pourrait qualifier de "classique" dans la mesure où il s'agit d'étudier une collectivité et d'en dégager les principales caractéristiques dont on pense qu'elles déterminent les comportements et les actions. Ces traits fondamentaux assureraient les mêmes fonctions que les sentiments pour l'identité individuelle, à savoir la permanence temporelle et l'unité.

Le problème de ces démarches sur l'identité est, nous l'avons dit, l'essentialisme. Pour C. Dubar, ces deux manières d'envisager l'identité "*ont en commun de considérer l'identité comme une essence soit de nature collective et culturelle, soit de nature individuelle et psychique*³³".

En effet, ces démarches portent en elles, la dérive possible de considérer les caractères mis au jour (individuels ou collectifs) comme absolus, c'est-à-dire valables et déterminants quels que soient les contextes et, pour ce qui nous intéresse, tout au long de la trajectoire. C'est en fait cette permanence qui pose problème au regard de l'analyse de trajectoire.

Nous sommes ici au centre du problème posé par un passage d'une situation à une autre. Il y a toujours des caractères intériorisés qui sont efficaces et déterminants mais le problème est de les replacer dans un contexte relationnel pour précisément mesurer leur poids et leur hystérésis. Cela signifie qu'il faut essayer de mesurer l'influence de ces caractères dans la durée qui, s'ils étaient toujours valables, conduiraient à un déterminisme fort ou absolu. Le contexte relationnel, les interactions entre les individus et l'environnement sont potentiellement capables de modifier "l'identité", considérée comme permanente.

L'exemple typique d'une démarche qui conduit à postuler la permanence d'un soi est la psychanalyse car "*les processus du système inconscient sont intemporels, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas ordonnés dans le temps, ne sont pas modifiés par l'écoulement du temps*³⁴". Ainsi, l'inconscient est à l'abri du temps. La configuration psychique nouée pendant la phase oedipienne est conservée en l'état, elle est donc déterminante quels que soient les contextes.

La dérive essentialiste est présente lorsque l'on rend absolu et transcendantal un caractère qui a une origine, soit individuelle, soit collective. La rupture biographique ouvre un nouveau processus relationnel capable de modifier ces caractéristiques. La reconstitution d'une identité collective n'est qu'un moment dans l'analyse d'une rupture de trajectoire.

³³Dubar C., "*Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité*", dans *Education Permanente*, n°128, *Formation et dynamiques identitaires*, pp.37-44, 1996

³⁴Freud S., *L'inconscient. Métapsychologie*, p.97, 1968, cité par Attias-Donfut C., *Sociologie des générations*, p.228, PUF, 1988

Autrement dit, les analyses en termes d'identité individuelle/collective ne permettent que partiellement l'élaboration d'un cadre théorique pertinent pour étudier les ruptures de trajectoire.

B - La problématique identitaire.

Certains travaux accordent un primat théorique au relationnel dans la définition des identités. Leur diversité est forte. Ainsi, R. Sainsaulieu, pour définir des "identités au travail", utilisent le "paradigme stratégique" qui montre que les individus ne sont pas les "objets" au service des finalités de l'organisation, qu'ils produisent des marges de manoeuvre autour des règles. Ce sociologue confère aux relations vécues dans l'organisation la capacité de modifier les acquis antérieurs et de produire des configurations émergentes. Enfin, toutes les analyses qui se sont inspirées de la psychologie sociale de G. H. Mead, définissent les identités (le "soi") comme une construction dans la relation aux autres.

Selon R. Sainsaulieu, *"s'il y a identité personnelle, c'est qu'il y a reconnaissance par les autres, mais celle-ci n'est pas obligatoirement accordée, elle s'inscrit dans un jeu de forces sociales"*³⁵. Ainsi, l'identité au travail est construite essentiellement dans un processus relationnel, c'est-à-dire dans *"l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir"*³⁶. L'identité personnelle dépend de la reconnaissance de soi par les autres et celle-ci est liée à la capacité d'accès à des formes de pouvoir dans l'espace organisé car *"si le pouvoir social est recherché, c'est que l'individu risque, dans toute relation, la perte de la reconnaissance de soi"*³⁷. Un individu, insuffisamment doté de pouvoirs, risque d'avoir des difficultés à s'opposer aux injonctions des autres et d'être conduit dans une situation où il ne maîtrise plus, ou pas assez, ses actions et ses décisions, le conduisant à une forte hétéronomie.

L'analyse part d'une hypothèse fondamentale : le rôle des organisations économiques ou administratives dans la construction des identités individuelles et collectives. C'est avec la société moderne qu'émerge *"le phénomène de l'organisé"*³⁸ que M. Weber avait mis en évidence. Le travail organisé a une *"une influence profonde...sur les structures mentales et les habitudes collectives du monde industriel ou administratif"*³⁹.

Cette démarche conduit à une survalorisation de la "socialisation secondaire" dans la trajectoire. En effet, l'entrée dans une organisation, et le processus relationnel qui s'ensuit, ont des *"effets culturels"* (le sous-titre de l'ouvrage est "les effets culturels de l'organisation") et produisent *"quelque chose de supplémentaire à l'acquis antérieur"*⁴⁰, c'est-à-dire des normes relationnelles, des valeurs et des idéologies qui définissent l'individu.

³⁵ Sainsaulieu R., *L'identité au travail*, p.319, FNSP, 1977

³⁶ Ibid., p.342

³⁷ Ibid., p.342

³⁸ Ibid., p.9

³⁹ Ibid., p.9

⁴⁰ Ibid., p.9

Mais, en réaction aux modèles tayloriens et aussi à l'idéal-type de la bureaucratie de M. Weber qui ont tendance à réduire les organisations à de simples structures formelles et les comportements à des formes de conformité aux règles prescrites, R. Sainsaulieu souligne que l'objectif fondamental de son travail est d'accorder une place centrale à l'acteur social au sein des systèmes. A cette fin, il utilise le "paradigme stratégique".

La structure de l'organisation influence de deux manières les comportements individuels. Premièrement, la structure "pèse" lourdement sur les capacités à communiquer entre salariés. Le type de communication déterminé par l'organisation influence les manières *"de raisonner et d'interpréter"*. Deuxièmement, la structure détermine, dans une certaine mesure, la dotation en pouvoirs de chaque individu.

Néanmoins, les salariés ne sont jamais totalement dépourvus de moyens pour lutter car *"le pouvoir dans la structure est sécrété en tout point"*⁴¹ et *"chacun tire de sa situation organisationnelle des moyens de lutter"*⁴². Autrement dit, la position dans une administration ou une entreprise détermine des ressources inégales et la lutte pour la reconnaissance s'inscrit dans ce contexte.

En définitive, les individus sont actifs et mobilisent des moyens pour obtenir des pouvoirs leur permettant d'accéder à l'identité, c'est-à-dire à la reconnaissance de soi. Les moyens sont inégaux et *"il y a des véritables maîtres individuels et collectifs, parce que la lutte des désirs s'inscrit dans un monde de ressources inégales"*⁴³. C'est dans les interrelations et les activités communicationnelles que se déroule la lutte pour la reconnaissance. *"C'est ainsi que le système de la personnalité est mis en jeu par l'univers du social"*⁴⁴.

L'analyse de R. Sainsaulieu est d'un apport fondamental en ce qui concerne les problèmes de construction de reconnaissance. Ceux-ci se posent de manière aigüe à partir du moment où l'individu est reclassé : dans ce domaine, tout est à reconstruire. Parce qu'elle place les relations inter-personnelles (vis-à-vis des pairs et de la hiérarchie) au centre de la construction des identités, l'analyse souligne l'importance des "pouvoirs" et des "ressources" dans la possibilité de se faire reconnaître. Les reclassés représentent une catégorie spécifique dans l'entreprise dans la mesure où ils bénéficient d'aides pour se réinsérer (primes à l'embauche, formations financées par l'entreprise de départ). C'est la raison pour laquelle ils sont "catégorisés" par les partenaires et les responsables hiérarchiques : les premiers peuvent percevoir de manière négative leur traitement de faveur et ne pas leur assurer une coopération suffisante (surtout si le reclassé est un supérieur immédiat), les seconds les mettent à l'épreuve étant donné que les critères d'embauche ne dépendent pas exclusivement de la formation de ces personnes. Des difficultés à construire des marges d'autonomie, à obtenir des "pouvoirs" et à constituer des "ressources" peuvent se manifester et ainsi leur empêcher de construire une identité. De plus, toute insuffisance de "savoirs" due à une absence de formations et de connaissances professionnelles entraîne un manque de "pouvoirs" dans l'entreprise.

⁴¹ Crozier M., Friedberg E., *L'acteur et le système*, Seuil, 1977

⁴² Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.345, FNSP, 1977

⁴³ *Ibid.*, p.334

⁴⁴ *Ibid.*, p.333

Cependant, les travaux de R. Sainsaulieu ne recouvrent pas la totalité de la problématique des reclassements car l'analyse met l'accent sur la définition synchronique des identités (dans l'entreprise) alors qu'il existe une autre dimension, historique, qui consiste à étudier le parcours des personnes concernées.

La problématique des travaux de R. Sainsaulieu se définit en termes d' "accès à l'identité"⁴⁵ : les acteurs sociaux engagent une lutte pour la reconnaissance et utilisent les moyens disponibles pour y arriver. Ainsi, ils accèdent à des formes identitaires ou des modèles d'identité au travail. Or, les modèles en présence, sont, en grande partie, déclinés selon la position dans la structure.

Il s'agit bien d'un héritage des interrogations originelles de la sociologie du travail. Il fallait mettre en évidence comment les individus luttent contre toutes les formes d'oppression et de conditionnement de l'organisation taylorienne, des dirigeants, de l'organigramme, etc. La continuité ne doit pas occulter la rupture entraînée par le rôle actif des acteurs sociaux qui ne sont jamais complètement ce qu'on veut qu'ils soient. Mais ces modèles identitaires tendent à être considérés comme stables et définitifs étant donné le poids de la structure. Pour J. M. Weller, au sujet de cette analyse, *"l'identité est a priori posée comme cohérente, stable, unitaire et renvoie à un présupposé essentialiste du sujet"*⁴⁶.

Nous ne partageons pas ce point de vue. L'identité définie par R. Sainsaulieu ne renvoie pas à un essentialisme. Le primat ontologique accordé au relationnel, à l'acteur, la capacité de ce relationnel à modifier le parcours individuel et à créer des effets émergents montrent que l'essentialisme n'est pas présent. Seulement, la prégnance des structures dans les analyses de R. Sainsaulieu induit la vision d'une temporalité longue et donc d'une certaine stabilité des modèles sur la base des ressources disponibles dans la structure (on n'arrive pas *"fusionnel ou en retrait mais on le devient dans des contextes de travail où il n'y avait pas d'occasion de se différencier par l'expérience de la production, l'expérience de la communication avec les autres"*⁴⁷). De plus, inévitablement, une certaine unité du modèle est postulée en raison de la similitude de position dans la structure. Mais est-on sûr que ceux qui sont dans la même position, qui ont les mêmes pouvoirs, accordent une même signification subjective à leur situation ?

Le problème de l'analyse de R. Sainsaulieu est la polarisation sur la dimension synchronique et la réduction de la sphère de reconnaissance au domaine du travail. De ce point de vue, cette sociologie appartient à l' *"ancienne sociologie du travail"*. Selon A. Touraine, *"l'ancienne sociologie du travail a été tentée de définir entièrement les acteurs par le travail, c'est-à-dire par la place qu'ils occupaient dans un système de production"*⁴⁸. Selon

⁴⁵ *"L'identité exprime la quête de force"*

Ibid., p.333

⁴⁶ Weller J. M., *"Le mensonge d'Ernest Cigare. Problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité"*, Sociologie du Travail, pp.25-42, n°1, 1994.

⁴⁷ Sainsaulieu R., *"L'identité et les relations au travail"*, dans Education Permanente, n°128, pp.187-206, 1996

⁴⁸ Touraine A., Préface au *Traité de sociologie du travail*, pp.V-XII, De Boeck, 1994

ce dernier, il faut changer d'orientation car *"les acteurs ne se définissent plus entièrement par leur travail mais tout autant par leur carrière, leur consommation, voire leur appartenance nationale, morale ou religieuse...L'appartenance à des rapports sociaux de production cesse d'être le principe organisateur de tous les comportements"*⁴⁹.

La perspective d'analyse des identités est élargie. Elle est caractérisée par la prise en compte de l'histoire, donc de dimensions diachroniques, et de domaines qui n'appartiennent pas strictement au travail. R. Sainsaulieu a peut être (encore) raison lorsqu'il affirme récemment que le travail est la principale sphère de construction identitaire⁵⁰ mais, pour comprendre les stratégies objectives des individus (dans l'entreprise), il faut aussi prendre en compte la famille, l'ancienneté, la formation de base, etc. De plus, l'accès à l'identité est un terme "fort" qui indique que la personne s'identifie à son métier au point de s'y engager. Or ce comportement ne peut être le résultat exclusif de la position "ici et maintenant".

Enfin, et en liaison directe avec ce qui précède, l'analyse stratégique a tendance à accorder une part hégémonique à la catégorie générale du "pouvoir". D. Segrestin, voulant souligner les limites de l'analyse stratégique, montre que l'on ne peut réduire le comportement des acteurs à des stratégies *"réflexes et égoïstes"*⁵¹, précisément parce que, dans les comportements, ne figure pas seulement la recherche du pouvoir. Pour comprendre les actions des individus dans l'entreprise, une analyse de leur histoire, c'est-à-dire de ce qu'ils ont acquis et de ce à quoi ils se sont identifiés, s'ajoute à leur positionnement dans l'organisation et à leur environnement relationnel.

Le point commun des travaux d'inspiration interactionniste est, selon C. Dubar, la prise en compte de la dualité. Celle-ci a des formes diverses. La dualité peut s'observer entre l'identité pour soi (*"ce que je dis que je suis"*) et l'identité pour autrui (*"comment on me définit"*⁵²) et se trouve ainsi à l'origine d'ajustements et d'adaptations incessants. Elle s'observe aussi entre l'action communautaire (en référence à des valeurs, à la tradition, à une logique affective) et l'action sociétariaire (en référence à des intérêts, à des fins "extérieures" posées comme telles).

La conséquence immédiate de cette dualité est de *"considérer l'identité de quelqu'un comme un processus et non comme une sorte d'état initial"*⁵³. En effet, cette dualité met en évidence le caractère dynamique et précaire d'une identité sociale. Etablir, à un moment donné, une identité, ce n'est pas déterminer une essence mais une "configuration" caractérisée par un ajustement, localisé et contingent, entre l' *"identité sociale virtuelle"* et l' *"identité*

⁴⁹ Ibid., p.X

⁵⁰ *"Ceux qui perdent leur emploi perdent, à travers l'emploi, l'identité au travail et ne sont guère en état de se créer des identités de compensation. L'identité par le travail m'apparaît comme la condition nécessaire à la recherche d'identités sociales complémentaires à travers d'autres activités"*.

Sainsaulieu R., *op. cit.*, 1996

⁵¹ Segrestin D., *Sociologie des entreprises*, p.139, A. Colin, 1992

⁵² Dubar C., *op. cit.*, p116, 1991

⁵³ Dubar C., *"Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques"*, in *Sociétés Contemporaines* n°29, p. 75, 1998

sociale réelle"⁵⁴. E. Goffman, en faisant la distinction entre ces deux formes d'identité, montre que les "attributs" que l'on prête à une personne (identité virtuelle) ne sont pas forcément les "attributs dont on pourrait prouver qu'il les possède en fait [et] qui forment son identité sociale réelle"⁵⁵. Il précise que ces "attributs" sont produits dans la relation qui s'établit entre un individu et un autre ou entre une personne et une institution⁵⁶. Ce n'est pas une caractéristique particulière, "en soi", qui peut conduire à une stigmatisation. Cette dernière est une production relationnelle.

Les distances entre ces deux formes d'identité peuvent être à l'origine d'actions destinées à les réduire et qui sont des processus d'ajustement. Une rupture de trajectoire, le passage d'un statut à un autre, d'une activité à une autre comme dans le cas des reclassements, sont des moments particuliers de désajustements entre l'identité pour autrui - les catégorisations réalisées par l'institution et les partenaires - et l'identité pour soi, c'est-à-dire les caractéristiques construites tout au long de la trajectoire.

C. Dubar, reprenant les analyses interactionnistes, met en évidence deux stratégies destinées à combler l'écart entre l'individu et son environnement. Une stratégie ou une transaction objective ou relationnelle destinée à s'adapter et à se faire reconnaître par les partenaires et les "*autrui significatifs*" (G. Mead). Une transaction interne à l'individu qui a pour objectif la production d'une unité de la réalité présente à l'esprit de l'individu marquée par une discontinuité, c'est-à-dire une reconstruction du "*sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle*"⁵⁷. En reprenant une formule de J. Palmade, on pourrait se représenter l'identité comme un "*travail de l'écart*"⁵⁸ dont la seule permanence est précisément ce travail et non l'identité.

Lorsqu'on relève une identité, à un moment donné, on saisit une "photographie" de ces processus et de ces tentatives de réduction de distance qui sont à l'oeuvre. Nous parlerons de "configuration". Ce sont ces "stratégies" qu'il s'agit de formaliser pour "comprendre" les ruptures de trajectoire.

C - Les ruptures de trajectoire.

Il semble que l'analyse de trajectoire ait été utilisée très tôt par les sociologues interactionnistes, notamment avec le recours à la notion de biographie. Comme le souligne J. M. De Queiroz, "*la notion de biographie était en réalité présente dans le travail sociologique depuis le début de l'école de Chicago, mais sous la forme bien particulière, non d'un problème à résoudre mais d'une méthode à employer : celle des histoires de vies*"⁵⁹. L'objectif était de suivre "*la transformation des attitudes face aux événements qui les*

⁵⁴ Goffman E., *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, p.12, Editions de Minuit, 1975.

⁵⁵ Ibid., p.14

⁵⁶ "*En réalité c'est en termes de relations et non d'attributs qu'il convient de parler*".

Ibid., p.15

⁵⁷ Erikson E., *op. cit.*, p.14, 1972

⁵⁸ Palmade J., "*L'identité comme travail de l'écart*", in *Education Permanente*, n°128, pp.85-101, 1996

⁵⁹ Queiroz (De) J. M., *op. cit.*, Rennes, Presses Universitaires, 1994

affectent"⁶⁰. L'objectif de rendre compte des articulations entre les institutions et les parcours individuels a été présent dans ces démarches.

Dans cette optique, A. Strauss essaie de démarquer son analyse de celle qui conduit à voir les identités comme une essence déterminée pendant la prime enfance. Il est l'un des auteurs interactionnistes qui a le plus étudié les changements et les remaniements identitaires. Il s'oppose à certaines conceptions sociologiques des théories dominantes, notamment celles des culturalistes. Pour ce sociologue, il existe plusieurs conceptions du développement de la personnalité qui sont souvent implicites dans les théories sociologiques. En effet, *"de nombreux sociologues...sans le savoir, ont recours à certaines formes de psychologie sociale pouvant fournir des réponses, des suggestions et des interprétations lorsqu'ils ressentent le besoin d'étayer psychologiquement certains aspects de leur propre travail"*⁶¹.

Parmi ces conceptions (la première est l'évolutionnisme), une est symbolisée par une métaphore : celle de l'oeuf. Celui-ci peut changer d'aspect en fonction de la cuisson (coque, brouillé, poché, dur) mais *"en dépit de tous ces traitements, cet oeuf est et restera un oeuf...Il sera toujours dans son essence un oeuf"*⁶². Ainsi, concernant les trajectoires, ceci signifie qu'*"une personne peut, au cours de sa vie, donner l'impression de se transformer considérablement mais on estime qu'essentiellement, elle est la même : tout bien pesé, c'est la même personne, en dépit de quelques accidents de parcours"*⁶³.

Cette conception est celle des culturalistes car, pour ces derniers, l'idée de base est *"que l'essentiel de la personnalité [est] stabilisé très tôt et ne subit plus ensuite que des variantes de l'organisation de la personnalité initiale"*⁶⁴.

Ce n'est pas la conception qu'A. Strauss adopte pour analyser les trajectoires. Selon lui, les acquisitions incorporées (les savoirs) tout au long du parcours biographique ne s'additionnent pas ou ne se juxtaposent pas au stock précédent. En fonction des interactions présentes, certains savoirs et certaines attitudes sont constamment révisés ou délaissés. En revanche, d'autres sont réactivés et donc se renforcent dans l'esprit des personnes. Les comportements sont influencés par ces *"glissements terminologiques"*. L'individu *"est en train de se transformer"*. Il s'ensuit de *"nouvelles évaluations : de soi, des autres, des événements, des actes, des objets"*⁶⁵.

En conséquence, ce sont les interactions qui sont à l'origine de ces incessantes activations et désactivations de "schèmes" de comportement. Les anciennes acquisitions servent de référents dans la nouvelle situation mais, rapidement, le processus de transformation apparaît car les interactions entraînent une incorporation de nouveaux éléments socio-culturels qui modifient la personnalité.

⁶⁰ Ibid., p.47

⁶¹ Strauss A., *op. cit.*, p.84, 1992a

⁶² Ibid., p.97

⁶³ Ibid., p.97

⁶⁴ Ibid., p.98

⁶⁵ Ibid., p.99

Cette analyse nous donne une vue très générale de la manière dont il faut aborder les trajectoires. Mais comment penser la rupture de trajectoire dans ce cadre ?

Dans la problématique interactionniste, l'analyse des ruptures biographiques fait partie du domaine de l'exceptionnel qui permet d'élucider les mécanismes des situations "normales". Il existe des "*moments critiques*"⁶⁶ qui, parfois, obligent à reconnaître que "*je ne suis plus le même qu'avant*"⁶⁷. Ils peuvent être institutionnalisés et ritualisés comme par exemple le passage du statut de fiancée à celui d'épouse. Les rituels ont précisément la fonction de marquer des ruptures dans la continuité. A l'inverse, il peut advenir un accident biographique qui survient, par définition, de manière non prévisible. La rupture objective, créée par l'événement, se double d'une rupture subjective (perte du sentiment de continuité) nécessitant un travail biographique pour "*recoller les morceaux de vie*" (ibid), un "*travail sans fin*"⁶⁸.

Les questions relatives aux changements identitaires, aux "ruptures biographiques" et aux conversions sont abordées par P. Berger et T. Luckmann⁶⁹. C'est après avoir distingué deux types de socialisation qu'ils traitent de ces questions.

La socialisation primaire revêt un caractère fondamental pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle est la première puisqu'elle se réalise pendant l'enfance. Ensuite, reprenant les concepts de G. Mead⁷⁰, la socialisation primaire fournit la "*structure de base*"⁷¹ de la personne, notamment grâce au langage, "*l'instrument le plus important de socialisation*". Cette "structure" est précisément la "base" de tout apprentissage ultérieur. Commencant par l'identification aux "*rôles et attitudes des autres spécifiques*" (la mère en premier lieu), la socialisation primaire se poursuit par "*abstraction [...] des rôles et des attitudes en général*"⁷², qu'ils appellent "*l'autre généralisé*"⁷³. La socialisation primaire se termine quand la personne intériorise "*le concept de l'autre généralisé*"⁷⁴ : il est membre de la société et il s'établit "*une relation symétrique entre la réalité objective et subjective*"⁷⁵.

La socialisation secondaire est justement secondaire en raison de sa position chronologique et surtout du fait que la réalité intériorisée est moins prégnante que la première car elle repose sur "*l'intériorisation de sous-mondes institutionnels spécialisés*"⁷⁶. Elle "*consiste en tout processus postérieur qui permet d'incorporer un individu déjà socialisé dans*

66 Ibid., p.92

67 Ibid., p.102

68 Baszanger I., "*Les chantiers d'un interactionniste américain*", in Baszanger I. (textes présentés par), A. Strauss, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, pp11-63, L'Harmattan, 1992b.

69 Berger P., Luckmann T., *op. cit.*, Méridiens Klincksiek, 1986

70 Mead G. H., *op. cit.*, PUF, 1963

71 Berger P., Luckmann T., p.180

72 Ibid., p.182

73 Ibid., p.182

74 Ibid., p.188

75 Ibid., p.183

76 Ibid., p.189

des nouveaux secteurs du monde objectif de sa société"⁷⁷. Selon les auteurs, la socialisation secondaire n'efface pas la réalité intériorisée pendant la socialisation primaire car elle confère une identité spécialisée - voire professionnelle puisque les rôles sont *"directement ou indirectement enracinés dans la division du travail"* - alors que la socialisation primaire confère une identité générale. A plusieurs reprises, P. Berger et T. Luckmann parlent de *"réalités partielles"* pour désigner les "sous-mondes" qui se distinguent du *"monde de base"*. Ces "sous-mondes", moins profondément intériorisés dans la conscience, sont plus facilement *"mis en parenthèse"*⁷⁸.

Les deux types de socialisation précédents permettent de rendre compte de l'effet sur la conscience de la continuité ou de la proximité qu'il peut exister entre le monde social général et les sous-mondes partiels. Selon les deux sociologues, *"une continuité entre les éléments originels et ultérieurs de la connaissance"*⁷⁹ ne peut que renforcer cette dernière. D'ailleurs, P. Berger et T. Luckmann pensent que la division du travail rend de moins en moins probable une situation d'indistinction entre le monde de base et les réalités partielles. La division du travail entraîne une hétérogénéité croissante des "connaissances". Toutefois, il est possible d'envisager des situations dans lesquelles les "rôles spécialisés" sont, du point de vue des connaissances, relativement proches de celles établies dans la socialisation primaire, cette dernière permettant une pré-adaptation aux rôles spécialisés. Nous pensons aux institutions à caractère "total", et parmi elles aux grandes "entreprises-cités" (telles que les Houillères, comme nous le verrons plus loin), dans lesquelles les individus sont pris en charge pendant toute leur vie : formations "maison", gestion de toute leur carrière et de nombreux aspects de leur vie (loisirs, protection sociale), forte tendance à la reproduction inter-générationnelle, etc.

La *"réalité subjective"* étant intériorisée par "prise en charge" de rôles, il est possible d'envisager des modifications identitaires lorsque les individus connaissent un changement de position sociale et/ou de communauté. P. Berger et T. Luckmann traitent du cas de changement qui leur semble extrême - *"c'est-à-dire le cas où l'individu "change de monde"*⁸⁰ - pour mettre mieux en évidence les mécanismes des cas de changement identitaire moins extrêmes. Lorsque la transformation de l'identité est forte, *"lorsque la transformation est subjectivement appréhendée comme totale"*⁸¹, il est possible de parler d'une *"alternation"* (devenir autre). L'alternation suppose l'existence de tout un appareil de resocialisation qui a pour fonction la désintégration de l'ancienne réalité subjective. Les processus mis en place sont proches de ceux de la socialisation primaire. Il doit y avoir des "autres significatifs" auxquels les individus s'identifient. Surtout, en citant l'exemple de la conversion religieuse, il doit exister une *"base sociale servant de "laboratoire" de transformation"*⁸², c'est-à-dire une communauté dans laquelle l'individu a une place définie.

⁷⁷ Ibid., p. 179

⁷⁸ Ibid., p. 195

⁷⁹ Ibid., p. 196

⁸⁰ Ibid., p. 214

⁸¹ Ibid., p. 214

⁸² Ibid., p. 215

L'intégration est le préalable à la conversion : une fois que la personne est intégrée, la conversion subjective peut se réaliser⁸³. "*L'exigence conceptuelle*" majeure pour réaliser une alternation est la légitimation de "*toute la séquence de transformation [et] l'abandon ou la répudiation de toutes les réalités alternatives*"⁸⁴. Autrement dit, pour réussir une transformation identitaire radicale, il faut que les responsables de cette mission interprètent l'histoire et la biographie des personnes de manière à faire apparaître le caractère "nécessaire" du cheminement qui les a conduits dans la communauté et l'absence de tout autre solution. Dans le cas de la conversion subjective, le passé est réinterprété de façon à ce qu'il se "conforme" au présent. Dans ces conditions, il s'agit bien d'une rupture et d'une adhésion à une nouvelle réalité.

Entre l'alternation et la continuité absolue, il existe des cas intermédiaires, beaucoup plus fréquents, qui se situent "*entre la re-socialisation et la socialisation secondaire qui continue à édifier les intériorisations primaires*"⁸⁵. Ce sont des "*transformations partielles de la réalité subjective [qui] sont communes dans la société contemporaine à cause de la mobilité sociale*"⁸⁶. La principale différence entre les transformations partielles et l'alternation est que, dans le premier cas, des continuités sont établies avec le "monde de base", c'est-à-dire avec les connaissances intériorisées dans la socialisation primaire alors que, avec l'alternation, ce sont les discontinuités qui prédominent. Selon P. Berger et T. Luckmann, les continuités dans la biographie d'une personne se posent en termes de "*maintenance de consistance entre les éléments antérieurs et ultérieurs de la réalité subjective*"⁸⁷. Ainsi, dans des sociétés caractérisées par une mobilité sociale et professionnelle, il existe des "*schémas interprétatifs tout faits*"⁸⁸ qui instituent et facilitent les passages d'un statut à un autre. Ces schémas, inscrits dans les moeurs et le langage courant, légitiment les changements comme par exemple la nécessité de changer de vocabulaire ou de vêtements après avoir connu une mobilité ascendante (exemples cités par les auteurs). De cette façon, les transformations sont minimisées par l'établissement de continuités⁸⁹. Les passages et les mobilités sont institutionnalisés.

⁸³ Pour F. Dubet, l'analyse de la socialisation de P. Berger et de T. Luckmann, malgré les apports de sociologues interactionnistes (G. Mead), reste proche de la perspective "intégrationniste" de la sociologie qu'il qualifie de "classique" et pour laquelle "*l'individu est le système [...] L'action sociale est définie comme la réalisation des normes et des valeurs institutionnalisées dans des rôles intériorisés par les individus*" (p.72). La perspective des deux sociologues américains est, pour F. Dubet, proche de la vision "classique" car la question de l'identité reste posée en termes d'intégration.

Dubet F., *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994.

⁸⁴ Berger P., Luckmann T., p.217

⁸⁵ Ibid., p.220

⁸⁶ Ibid., p.220

⁸⁷ Ibid., p.220

⁸⁸ Ibid., p.221

⁸⁹ Toutefois, il convient de souligner que les auteurs n'ont pas séparé changement objectif, de "monde" et changement subjectif. En effet, dans le cas de la conversion religieuse, il y a bien un changement de groupe mais les continuités sont aussi produites par le fait que, comme ils le soulignent, un travail de réinterprétation de la biographie est réalisé de manière à y introduire des éléments pour expliquer le caractère "nécessaire" de l'histoire menant à la situation présente. Dans le cas de la resocialisation, comme dans celui de la transformation "partielle", nous avons donc bien affaire à des interprétations dont l'objectif est d'établir des continuités.

En définitive, la conceptualisation élaborée par P. Berger et T. Luckmann permet d'appréhender les changements de "réalités subjectives" consécutifs aux changements de groupe ou de position sociale (dans le cas de mobilités sociales par exemple). Ce cadre, assez général, permet d'envisager divers types de rupture biographique qui se situent, nous l'avons dit, entre l'alternation, que l'on va nommer "conversion identitaire" (à partir de son origine religieuse), et les cas de mobilité pour lesquels les éléments de continuité, la "*maintenance de consistance*", entre les situations nouvelle et ancienne sont fortes⁹⁰. A quelles conditions un reclassement professionnel entre-t-il dans ce cadre théorique ?

Tout d'abord, un reclassement est un cas de mobilité parmi d'autres. Plus précisément, il s'agit d'une mobilité professionnelle. Mais le problème est que ce type de mobilité peut être à l'origine d'autres mobilités. En effet, à l'occasion d'un changement de profession, plusieurs mobilités⁹¹ peuvent apparaître : un changement de résidence - mobilité géographique -, un changement de secteur, une mobilité d'entreprise ou l'inverse, c'est-à-dire un "transfert" dans une autre activité de la même entreprise, une mobilité d'emploi (passage d'un emploi "typique" à un emploi "précaire"), enfin une mobilité sociale intra-générationnelle ascendante, lorsque le reclassé, grâce à une formation, obtient une qualification plus élevée, ou descendante quand il accepte un emploi moins qualifié (pour éviter une mobilité géographique, ce qui est un exemple fréquent). Il apparaît clairement que l'intensité du changement de position, de "réalité objective", ainsi que la signification subjective de ce changement, varient fortement selon les conséquences du reclassement. La rupture dépend, non seulement de tous ces "passages", mais aussi de l'écart entre le métier exercé avant le reclassement et celui exercé après. En effet, et c'est un point fondamental, le terme "reconversion" ne donne aucune indication concernant la distance entre les emplois anciens et nouveaux. *A priori*, c'est-à-dire sans analyse de la situation concrète, il n'est pas possible d'affirmer que toutes les reconversions sont identiques du point de vue des écarts entre les activités avant et après la procédure de reclassement.

Pour illustrer cette idée, citons l'exemple d'un ouvrier du bâtiment reclassé dans une autre entreprise de la même branche. Ce cas sera bien considéré comme une reconversion, au même titre que s'il avait ouvert un commerce d'alimentation générale ou de fleurs. Il est probable que les distances entre les deux activités soient plus faibles dans le premier cas que dans le second. En utilisant le vocabulaire de P. Berger et T. Luckmann qui raisonnent en termes de "savoirs" et de connaissances, il est possible de dire que les connaissances acquises dans le premier emploi, dans une certaine mesure (c'est l'objet de l'analyse de la situation concrète), peuvent servir davantage dans le cas d'une reconversion dans une entreprise de la même branche que dans celui de l'ouverture d'un commerce de fleurs. En prenant l'exemple des communautés religieuses, les deux sociologues ont choisi la situation qui leur paraissait la plus radicale en termes de changement de "monde", c'est-à-dire en termes de séparation et de coupure entre le "monde" d'avant et celui d'après. Un passage d'une activité à une autre

⁹⁰ Nous ne prenons pas en compte les cas de non changement, de continuités parfaites.

⁹¹ Bédoué C., "*Mobilités professionnelles et formation*", in Coutrot L., Dubar C., *Chemineurs professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, 1992.

similaire dans une entreprise différente peut être un exemple d'un changement pour lequel les continuités et la "*maintenance de consistance*" sont fortes. Dans tous les cas, la reconversion est un changement de "réalité partielle" puisqu'il s'agit d'un cas de mobilité, c'est précisément le degré de la modification de cette "réalité" qu'il s'agit d'apprécier concrètement. En définitive, une reconversion professionnelle peut être située entre ces cas extrêmes.

En effet, comme le soulignent P. Berger et T. Luckmann, plus on tend vers un changement radical, plus les mesures destinées à assurer le passage s'approchent de la "re-socialisation". Or, nous l'avons vu, ce processus nécessite la réalisation de deux conditions liées entre elles : l'intégration dans un groupe - une position dans celui-ci - et la mise en place d'une "structure de base" qui prend explicitement en charge la transformation de la "réalité subjective", c'est-à-dire qui assure la "conversion identitaire".

Les reconversions professionnelles font aussi l'objet d'une gestion institutionnelle, notamment en ce qui concerne la formation puisqu'il s'agit de former les personnes en reclassement afin que celles-ci acquièrent un certain nombre de savoirs. L'objectif est une intégration future dans une entreprise. De ce point de vue, il y a bien mis en place d'un "appareil" destiné à assurer une certaine "transformation" des personnes qui doivent acquérir de nouvelles connaissances. La période de transition a également pour fonction une "décontextualisation" par le fait que les individus sortent de leur environnement professionnel. Or, en théorie, la sortie du contexte doit permettre d'assurer ce qui nous semble le plus important dans le cas des reconversions, à savoir, en reprenant les termes de P. Berger et T. Luckmann, "*la répudiation de toutes les réalités alternatives*". En effet, pour susciter l'adhésion des personnes en reclassement, c'est-à-dire leurs motivations et leur plein engagement dans les formations et dans le projet d'un emploi, les responsables de la reconversion doivent limiter autant que faire se peut les autres opportunités, ne serait-ce que la mobilisation collective pour éviter le plan social. La grande différence avec les exemples d'alternation est que, dans le cas des reconversions, l'intégration ne précède que partiellement la conversion identitaire. Lorsque les salariés en reclassement entrent en formation, ils ne sont pas intégrés dans une institution d'accueil, ils se forment pour un emploi mais rarement pour un poste dans une entreprise déterminée. Les individus commencent leur changement (acquisition de nouveaux savoirs, désactivation des anciens), ils font partie du plan social destiné à les reclasser à l'extérieur, alors même qu'ils ne sont pas intégrés dans une entreprise. Comment susciter l'adhésion des personnes concernées si elles n'ont pas de perspectives certaines en matière d'emploi ? Comment éviter leur repli sur le passé, leur "attentisme" dans ces conditions ?

Ensuite, dans l'institution d'accueil, une fois intégrés, les individus peuvent continuer leur "transformation" subjective, leur conversion identitaire, car ils doivent s'adapter et donc continuer à acquérir des savoirs. Ceci fonde la légitimité des mesures d'aides aux entreprises qui embauchent des salariés en reclassement - primes à l'embauche, stages d'essai payés par l'entreprise qui licencie -. L'idée implicite (à tort ou à raison) est que le salarié est insuffisamment "productif". La conversion identitaire est donc un processus qui se déroule en deux étapes : la période de transition et celle dans l'entreprise.

L'analyse des reconversions professionnelles suppose la détermination du degré de rupture entre les deux activités afin de les situer entre le changement absolu et le passage continu. En fait, ceci revient à réaliser une étude des continuités/discontinuités entre l'activité de départ et celle de reconversion.

Il s'agit de savoir si les reconversions sont véritablement des changements de "sous-monde", voire de "monde". Pour atteindre cette fin ultime, trois objectifs intermédiaires doivent être satisfaits.

1) - L'analyse de la trajectoire des reclassés avant l'entrée en reconversion de façon à déterminer les "savoirs" généraux et professionnels intériorisés. Reconstituer totalement leur socialisation primaire et secondaire serait illusoire. Il s'agit de préciser quelques éléments de leur contexte professionnel, ce qui ne peut se faire que par l'étude de leurs conditions de vie, de leur métier et de leur parcours dans l'entreprise (mobilités ou pas, par exemple).

2) - L'analyse de la manière dont les reconversions ont été assurées par l'entreprise de départ. Elle doit permettre de déterminer les conditions concrètes de la façon dont a été gérée la période de transition. Les moyens déployés pour former les salariés doivent être précisés, ce qui devrait permettre de mesurer l'efficacité de ces mesures d'aides dans le processus d'intégration et dans leur participation à l'éventuelle conversion identitaire.

3) - Enfin, l'analyse de la période qui commence lors de l'entrée dans l'institution d'accueil. En effet, comme nous l'avons dit, la reconversion est un processus à deux étapes, l'entrée dans l'entreprise est la deuxième. La conversion identitaire éventuelle se réalise dans l'institution, le problème est précisément de savoir s'il y a eu transformation subjective ou pas, conversion identitaire ou pas, ou alors non intégration par inadaptation au poste. Pour atteindre ce troisième objectif intermédiaire, l'analyse doit porter sur les stratégies mises en place par les individus pour réussir leur intégration, ainsi que les résultats obtenus : faible ou forte adaptation, reconnaissance ou pas.

Finalement, la mise au jour de la "réalité subjective" des reclassés au moment de l'enquête dépend de trois périodes : parcours dans l'entreprise de départ, période de transition, parcours dans l'entreprise de départ.

D - Les stratégies des reclassés.

Les stratégies des reclassés sont l'objet de l'analyse de la troisième période, lorsque les personnes sont reclassées dans une institution d'accueil. Elles se trouvent dans une situation caractérisée par une distance entre les savoirs intériorisés pendant leur trajectoire professionnelle et ceux qui sont requis par le poste occupé. De plus, elles doivent s'intégrer dans les équipes de travail. Enfin, d'un point de vue subjectif, elles ont à faire face à la discontinuité de leur identification et doivent reconstruire un sentiment d'unité. Tentons de "formaliser" théoriquement les comportements des reclassés.

Avant la reconversion, dans l'entreprise de départ, il existe une configuration relativement "ajustée". En effet, l'identité pour autrui (les attributs que les autres accordent à l'individu) et l'identité pour soi (ce qu'est l'individu pour lui-même) sont en "accord" ou, autrement dit, les savoirs de base et professionnels incorporés correspondent à ceux qui sont "attendus" par l'institution, les valeurs intériorisées sont précisément celles par lesquelles ils s'adaptent à leur environnement⁹² et se font reconnaître.

P. Berger et T. Luckmann parlent de "*socialisation réussie*" lorsqu'il existe "*un haut degré de symétrie entre la réalité objective et subjective*"⁹³.

Puis vient la reconversion. La configuration précédente est brisée car la reconversion rompt la situation objective en faisant disparaître les conditions professionnelles dans lesquelles ces agents se trouvaient. Les reclassés ne sont plus dans l'environnement pour lequel ils étaient adaptés.

Une fois entrés dans l'institution d'accueil ou reclassés dans une activité externe (créations d'entreprise), les agents sont dans un nouvel espace professionnel. A partir de ce moment, le décalage entre leur identité pour soi et leur identité pour autrui apparaît considérable. En effet, alors que l'accord avec l'environnement "allait de soi" autrefois, parce qu'il était le produit d'une longue pratique et d'un contact répété avec des conditions relativement similaires (même profession), cet accord ne peut pas être immédiat dans le nouvel environnement. S'il l'était, cela signifierait que la continuité serait parfaite et, dans ces conditions, il ne s'agirait plus d'un reclassement. Cependant, nous l'avons dit à propos des cas d'alternation, c'est l'analyse de la situation concrète des reconversions qui permettra de préciser le degré de distance entre la personne et son environnement professionnel. Rappelons que ce dernier a principalement deux caractéristiques qui sont les savoirs professionnels (ce qu'il faut faire pour satisfaire les attentes du poste de reconversion) et la présence de collectifs de travail (équipes) dans lesquels les agents sont reclassés, mais dont l'intégration est à réaliser.

Dans ces conditions, les individus effectuent un "*travail sur les écarts*"⁹⁴. Ce "travail" repose sur des stratégies externes et internes. Le terme "stratégie" signifie que les personnes élaborent une action de manière rationnelle et consciente pour une fin précise. Il se peut que, dans le cas des reconversions, ce type d'action soit présent mais étant donné la grande diversité de comportements susceptibles d'être observés, nous utiliserons plus souvent le terme de "transaction", moins restrictif que le précédent⁹⁵.

⁹² Pour R. Sainsaulieu, les valeurs sont des "forces" qui permettent à l'individu d'accéder à la reconnaissance de soi. La nécessité d'exister en face des autres oblige l'individu à élaborer de nouvelles forces. Il faut trouver un sens à l'action et ce que l'individu valorise est précisément ce qui lui permet d'accéder à la reconnaissance.

⁹³ Berger P., Luckmann T., *op. cit.*, p.223

⁹⁴ Palmade J., *op. cit.*, 1996.

⁹⁵ Toutefois, P. Bourdieu utilise le terme "stratégie" pour décrire les comportements qui relèvent d'une "logique pratique", c'est-à-dire une action dont les fins ne sont pas posées comme telles.

Commençons par les transactions externes que l'on appelle également transactions objectives ou relationnelles. Celles-ci mettent en relation les individus et l'institution dans laquelle ils se trouvent, c'est-à-dire les personnes qui la représentent. La transaction externe vise "à tenter d'accomoder l'identité pour soi à l'identité pour autrui"⁹⁶. L'individu utilise des moyens pour s'adapter à son environnement et pour se faire reconnaître. Pour A. Percheron, "par l'accomodation, le sujet tendrait à se modifier pour répondre aux pressions et aux contraintes de son environnement"⁹⁷.

Quel est l'enjeu de la transaction externe ? Le but ultime de celle-ci est la reconnaissance de soi à travers les autres. Dans la même optique, il est possible de regrouper des travaux hétérogènes qui ont pourtant un point commun : celui d'accorder à la recherche de reconnaissance et d'individualisation de la position un primat explicatif des comportements individuels. Nous avons vu les travaux de R. Sainsaulieu. C'est dans "*l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir*"⁹⁸ que les individus construisent leur accès à l'identité. Ceux qui ont des ressources stratégiques sont les maîtres de la transaction externe : ils prescrivent aux autres leur rôle et leur conduite.

Toutefois, pour bien comprendre les mécanismes et les objectifs de la transaction externe, nous utiliserons les concepts élaborés par G. Mead. Nous pensons que, avec les concepts de "Moi" et de "Je", il est possible de proposer une analyse distinguant deux degrés de relation à l'environnement : l'adaptation et la reconnaissance. La première évoque l'intériorisation des règles du collectif et, sous cet aspect, la "conformisation"⁹⁹ à la collectivité, et donc une insuffisante individuation. La seconde évoque la prise d'initiative, la créativité et la diminution de l'interchangeabilité dans la collectivité, c'est-à-dire la reconnaissance de soi à travers les autres.

En effet, le Moi "*représente l'adaptation à ce monde organisé qui est présent dans notre propre nature*"¹⁰⁰. Il est défini comme l'intériorisation de "*l'ensemble organisé d'attitudes des autres que l'on assume soi-même*"¹⁰¹. Le Moi se construit en deux phases. Dans la première, ce sont les relations entre la personne et ses "*autrui significatifs*" qui sont à l'origine de l'intériorisation des "*attitudes particulières*" (la mère, le père). Dans la deuxième phase, la généralisation et l'abstraction des rôles pris en charge permettent l'intériorisation des "*attitudes sociales de l'autrui-généralisé, ou du groupe social comme un tout auquel [on] appartient*"¹⁰². Ainsi, lorsque l'individu a fait siennes les attitudes institutionnalisées¹⁰³, il

⁹⁶ Dubar C., *op. cit.*, p.114, 1991.

⁹⁷ Percheron A., *La socialisation politique*, A. Colin, (1974), 1993 (cité par C. Dubar, p.114, 1991)

⁹⁸ Sainsaulieu R., *op. cit.*, 1977

⁹⁹ La "conformisation" est un barbarisme utilisé en psychologie sociale qui "*consiste à évaluer consciemment ou inconsciemment le degré de similitude qui existe entre un acteur et son environnement. Ceci en termes de comportements, d'opinions, d'attitudes, de motivations ou de désirs*".

Kastersztein J., "*Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités*", in Camiliéri C. *et al.*, *Stratégies identitaires*, pp. 27-41, PUF, 1990.

¹⁰⁰ Mead G. H., *op. cit.*, p.167, 1934

¹⁰¹ *Ibid.*, p.149

¹⁰² *Ibid.*, p.134

¹⁰³ C'est ce que veulent dire P. Berger et T. Luckmann lorsqu'ils parlent de "symétrie" entre la réalité subjective

devient un membre de la communauté. Le Moi est ce qu'il y a de commun à des individus membres d'un groupe car *"pour que nous puissions appartenir à une communauté, il faut qu'il y ait une structure commune"*¹⁰⁴. C'est pourquoi il représente le *"contrôle social"*, qu'il exerce *"en quelque sorte, une fonction de censure"*¹⁰⁵ car en possédant *"dans son propre organisme l'attitude d'autrui, celle-ci contrôle ce qu'on va faire"*¹⁰⁶ : *"le Moi est un personnage conventionnel"*¹⁰⁷.

Mais l'individu n'est pas seulement un membre du groupe qui reproduit les attitudes intériorisées. Son identité ne se réduit pas à ce qu'il y a de plus commun entre les membres. Le Moi ne représente qu'une partie du Soi. Ainsi, *"face au Moi se trouve Je qui est la réaction de l'individu à l'attitude de la communauté telle qu'elle apparaît dans sa propre expérience"*¹⁰⁸. Etre un membre du groupe, "comme les autres", est un préalable à la construction d'une identité, *"mais cela ne suffit pas, puisque nous désirons nous reconnaître par nos différences avec autrui"*¹⁰⁹ et *"l'être trouve son individualité en s'écartant du groupe social donné, ou en le modifiant, plutôt qu'en s'y conformant"*¹¹⁰. Le conformiste, qui *"a les mêmes idées que ses voisins [...]"* est à peine plus qu'un Moi¹¹¹. C'est par le Je que les individus s'expriment, éprouvent leur individualité grâce à la reconnaissance de leur être singulier parmi les autres, c'est-à-dire de leurs différences. De cette manière, ils réduisent l'impersonnalité constitutive de leur intégration comme membre d'un groupe. *"Le Je donne le sentiment de liberté, d'initiative"*¹¹² et *"c'est là que se développe la nouveauté, c'est là que se trouvent nos valeurs les plus importantes"*¹¹³.

Le Je et le Moi forment la personnalité. Séparables analytiquement, ils ne le sont pas dans l'expérience sociale, le premier étant une réaction permanente au second. Cependant, la part relative au Moi et au Je varie en fonction du contexte. A plusieurs reprises, G. Mead prend l'exemple de l'artiste chez qui le Je a une part dominante puisque l'innovation et la création sont précisément de fortes "réactions" à la conformité et au commun. Dans d'autres situations, l'expression de son individualité est difficile et l'attitude conformiste est plus présente.

Cette conceptualisation de la socialisation a une portée très générale : il s'agit de montrer comment se forme la personnalité sociale. En distinguant le Moi et le Je, G. Mead met en évidence le fait qu'il existe une certaine chronologie dans le processus de socialisation. Comme le souligne J. M. De Queiroz, *"ces deux moments sont à la fois logiques et chronologiques : le "je", sujet actif du présent, devient toujours l'instant suivant le "moi",*

(interne à l'organisme) et la réalité objective (les institutions externes).

¹⁰⁴ Ibid., p. 139

¹⁰⁵ Ibid., p. 178

¹⁰⁶ Ibid., p. 167

¹⁰⁷ Ibid., p. 168

¹⁰⁸ Ibid., p. 167

¹⁰⁹ Ibid., p. 175

¹¹⁰ Ibid., p. 188

¹¹¹ Ibid., p. 170

¹¹² Ibid., p. 151

¹¹³ Ibid., p. 174

objet de perception"¹¹⁴. La constitution du Moi est la première étape de la socialisation parce qu'elle représente l'intériorisation des règles du groupe et la satisfaction "étroite" des attentes liées à la position occupée dans celui-ci : c'est la phase adaptative pendant laquelle il existe une certaine "conformisation". Dans celle-ci, les "différences" sont atténuées, par définition. Le Je exprime la prise active et personnelle du rôle parce que cette personnalisation est le degré ultime de l'individuation : c'est la phase créative pendant laquelle la personne diminue son interchangeabilité parce qu'elle "s'approprie" son rôle au point de s'identifier à lui ("*Le Je est ce à quoi nous nous identifions*"¹¹⁵) et d'être identifié à lui par les autres. Elle obtient une reconnaissance par ses "différences". Arrivé à cette situation, l'individu est "reconnu".

En définitive, le principal enjeu de la transaction relationnelle est la "reconnaissance". La reconversion, ou de manière générale l'entrée dans une entreprise, signifie que la personne occupe une position définie (un poste) et s'insère dans un groupe (l'équipe, l'entreprise comme espace de relations). Dans ces conditions, étant donné que les individus n'ont pas toutes les connaissances nécessaires pour s'adapter de manière immédiate, ils vivent une phase d'adaptation pendant laquelle ils doivent "comprendre" leur environnement, répondre aux attentes attachées au poste occupé qui sont formulées par les pairs et la hiérarchie. Sous cette forme, ils sont interchangeables et ont une forte substituabilité. Ils tendent à appliquer les règles de manière étroite. Comme le fait remarquer R. Merton, "*le nouveau converti est toujours plus zélé et conformiste que les autres pour prouver l'intensité de ses sentiments et se faire accepter*"¹¹⁶. C'est la raison pour laquelle, la personnalisation du rôle leur permet d'accéder à une "reconnaissance", qui est un facteur primordial d'une construction identitaire et qui, de plus, leur assure une certaine protection contre le licenciement ou la marginalisation.

Plusieurs catégories peuvent être élaborées grâce à la conceptualisation de G. Mead. En effet, d'une manière théorique, il est possible d'envisager plusieurs cas de figure en ce qui concerne la situation des reclassés après quelques années de présence dans leur institution d'accueil. Ils peuvent être adaptés ou non. Dans le cas d'une inadaptation maximale, le résultat est une invalidation dont le degré le plus élevé est le chômage¹¹⁷. S'ils sont encore présents dans l'entreprise, une alternative se présente également. Les reclassés peuvent être adaptés et non reconnus : le niveau insuffisant de connaissance leur permet d'effectuer des tâches que l'on pourrait qualifier de "basiques" ou d'élémentaires pour lesquelles ils sont interchangeables. Ils restent durablement dans une position de conformiste. Enfin, ils peuvent être adaptés et reconnus. Après avoir compris leur environnement et acquis des savoirs, les agents ont progressivement obtenu une "reconnaissance". Ils se reconnaissent "par leurs différences". Dans ces conditions, la "reconnaissance" se matérialise en grande partie par une ascension professionnelle, un accroissement des responsabilités et, dans une moindre mesure,

¹¹⁴ Queiroz J. M. (De), *op. cit.*, p.41, 1994

¹¹⁵ Mead G. H., *op. cit.*, p.149, 1934.

¹¹⁶ Merton R., *Eléments de théorie et de méthode sociologiques*, p.277, Plon, 1965

¹¹⁷ En quelque sorte, il s'agit d'une "*socialisation ratée*" (P. Berger, T. Luckmann) dans la mesure où il n'y a pas de symétrie entre les réalités subjective et objective.

par des signes telles que des félicitations, des encouragements, etc. Comme le souligne C. Dejours, la reconnaissance est une forme de "rétribution"¹¹⁸ qui repose sur "un constat de la contribution des intelligences singulières, de la souffrance associée à cette contribution"¹¹⁹. Elle peut passer "par de multiples formes expressives (jugements de beauté, jugement d'utilité, prime, avancement)...La force pragmatique de la reconnaissance est toujours d'abord symbolique et morale"¹²⁰. Selon C. Dejours, ce type de reconnaissance est le seul moyen de faciliter la "mobilisation subjective"¹²¹ dans le travail.

En revanche, les adaptés non reconnus n'auraient pas connu ce type d'évolution. En fin de compte, trois grandes catégories de reclassés définies de manière théorique peuvent être identifiées : les individus non adaptés, ceux qui sont adaptés sans reconnaissance et ceux qui sont adaptés et reconnus.

La transaction relationnelle suppose la présence de moyens grâce auxquels les agents peuvent élaborer une stratégie dont l'objectif ultime est la reconnaissance et l'objectif intermédiaire, l'adaptation, c'est-à-dire le maintien de la position professionnelle. Est-il possible d'identifier théoriquement ces moyens ?

Dans le cas des reconversions, la période de transition est le moment pendant lequel les personnes entrent en formation. "En principe", c'est la fonction essentielle des responsables de la reconversion. Il s'agit de dispenser des savoirs généraux (remise à niveau) et professionnels pour préparer les individus à un emploi. Une fois dans l'entreprise d'accueil, la formation peut aussi être présente : cela dépend de la qualité de l'institution (taille de l'entreprise, statut public ou privé). Ensuite, une autre forme traditionnelle d'apprentissage peut être identifiée : celle qui consiste à intérioriser des savoirs par observation et expérience directe du métier ("sur le tas"). *A priori*, nous pensons que ce mode d'acquisition est plus long que l'apprentissage par formation. Enfin, il faut prendre en compte les savoirs constitués avant l'entrée en reclassement, c'est-à-dire ceux qui ont été acquis dans la trajectoire professionnelle et qui peuvent servir à l'adaptation dans l'entreprise d'accueil.

A côté des transactions externes, qui concernent les individus et leur entourage, il existe les transactions internes ou subjectives.

Celles-ci concernent les individus avec eux-mêmes. Il s'agit d'aborder ce qui se passe au niveau subjectif, après la rupture de trajectoire. Les manières de concevoir cette transaction sont très diverses. La plus générale pourrait s'inspirer de l'expression de R. Laing qui définit l'identité pour soi comme "*l'histoire qu'ils se racontent sur ce qu'ils font*"¹²².

¹¹⁸ Dejours C., in De Bandt J., Dubar C., La France malade du travail, p.172, Bayard, 1995

¹¹⁹ Ibid., p.172

¹²⁰ Ibid., p.172

¹²¹ Ibid., p.171

¹²² Laing R. D., cité par Dubar C., *op. cit.*, p.111, 1991

La transaction subjective vise "à assimiler l'identité pour autrui à l'identité pour soi"¹²³. L'objectif fondamental est la tentative de maintien, voire de renforcement, du "sentiment" de l'identité, c'est-à-dire, en reprenant la définition de E. Erikson déjà citée, la constitution d' "*un sentiment [...] d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle*"¹²⁴. Or, de manière générale, ce sentiment peut ne plus "aller de soi" après une rupture de trajectoire. Bien entendu, cela dépend de l'intensité de la rupture et de la distance qui sépare les deux réalités (celle d'avant et celle d'après) et de sa "localisation" : est-ce un changement de "monde", comme dans le cas de l'entrée dans une communauté religieuse analysé par P. Berger et T. Luckmann ou un changement de "sous-monde", comme dans le cas d'une mobilité sociale ? C'est en fonction du degré de rupture que le sentiment de continuité et d'unité peut devenir problématique. Dans ces conditions, les individus concernés doivent tenter de reconstruire une unité de leur "Soi". La manière dont l'individu interprète la réalité a des conséquences sur son comportement et, donc, sur la stratégie externe.

A. Strauss a fait de la négociation avec soi un mécanisme essentiel du changement identitaire : "*on ne peut réconcilier les identités passées, leur donner une cohérence vraisemblable en dépit de leur apparente diversité qu'en les regroupant sous une interprétation homogène. Un fort sentiment d'unité repose sur une négociation avec soi-même. Les termes de l'accord ne sont pas réglés et fixés une fois pour toutes*"¹²⁵.

La négociation (la transaction) interne est un mécanisme permanent de la socialisation. Déjà, G. Mead établissait une continuité entre les transactions externes et internes. Le fait même de penser est une conversation intérieure puisque l'individu pense à travers les symboles qu'il a acquis en intériorisant les "attitudes sociales organisées". La conversation interne est le préalable à la négociation externe puisque, dans la philosophie pragmatiste, la pensée n'est que le préalable à l'action. C'est donc en ce sens que la négociation subjective a des conséquences sur les comportements.

Néanmoins, la transaction interne prend une grande importance dans le cas de rupture biographique. Avant celle-ci, nous l'avons dit plus haut, l'identité "virtuelle" (pour autrui) et l'identité "réelle" (pour soi) sont relativement en accord étant donné que leur "proximité" est le produit d'une longue durée. Nous l'avons dit également, ce à quoi les individus s'identifient correspond aux attentes émises par le fonctionnement du collectif (le groupe, l'entreprise par exemple). Le changement de contexte brise cet accord. La transaction externe consiste, au moins au départ, à se "conformer" aux nouvelles attentes. La transaction interne consiste, en quelque sorte, à se "changer intérieurement". Il s'agit de négocier avec ses identifications, c'est-à-dire de les oublier, d'en maintenir une partie, pour essayer d' "assimiler" la nouvelle réalité et de tenter de construire de nouvelles identifications. Si ce dernier objectif (nouvelles identifications) est atteint, il est possible de parler de "conversion identitaire" dans la mesure où l'individu concerné a connu un changement subjectif en s'identifiant à ce qu'il fait dans le présent. C'est pourquoi la transaction interne est fondamentalement une transaction avec la

¹²³ Dubar C., op. cit., p.114, 1991

¹²⁴ Erikson E., op. cit., p.14, 1972

¹²⁵ Strauss A., op. cit., Métaillié, p.154, 1992a.

biographie et l'histoire de la personne. Il s'agit bien d'une négociation avec sa propre histoire qui aboutit à considérer le présent comme satisfaisant ou pas : c'est la subjectivité construite dans la trajectoire qui est à l'origine du jugement de la situation présente. Subjectivement, l'individu exerce une comparaison entre ce qu'il a connu et ce qu'il fait. Le résultat de ce "travail biographique"¹²⁶ peut aller de l'absence d'identification au présent - repli sur le passé, stratégie de conservation de la mémoire, rapport instrumental à l'activité présente - à la "conversion identitaire" et à l' "alternation", c'est-à-dire la rupture totale avec le passé.

P. Berger et T. Luckmann montrent un exemple de transaction subjective. En effet, même dans le cas d'une "alternation", il est difficile d'oublier le passé. Et *"comme il est relativement plus facile d'inventer des choses qui n'ont jamais existé que d'oublier celles qui se sont réellement produites, l'individu peut fabriquer et insérer des événements partout où le besoin s'en fait sentir de façon à harmoniser la mémoire et le passé réinterprété"*¹²⁷. C'est la raison pour laquelle le passé n'est pas un "donné" immuable. Il fait l'objet de réinterprétations en fonction de ce qu'il se passe dans le présent. Inversement, le présent est lui-même traité par la subjectivité construite dans le passé. Il s'agit bien d'une transaction subjective.

A. Strauss, en prenant le cas des maladies graves comme événement et bifurcation sans retour, montre que le "travail biographique" peut prendre des formes diverses. En particulier, il met en évidence deux types de transaction interne : le premier consiste à "contextualiser" la maladie, c'est-à-dire à la replacer dans un ensemble plus large de manière à l'atténuer comme "événement", la deuxième consiste à *"pactiser avec les limites"*¹²⁸ physiques imposées par la maladie, ce qui signifie accepter et transiger avec ses limites et toutes les insatisfactions créées par elle.

En quoi les transactions internes peuvent-elles concerner les reconversions ? Ces dernières sont une rupture de trajectoire dans le domaine professionnel dont l'intensité est à préciser par l'étude des cas concrets. Nous l'avons dit, la reconversion peut avoir des effets dans d'autres domaines, par exemple lorsqu'elle s'accompagne d'une mobilité géographique. La régulation familiale peut également être affectée lorsque la reconversion modifie fortement les disponibilités temporelles (horaires, déplacements) ou qu'elle s'accompagne d'une régression salariale.

Ceci étant dit, nous pouvons poser, de manière théorique, quelques hypothèses quant aux transactions subjectives possibles après un reclassement professionnel. Partons de situations extrêmes pour envisager ensuite des cas intermédiaires.

Pour aboutir à une "conversion identitaire", c'est-à-dire à une identification à l'emploi de reconversion, il semble que la condition nécessaire soit la construction d'une situation professionnelle relativement satisfaisante pour l'individu compte tenu de son passé dans son ancien métier. Autrement dit, l'emploi de reconversion doit présenter des conditions de travail

¹²⁶ Baszanger I., *"Les chantiers d'un interactionniste américain"*, in Strauss A., *op. cit.*, pp. 11-63, L'Harmattan, 1992b.

¹²⁷ P. Berger, T. Luckmann, *op. cit.*, pp. 218-219, 1986

¹²⁸ Strauss A., *op. cit.*, 1992b

(activité, autonomie, mobilisations de savoirs) au moins équivalentes à celles de l'ancien emploi. Une formation relativement intense pendant la période de transition ou dans l'entreprise présente est le meilleur moyen d'accéder à de nouvelles fonctions qualifiées permettant une évolution professionnelle qui se traduit par une "reconnaissance". De ce fait, l'individu s'identifie à la situation présente impliquant un certain "détachement" par rapport à la situation passée. Cette dernière est traitée de manière distante et relativement neutre. Les éléments négatifs peuvent être "survalorisés" (discours dénigrateur) de façon à faire apparaître les aspects positifs de la situation présente et à justifier la relative réussite obtenue.

En revanche, lorsque la reconversion tend à être un échec, il est fortement probable que ce "détachement" n'ait pas lieu et que les reclassés "restent" dans leur passé parce qu'ils n'ont pas pu s'identifier à la situation présente. L'emploi de reconversion présente des conditions de travail largement en deçà de ce que les individus ont connu dans leur ancienne situation : qualifications requises plus faibles, maintien dans des tâches ingrates et/ou peu qualifiées, poste sans possibilité d'évolution, salaire trop faible, etc. La transaction subjective aboutit à un traitement du passé tendant à sélectionner les aspects positifs. L'absence d'identification au présent peut conduire à un rapport instrumental à l'emploi de reconversion. Comment maintenir un sentiment d'unité et de continuité dans ces conditions ? Le discours que la personne se tient à elle-même peut contenir diverses façons de "pactiser avec les limites" et toutes les insatisfactions de la réalité présente. De manière générale, les reclassés peuvent produire un certain nombre de justifications de leur situation dont l'objectif est de se rassurer (en transigeant et en acceptant) et/ou de se déresponsabiliser en tentant de mettre en évidence des facteurs externes, indépendants de leur volonté.

Entre ces situations extrêmes, diverses possibilités sont envisageables. Par exemple, le cas d'une "alternation "tiède""¹²⁹ dans lequel "l'individu peut intérioriser différentes réalités sans s'identifier à elles"¹³⁰. A la différence du rapport instrumental, le reclassé pense que son emploi est satisfaisant mais qu'il reste tout de même en deçà de ce qu'il a vécu. De ce fait, il s'est adapté à son emploi de reconversion, peut-être a-t-il obtenu une certaine reconnaissance, mais le degré de celle-ci est trop faible pour construire une identification forte conduisant à une "conversion subjective". Etre satisfait de son emploi et s'identifier à lui sont des degrés différents qui déterminent des situations intermédiaires entre la conversion et le rapport instrumental.

La principale difficulté de l'analyse de la transaction interne est que, subjectivement, les éléments de la négociation intérieure ne se limitent pas aux aspects professionnels. Un agent peut très bien se montrer satisfait de son emploi parce que celui-ci lui a permis d'éviter de vendre sa maison, de quitter sa région d'origine ou de perdre l'emploi de son épouse. Cependant, nous pensons que, si l'évolution professionnelle est importante, si le reclassé peut reconstruire une situation très satisfaisante, une identification peut se réaliser.

¹²⁹ Berger P., Luckmann T., *op. cit.*, p.234, 1986.

¹³⁰ Ibid., p.234

En définitive, ces deux transactions, internes et externes, dont les objectifs respectifs sont, d'une part la production d'un sentiment d'unité et de continuité et, d'autre part l'adaptation et la reconnaissance par les autres, nous permettent de préciser la notion de "configuration". Dans l'introduction générale, nous avons défini une configuration par la combinaison d'aspects objectifs (les positions occupées) et d'aspects subjectifs (sens accordé à la situation présente). Les développements présents nous conduisent à définir une configuration par une combinaison, saisie à un moment donné (l'entretien), de transactions externes et internes, c'est-à-dire d'une situation objective - une position professionnelle atteinte au terme d'un parcours montrant les degrés d'adaptation et de reconnaissance - et d'une subjectivité - degré d'identification, signification de la situation présente pour le reclassé¹³¹.

Cette volonté de ne pas séparer les aspects objectifs et subjectifs est constante dans les analyses interactionnistes du travail. La définition de la "carrière" par E. Hughes est proche de la notion de la trajectoire telle que nous l'entendons : *"dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive"*¹³².

Les configurations peuvent permettre de produire une typologie des entretiens de reclassés. Elles peuvent s'échelonner de la réussite absolue à l'échec. La configuration de la

¹³¹ Notre définition de la configuration ne correspond pas à celle de N. Elias. Ce dernier utilise le terme de configuration pour essayer de dépasser les oppositions entre "l'Individu" et la "Société". Pour N. Elias, les pères fondateurs de la sociologie - E. Durkheim et M. Weber - ont la même image de l'Homme : celle de *"l'homo-clausus"*. En effet, M. Weber tente *"d'insérer sa foi axiomatique en l'individu absolu, seule réalité sociale"* (p.139). Il a tendance à considérer les formations collectives (l'Etat, la famille) comme des *"abstractions sans vraie réalité"* (p.139). E. Durkheim incline *"davantage dans l'autre tendance"* (p.140) qui consiste à considérer les formations collectives comme des entités "réelles". Au total, cette *"polarisation conceptuelle (individu ou société) implique une image de l'Homme en tant que homo-clausus"* (p.156), c'est-à-dire une conception d'un *"Moi enfoui dans une coquille"* : soit l'individu n'a aucune réalité, est une fiction, les faits sociaux étant extérieurs, soit il est une personne indifférenciée qui n'existe qu'en dehors de la société.

N. Elias souhaite remettre en cause cette séparation entre l'Individu et la Société. Pour faire comprendre la notion de configuration, il utilise la métaphore du jeu (l'exemple de 4 personnes jouant aux cartes). Le jeu ne peut être extérieur aux individus, totalement indépendant de leurs actions mais le système de relations établi ne peut se comprendre par l'addition d'actions individuelles isolées. Le jeu acquiert une *"autonomie relative par rapport à chacun des joueurs"* (p.157) qui s'explique par l'interdépendance des individus dans le jeu.

En définitive, les actions individuelles étant relativement dépendantes, la configuration est une *"figure globale toujours changeante"* (p.157). Elle est une saisie de l'état de l'interdépendance que forment les individus. La configuration repose sur un *"équilibre fluctuant des tensions"* (p.158) qui caractérise le système d'interdépendance.

Autrement dit, cette définition ne prend pas en compte le sens subjectif accordé à la situation. En revanche, il y a bien l'idée de processus et d'équilibre entre les actions individuelles et les règles produites par la composition de ces actions.

Elias N., *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Pandora, 1981.

¹³² Hughes E.C., cité par Lallement M., *"Les sociologies interactionnistes du travail : récurrences et motivations"*, p.211-235, in Travail et Emploi, L'Harmattan, 1994

réussite absolue est caractérisée par une ascension professionnelle, un accès à des fonctions qualifiées (résultat provisoire d'une transaction externe) et une forte identification à l'emploi. Celle de l'échec est caractérisée par le chômage et une subjectivité marquée par un repli sur le passé et par toutes les formes de justifications illusoire qui sont autant de modes de résistance à la remise en cause de son estime de soi.

Entre ces configurations extrêmes, il peut exister des situations intermédiaires. Par exemple, on peut envisager le cas de ceux qui maintiennent leur emploi de reconversion (pas de chômage) mais qui exécutent des tâches déqualifiées nécessitant peu de compétences et qui, de ce fait, développent un discours proche de ceux qui sont en échec (justifications, repli). Un autre exemple est celui qui connaît une évolution professionnelle, qui exerce des fonctions relativement qualifiées, mais qui présente un discours montrant son insatisfaction compte tenu de ce qu'il a vécu précédemment en termes de profession. Malgré son évolution, sa situation présente reste en deçà de la situation professionnelle passée.

Au total, quatre configurations peuvent être définies de manière théorique. Il reste maintenant à savoir comment on peut les saisir empiriquement.

E - Les objectifs.

Le préalable à la constitution des configurations définies précédemment est la précision des principaux éléments de l'"identité réelle" des agents concernés. Cette étude, qui est notre premier objectif, consiste à relever les principales caractéristiques de leur trajectoire : les principaux savoirs généraux (formations de base) et professionnels acquis (formations suivies dans l'entreprise), ce à quoi les agents s'identifient (certains aspects du métier), le type de relations professionnelles, le parcours réalisé dans l'entreprise avant la période de reclassement (mobilité professionnelle, ascension) et les métiers exercés pendant toute la période dans l'entreprise de départ.

En ce qui concerne la population choisie - les ex-agents des Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais (HBNPC) -, il s'agit de préciser les conditions de vie et de travail de ceux-ci. L'objectif n'est pas de faire un panorama exhaustif des Houillères mais de faire apparaître les traits essentiels de leur identité professionnelle et sociale. Cet objectif peut être atteint par les entretiens réalisés avec les reclassés eux-mêmes ou avec d'autres (les retraités par exemple).

L'analyse de la manière dont a été assuré le processus de reclassement pendant la période de transition entre l'emploi de départ et celui de reconversion est le second objectif. Il s'agit de recenser l'ensemble des moyens humains et financiers mis en oeuvre pour reclasser le personnel. Ces moyens concernent les salariés en reclassement - formations, stages, essais - mais aussi les entreprises susceptibles d'embaucher ces derniers tels que les primes à l'embauche, la rémunération durant les premiers mois d'essai par les HBNPC. L'étude des moyens et des pratiques exercées par les responsables chargés du reclassement est fondamentale. En effet, l'intensité et le nombre de formations constituent un déterminant majeur de la reconversion et du parcours réalisé après l'entrée dans l'institution d'accueil. De

même, la façon dont les entreprises ont été prospectées et sélectionnées (selon la taille et la branche d'activité), les pratiques en matière de créations d'entreprise (sélections des dossiers et financements), ont des effets importants sur le degré de réussite d'une opération de reclassement.

L'étude de la période de transition assurée par les Houillères nécessite deux types de travail : le premier porte sur les archives des HBNPC présentes au Centre Historique Minier de Lewarde (analyse du plan social, définition des classes d'âge, moyens financiers accordés, bilan partiel établi), le second travail est la réalisation d'entretiens avec des responsables de cellules de reconversion telles qu'elles existaient dans les plus grands établissements.

Le troisième objectif porte sur la période qui suit la phase de transition, à savoir l'entrée du salarié en reclassement dans l'institution qui l'a embauché. Les reclassés occupent désormais un poste dans une nouvelle entreprise, dans un nouveau service (dans le cas où ils ont été transférés dans un autre service de la même entreprise) ou alors ont créé leur propre entreprise. Une fois précisées leur identité professionnelle de départ (premier objectif) et les formations suivies en vue du reclassement (deuxième objectif), il s'agit d'étudier les caractéristiques du poste : savoirs requis, type de relations (vis-à-vis des pairs et de la hiérarchie), mobilité géographique demandée (déplacements), mobilité fonctionnelle (spécialisation dans une activité ou réalisation de plusieurs activités connexes). De cette manière, il est possible de donner une mesure de la distance qui sépare les savoirs et compétences des agents, qui proviennent du parcours réalisé dans l'entreprise de départ, des formations éventuelles pendant la période de transition, et les savoirs et compétences requis par le poste. Dans quelle mesure les reclassés satisfont-ils les "attentes" du nouveau rôle professionnel ? Ainsi, nous l'avons dit, la reconversion apparaît comme une "confrontation" entre une trajectoire et un espace socio-professionnel formé par l'entreprise. Avec la réalisation des deux objectifs précédents, nous pouvons caractériser la première (la trajectoire). La satisfaction de ce troisième objectif permet de caractériser l'emploi occupé dans cet espace. L'issue d'une reconversion - réussite ou pas, adhésion ou pas - est le résultat des "interactions" entre la trajectoire et l'emploi de reclassement dont les "attentes" sont définies à la fois par la hiérarchie de l'entreprise et par l'équipe de pairs dans laquelle le salarié est inséré. La description de cet emploi et la précision de ses requis apparaissent comme un préalable à l'étude des moyens mis en place pour l'adaptation et l'adhésion.

En effet, le quatrième objectif est l'analyse des moyens mis en oeuvre par les reclassés afin de s'adapter et de reconstruire une configuration satisfaisante (adhésion et identification). Il s'agit de saisir les résultats provisoires de la transaction externe. De même, l'étude des cas d'échec (chômage, sous-activité) peut permettre de préciser les facteurs qui les ont conduits dans cette situation. De cette manière, nous pourrions tenter de mesurer les effets des formations assurées pendant la période de transition qui ont précisément pour objectif l'adaptation et la possibilité de connaître, à nouveau, une "évolution" professionnelle, c'est-à-dire de ne pas rester dans la phase d'apprentissage des connaissances élémentaires nécessaires à l'adaptation.

Enfin, le cinquième objectif consiste à analyser les transactions internes. Cette fois, il s'agit d'étudier le sens que les reclassés accordent à leur emploi. La principale finalité de cette étude est de savoir si ces personnes se définissent en termes de réussite lorsqu'elles ont conservé un emploi. En effet, les catégorisations des agents peuvent ne pas être celles que l'observateur établit sur la base d'un positionnement objectif consistant à associer la réussite au maintien de l'emploi. Est-ce que le reclassé, qui a conservé un emploi quelques années après la sortie des Houillères, se définit en termes de réussite ? L'étude de la transaction interne permet d'évaluer le degré d'identification des reclassés à la situation présente, ainsi que toutes les tentatives pour maintenir un sentiment de continuité et d'estime de soi.

Pour satisfaire les deux premiers objectifs (reconstitution de l'identité professionnelle et sociale des agents des Houillères et étude de la manière dont les HBNPC ont géré la reconversion), nous avons dit que cela était possible en réalisant un travail sur les archives et des entretiens avec des responsables de la reconversion. Mais comment atteindre les trois qui suivent et qui concernent les analyses de la situation des reclassés lorsqu'ils se trouvent dans leur institution d'accueil ? Quelle méthode faut-il employer ?

La méthode qui nous a semblé la plus appropriée est celle des entretiens de type "biographique" portant sur la trajectoire, ou sur des séquences de cette trajectoire, et dont la conduite est semi-directive. La semi-directivité nous semble adéquate dans la mesure où nous voulons analyser à la fois les transactions externes et les transactions internes. En effet, comme nous le montrerons plus amplement lorsque les conditions de production des informations seront traitées, notre conduite d'entretiens doit avoir pour but de saisir des éléments objectifs - âge d'entrée, âge de sortie, ancienneté aux Houillères, position d'entrée dans cette entreprise, position de sortie, type d'emploi de reconversion, positionnement successif depuis l'entrée dans l'entreprise, etc. - et des éléments subjectifs qui consistent à relever le sens que les reclassés accordent à leur activité nouvelle sur la base de leur situation ancienne. Or, ces deux objectifs font référence à deux conduites d'entretiens différentes. La première est plutôt directive, la deuxième est plutôt non directive, ce qui donne, au total, une conduite d'entretien hybride.

II - Quelques éléments de l'identité professionnelle et sociale des agents des Houillères.

L'analyse des identités professionnelles et sociales des agents des Houillères correspond au premier objectif fixé précédemment. Il s'agit de préciser les principales caractéristiques de leur métier, de ses conditions d'effectuation, des types de relations établis entre les pairs (les ouvriers entre-eux) et entre les niveaux hiérarchiques.

Il faut dire tout de suite que ce ne sont que des éléments de leur identité car il existait divers métiers. En effet, les HBNPC étaient une grande entreprise qui possédait de nombreux services. Par exemple, elles disposaient d'un service d'entretien des logements miniers et de

transports ferroviaires, des cokeries, des centrales électriques, etc. Bien évidemment, la fonction centrale des HBNPC était l'extraction du charbon qui était assurée par le personnel du fond : abatteur (en taille et en galerie), électromécanicien, hydraulicien, service Installation et Démantèlement des Tailles (IDT) qui comportait ses propres techniciens, service installation des convoyeurs, etc. Ensuite, il existait le personnel au jour autre que celui qui appartenait aux services connexes (comme le logement) : transport de personnels, contrôle des trieuses, etc. Enfin, il faut prendre en compte l'ensemble du personnel administratif.

Mise à part l'appartenance à la même entreprise, il est difficile de trouver des points communs à cet ensemble de métiers et de regrouper ces salariés dans une seule et unique identité professionnelle.

En revanche, il est possible de préciser les principales caractéristiques des métiers du fond et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le personnel du fond (ouvriers, techniciens et agent de maîtrise) représentait une partie non négligeable de l'ensemble des effectifs des HBNPC : environ 36 % en 1988 (cf. annexe II : "*Evolution du personnel minier de 1945 à 1988*"). Ensuite, les mesures mises en place par les Houillères, afin de reclasser le personnel, se sont polarisées sur ceux qui leur semblaient les cas les plus difficiles à reclasser, en premier lieu, les abatteurs. De plus, dans les années 1970/1980, suite aux réembauches, notamment de personnels immigrés (chocs pétroliers et plan de relance de 1981), une grande partie des agents de maîtrise provenait des effectifs ouvriers et était donc d'anciens abatteurs. Enfin, les services connexes, surtout celui de l'entretien des logements, étaient formés par des personnels du fond devenus "inaptes" pour ce genre de travail. Les "inaptitudes-fond" étaient consécutives aux accidents, aux problèmes de silicose et aux traumatismes divers (effets négatifs du travail du fond sur le système nerveux).

Pour essayer de préciser les principales caractéristiques du travail du fond et le "modèle identitaire" des mineurs, nous pouvons utiliser les analyses sociologiques qui ont tenté de produire des "modèles identitaires professionnels". De cette manière, il sera possible de saisir les traits essentiels du métier du fond en situant celui-ci parmi les grands modèles produits par ces travaux. Nous ferons référence aux analyses de R. Sainsaulieu dans *L'identité au travail*¹³³, à celles de I. Francfort et alii¹³⁴ dans *Les modes sociaux de l'entreprise* et aussi à celles d'A. Touraine dans *La conscience ouvrière*¹³⁵. Ces trois ouvrages ont un point commun : celui de mettre en évidence les divers modes de socialisation au travail et, surtout, de mettre en évidence les principales différences qui structurent divers univers de travail. C'est par l'utilisation comparative de différents types de profession que se dégagent les principaux traits de ceux-ci.

¹³³ Sainsaulieu R., *op. cit.*, 1977

¹³⁴ Francfort I., Osty F., Sainsaulieu R., *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Desclée de Brouwer, 1995

¹³⁵ Touraine A., *La conscience ouvrière*, Seuil, 1966

A - Les modèles identitaires.

R. Sainsaulieu (1977) a analysé les formes d'implication au travail et a mis au jour les différentes "*normes relationnelles*" qui s'établissent dans les équipes de travail. Cette analyse est reprise et développée par I. Francfort, F. Osty et R. Sainsaulieu (1995). Même si les démarches de ces deux ouvrages sont différentes, nous utiliserons leurs divers acquis pour préciser les modèles qui nous permettront, ensuite, de cerner l'identité professionnelle des mineurs.

Pour analyser les "*identités collectives au travail*"¹³⁶, les auteurs privilégient trois dimensions :

- les espaces d'identification, c'est-à-dire les "sphères de référence" qui sont le travail (identification au contenu), l'entreprise (lieu d'appartenance), la trajectoire (projet personnel), la société externe (le retrait),
- le système de représentation déterminé par le type de légitimation de l'autorité (expertise, leader, gardien des règles), les "finalités du travail" (réalisation, acquisition d'un statut, utilité sociale), les "finalités de l'entreprise" (rentabilité, service public),
- les comportements d'ajustement collectif, c'est-à-dire les relations qui se nouent au travail et qui comprennent les "comportements relationnels" (relations hiérarchiques, nature de ces relations) et les "attitudes face au travail" (attachement au travail, degré de mobilisation et d'engagement).

Ces dimensions permettent d'établir un ensemble de caractéristiques à l'origine de la constitution de "modèles identitaires". Deux d'entre-eux sont particulièrement utiles parce qu'ils concernent en partie les ouvriers : les modèles communautaire et professionnel.

1) - Le modèle communautaire.

Ce modèle correspond au modèle fusionnel que R. Sainsaulieu a distingué en 1977.

Les auteurs répartissent les modèles identitaires sur deux axes : l'intensité des sociabilités au travail et les modes d'intégration collective. Le modèle communautaire a donc deux caractéristiques : une intégration par la règle (et non par les interactions de travail), une sociabilité forte (et non faible).

Dans l'ouvrage de 1977, R. Sainsaulieu, au sujet des analyses sur les valeurs émergentes au travail, a montré que la référence à la règle devient un moyen de se protéger

¹³⁶ Francfort I. *et al.*, *op. cit.*, p.220

pour ceux qui ont peu de pouvoir dans l'organisation et qui ont peu de marge de liberté dans l'exercice de leurs tâches. Ainsi, la règle devient une "valeur" car elle est la seule force que possède l'individu. Les catégories concernées sont les ouvriers spécialisés et les employés anciens.

La même idée est reprise en 1995 : l'intégration se fait par la règle parce que les salariés "valorisent" le statut qui garantit l'emploi.

Les sociabilités fortes (1995) font directement écho aux normes relationnelles (1977). Dans le modèle communautaire, les relations avec les collègues sont intenses et sont de type affectif. Il règne un conformisme de groupe et des valeurs de solidarité : d'où "l'unanimité" (1977) comme norme relationnelle.

En effet, dans le premier ouvrage, R. Sainsaulieu décrit longuement l'unanimité. Le sociologue distingue plusieurs "*formes de conditionnement*" au travail. La première forme est "*le poids de l'effort répétitif*"¹³⁷. La plupart des tâches nécessite un certain effort physique inhibant "*l'activité mentale supérieure*"¹³⁸. Lorsque les efforts sont intenses, toutes les ressources physiques et mentales sont mobilisées. La réflexion est mise à l'écart et on assiste à une "*intégration psycho-physiologique du sujet qui se modifie et met en jeu la personnalité*"¹³⁹. C'est par ce biais que le conditionnement par l'effort transforme et façonne la personnalité de l'ouvrier.

La seconde forme de conditionnement est "*l'effet de monotonie*". Parfois, les tâches ne nécessitent pas un effort physique intense grâce à une certaine automatisation. La répétition de tâches inintéressantes plonge les ouvriers dans "*un espace de rêve éveillé où l'esprit se vide progressivement de pensées et de réflexions soutenues et suivies*"¹⁴⁰. Le travail n'a plus de sens et la réalisation par le travail est impossible.

La troisième forme de conditionnement concerne la communication. Dans les usines, il existe de multiples entraves à la communication (bruit, séparation, etc.) entraînant des difficultés dans les échanges d'idées. Il devient difficile d'appréhender autrui et ses différences par la parole et l'échange. Ainsi, les autres sont appréhendés de manière affective en fonction de critères de classe impliquant une sélection brutale entre ce qui appartient au monde ouvrier et ce qui n'y appartient pas. Il y a irruption constante de l'affectivité et de l'émotionnel dans le raisonnement, ce qui oriente "*la communication vers une sorte de projection affective imaginaire par manque de moyens pour mesurer la différence des opinions et des connaissances inter-individuelles*"¹⁴¹. Selon le sociologue, cette sélection affective constitue une barrière de classe : est bon, ce qui est pour les ouvriers, est mauvais et rejeté, tout le reste car la faible saisie cognitive empêcherait aux ouvriers de percevoir les nuances et les différences. C'est de cette manière que le travail détermine une identité sociale, et pas seulement professionnelle, car les normes sont celles de toute la classe en dehors de la sphère du travail¹⁴².

¹³⁷ Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.22, 1977

¹³⁸ Ibid., p.22

¹³⁹ Ibid., p.22

¹⁴⁰ Ibid., p.24

¹⁴¹ Ibid., p.29

¹⁴² Dans un autre registre, les analyses de R. Hoggart (1970) aboutissent au constat similaire d'une perception brutale de la réalité sociale à travers le "nous" et le "eux" représentant "*un personnage aux cent visages*" (1970).

En conséquence, le manque de capacité à saisir les différences interpersonnelles, ajouté au fait que la solidarité et le collectif sont la seule ressource disponible pour se protéger et pour accéder à des avantages, produiraient une vie de groupe très soudée, d'où le terme "fusionnel" ou "modèle de masse". Car, en effet, à côté de la règle, la "masse" est une autre valeur.

La communauté fusionnelle est la meilleure solution pour s'adapter à une situation fortement contraignante. Il faut nier les différences internes afin de maintenir le groupe. La forme maximale de la fusion est l'unanimisme. *"Une sorte de camaraderie fusionnelle devient le seul moyen de traiter les divergences entre collègues, en les niant"*¹⁴³.

Cette situation détermine un certain type de relation à l'autorité. Le groupe est dépendant d'un leader syndical. Le patron est *"le gardien des règles...Le père protecteur"*¹⁴⁴.

Quel est l' "espace d'identification" dans le modèle communautaire ? Les salariés concernés par ce modèle ne peuvent ni s'identifier au contenu du travail, ni à leur trajectoire de mobilité et d'ascension. L'identification se réalise par l'attachement à l'entreprise, à "l'esprit-maison". En effet, une communauté ne peut exister que si elle s'insère dans une histoire commune *"souvent auréolée de gloire et symbolisant la grande famille"*¹⁴⁵. Ces attachements ont plusieurs origines : la vie dans la cité, à proximité du lieu de travail, une certaine "hérédité" professionnelle à travers la continuité générationnelle, une interconnaissance très forte, des luttes communes, bref, une identité sociale largement construite dans l'entreprise et autour d'elle.

Cette description correspond à une certaine phase de notre industrialisation : celle de l'imbrication du système industriel et du système familial dont les objectifs principaux sont la stabilisation de la main d'oeuvre, la continuité générationnelle et ce qu'on appelle le "pacte communautaire", c'est-à-dire une intégration durable contre un certain investissement dans l'activité. Toutefois, cet engagement est faible car l'implication dans un travail peu qualifié et caractérisé par les divers conditionnements, cités précédemment, est improbable.

Cependant, apparaît ici une difficulté : il est possible que les salariés aient un rapport instrumental à leur travail et s'identifient à d'autres domaines de la société externe. Tous les OS n'étaient pas forcément intégrés dans une communauté même si un certain attachement à l'entreprise était présent (règle et statut). Pour aller plus loin, il faudrait distinguer, comme le fait A. Touraine, système technique et système professionnel afin de bien montrer le sens de la communauté selon l'intégration à l'un ou à l'autre système¹⁴⁶.

Hoggart R., *La culture du pauvre*, (1957), Ed. de Minuit, 1970

¹⁴³ Ibid., p.29

¹⁴⁴ Francfort I *et al.*, p.234

¹⁴⁵ Ibid., p.234

¹⁴⁶ Selon nous, les difficultés sont visibles dans le tableau récapitulatif concernant les modèles (p.271, 1995). Pour le modèle communautaire, nous observons une *"implication, soit forte, soit minimum"*. Mais une implication faible correspond mal à une identification à l'entreprise et une implication forte correspond également mal à un travail monotone, répétitif et déqualifié.

En effet, ce qui vient d'être dit et décrit concerne surtout les OS intégrés dans un système technique, c'est-à-dire un système dans lequel l'organisation du travail est fortement structuré par le degré de mécanisation. C'est pourquoi ce modèle ne correspond pas totalement aux mineurs, comme nous le montrerons.

2) - Le modèle professionnel.

Celui-ci correspond au "*modèle de négociation*" ou "*négociatoire*" de 1977. Comme dans le premier, les sociabilités sont fortes mais l'intégration collective ne se réalise pas par la règle mais par les "interactions au travail". La grande différence avec le premier est que, dans celui-ci, il existe une identification au "contenu du travail" exercé.

En 1977, ce modèle concerne essentiellement les ouvriers professionnels et les cadres. L'origine historique de ce modèle est à situer parmi les "gens de métiers"¹⁴⁷, c'est-à-dire ceux pour qui il n'y avait pas de distinction entre la conception et l'exécution, entre le travail manuel et le travail intellectuel. Ils possédaient un pouvoir d'expert.

Ainsi, même si les ouvriers professionnels, les cadres moyens et supérieurs sont des catégories différentes, que ce soit du point de vue des origines sociales ou de la place dans l'organisation, ils ont en commun de pouvoir accéder à l'identité en raison de leur sphère de pouvoir. R. Sainsaulieu les qualifie d' "*aristocrates du pouvoir*".

Etant donné le rôle stratégique du pouvoir dans l'accès à l'identité, ces salariés peuvent se positionner en qualité de "personne" car les libertés sont plus fortes, les contraintes organisationnelles plus faibles. Le travail est peu répétitif, plus enrichissant mais surtout (point important pour R. Sainsaulieu), les capacités de communication sont plus fortes, ce qui permet de faciliter les échanges interpersonnels. Dès lors, la saisie des différences interpersonnelles n'est plus essentiellement affective mais devient de plus en plus cognitive. Ils sont capables de catégoriser, de structurer la réalité environnante et d'appréhender la position des autres. Toutes ces capacités proviennent "*des possibilités d'échanges et de compréhension dans le dialogue*"¹⁴⁸. Les salariés sont capables de "*s'expliquer, de s'entendre et de tenir compte de leur divergence interne*"¹⁴⁹. Dès lors, une nouvelle norme de relation est produite : la "*solidarité démocratique*"¹⁵⁰.

En effet, ces individus possèdent de multiples ressources de négociation qui leur permettent d'être indépendants et de former une collectivité souple. Les décisions collectives sont discutées, elles sont exécutées par les règles démocratiques de la majorité. L'autorité qui ne provient pas des pairs est mal acceptée.

Au total, dans le modèle professionnel, il existe un intérêt explicite pour l'activité exercée car le contenu possède de nombreuses facettes inconnues et il n'est pas possible de

¹⁴⁷ Desrosières A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, Coll. Repères, Ed. La Découverte, 1988

¹⁴⁸ Ibid., p.111

¹⁴⁹ Ibid., p.111

¹⁵⁰ Ibid., p.111

mécaniser le processus de production. Il se développe une conscience professionnelle et une satisfaction du travail "bien fait". Les conditions de travail sont sans cesse changeantes et, par conséquent, l'expérience est au centre de la construction de la compétence "*dans la mesure où le savoir-faire ne peut être transmis et approprié autrement que par la confrontation directe à la situation de travail*"¹⁵¹.

Ainsi, les salariés concernés par ce modèle construisent une identité au travail grâce au développement d'une reconnaissance de soi à travers l'activité exercée.

En ce qui concerne les ouvriers de métier, R. Sainsaulieu pose une question fondamentale : "*Bien que le travail n'apporte guère de satisfactions économiques et qu'il soit pénible, fatiguant et souvent salissant, pourquoi est-il considéré comme une valeur ?*"¹⁵². La différence avec le premier modèle se situe bien à ce niveau. Nous verrons que, pour les mineurs, le travail, par son contenu, peut aussi être "*considéré comme une valeur*".

B - Eléments du modèle identitaire des mineurs.

Les deux modèles décrits précédemment donnent deux "cohérences" permettant la mise en évidence des caractères déterminants qui sont à la base du modèle des mineurs.

Comme nous allons le montrer, il n'est pas possible de classer les mineurs dans le modèle communautaire ou dans le modèle professionnel. C'est en analysant leur activité qu'il sera possible de voir en quoi ils se distinguent de ces deux modèles.

Certains traits rapprochent les mineurs du modèle communautaire. Ainsi, les sociabilités sont fortes, la référence à la communauté minière est bien présente. En ce sens, la communauté est une source stratégique importante pour obtenir des avantages collectifs et individuels. Par conséquent, il faut l'entretenir.

Mais des différences radicales les séparent de ce modèle. Prenons, pour commencer, les trois formes de conditionnement distinguées par R. Sainsaulieu. En premier lieu, l'effet de monotonie est faible pour les mineurs. D'ailleurs, le sociologue ne cite cette forme de conditionnement que dans le cas où le travail ne nécessite pas un effort physique intense, ce qui ne concerne pas les mineurs. Les difficultés de communication et d'échanges sont présentes mais sont plus faibles que pour les OS. Les mineurs maîtrisent davantage le rythme de travail et l'organisation des tâches, ce qui permet de faciliter les échanges. Sur une journée de huit heures, il n'y a pas huit heures de travail effectif. En fonction de la longueur et de la profondeur de la galerie, il faut environ une demi-heure pour arriver sur le lieu d'abattage, ce qui favorise encore les communications. En revanche, l'effort physique est important. A l'origine, il y a un véritable corps à corps avec la nature. Le travail de force est atténué par la modernisation des techniques d'extraction, mais ce métier reste physique et les conditions

¹⁵¹ Francfort I. *et al.*, p.250

¹⁵² Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.360, 1977

d'abattage sont difficiles (en taille). L'intégration psycho-physiologique est bien présente. L'effort physique ne concerne pas seulement les abatteurs, mais également les électromécaniciens et surtout les installateurs de matériels en taille et en galerie qui travaillent dans les équipes de nuit.

Ces caractéristiques s'expliquent par le fait que les mines appartiennent au "système professionnel" de travail, et non au système technique, tel que le montre A. Touraine dans *La conscience ouvrière* (1966). Ces distinctions prennent leur origine dans les différentes phases du travail industriel. La phase A est caractérisée par l'autonomie du travail de fabrication, la phase C est *"dominée par l'intégration des moyens de production et donc par l'autonomie du système technique par rapport à l'intervention fabricatrice de l'homme"*¹⁵³. Entre les deux, la phase B, transitoire, *"correspond à la coexistence du travail professionnel de fabrication décomposé et à la domination déjà nette de l'organisation du travail"*¹⁵⁴.

Cette dernière expression est fréquente dans son ouvrage, elle peut être trompeuse : l'activité de travail est toujours organisée. Ce que veut souligner A. Touraine, c'est le fait que l'organisation du travail, dans le système professionnel, n'appartient pas à une catégorie extérieure à la communauté et que les techniques n'ont pas pu s'intégrer, ce qui aurait réduit l'autonomie professionnelle. En revanche, dans la phase B, l'organisation du travail est fondamentale et vient réduire la qualification des ouvriers.

C'est pourquoi il classe les mineurs dans le système professionnel, à côté des ouvriers du bâtiment¹⁵⁵. En effet, dans le système professionnel, *"le niveau d'un poste de travail ne peut être défini par ses exigences propres, puisque celles-ci varient considérablement, non seulement selon l'opération à exécuter, mais surtout selon les conditions, sans cesse changeantes, dans lesquelles elle est effectuée"*¹⁵⁶.

Contrairement aux ouvriers des grandes industries, les mineurs (abatteurs et autres agents du fond) ne sont pas dépourvus de prises d'initiatives et de responsabilité car ils ont à faire face à un terrain changeant nécessitant une intervention de leur part. Les tâches sont variées, les coupures assez fréquentes, il faut s'habituer au terrain, c'est-à-dire écouter les bruits (éboulements), repérer les types de terrain. Un ancien ingénieur des HBNPC souligne, avec force, cet aspect essentiel du fond : *"La mine, c'est quelque chose qui bouge toujours, qui est un peu imprévisible. On ne prévoit pas le lendemain...Le mineur a le sens du terrain...il se débrouille pour passer. Sachant que le lendemain, c'est effacé et que deux ou trois jours après, la nature a repris ses droits...La mine, c'est de l'artisanat dans une industrie*

¹⁵³ Touraine A., *op. cit.*, p.21, 1966

¹⁵⁴ *Ibid.*, p.21

¹⁵⁵ L. Bagla-Gökalp, dans sa partie sur les *"particularités des mines et du BTP"* (p.64), cite l'étude d'Alvin Gouldner, en 1954, qui *"a mis en évidence l'impossibilité d'adopter une gestion bureaucratique et taylorienne dans les mines"* (p.64) car *"le danger, omniprésent, empêche la centralisation des décisions"* (p.64). Le même constat est à faire en ce qui concerne les BTP où *"il ne saurait question de formaliser les tâches et de définir avec précision les fonctions de chaque ouvrier"* (p.65).

Bagla-Gökalp L., *Sociologie des organisations*, Coll. Repères, Ed. La découverte, 1998.

¹⁵⁶ *Ibid.*, p.317

lourde. Le mineur est débrouillard parce qu'il faut qu'il le soit. Il n'est pas organisateur parce qu'il ne pouvait pas être organisateur : tout changeait tout le temps¹⁵⁷". Certes, les mines ne sont pas une industrie "lourde" et le fond n'est pas instable au point de changer tous les jours, mais ce que veut préciser cet ingénieur, c'est le caractère non prévisible du travail du fond qui nécessite l'engagement et la mobilisation de compétences spécifiques de la part des agents.

La principale compétence des mineurs de fond est une certaine maîtrise de la relation qui existe entre d'un côté, la recherche d'un rendement élevé qui incite à aller vite et, de l'autre, la sécurité. En effet, la volonté d'accroître les rendements nécessite une prise de risques importante car les dangers sont divers : coups de grisou, éboulement, inondation, etc. Il faut faire du rendement mais il faut, en même temps, respecter les normes de sécurité ("*Chacun a eu cette tentation de prendre des risques pour produire plus de charbon. C'était une forme de défi, la volonté de montrer que j'étais aussi bon, sinon meilleur, que des mineurs aguerris. Et de gagner plus d'argent. Ce sont des choses dont on parle pas facilement mais, maintenant, il est temps de tout dire. Si vous n'avez pas de problème, le risque que vous avez pris fait de vous le meilleur. Du point de vue de la sécurité, vous vous êtes rendu coupable d'erreurs mais tout s'est bien passé. Jusqu'au moment où arrive l'accident.*"¹⁵⁸).

Néanmoins, l'application de ces normes n'a rien de ritualiste. Dans un environnement comme celui de la mine, aussi varié et imprévisible, il est difficile, voire impossible, d'éliminer les dangers par l'application étroite de normes. Les mineurs le savent et ils vont au-delà de celles-ci pour accroître les rendements, mais aussi parce qu'ils connaissent leur terrain. Une incorporation profonde de ces savoirs est nécessaire. La formation a son rôle puisqu'elle insiste sur la sécurité mais c'est surtout avec l'expérience que les mineurs acquièrent ces compétences. Ces dernières reposent sur un ensemble de facultés qui doivent s'adapter au terrain - bruits, odeurs, observation, geste, etc. - car il s'agit d'une nécessité vitale. Il faut "apprendre" à déjouer tous les pièges de la mine car les dangers sont permanents, "*le fond est un milieu hostile*"¹⁵⁹.

La richesse de tâches distingue radicalement les mineurs des OS. Les mineurs peuvent mesurer leur apport personnel dans le travail, leur indépendance est réelle et ils doivent mobiliser un ensemble de compétences pour le travail du fond. En aucun cas, ils ne s'identifient à l'entreprise et n'adoptent une attitude de retrait. De plus, l'intégration ne se fait pas par la règle qui ne peut pas être vue comme une protection dans un espace de travail non codifié comme celui des mines. Tous les entretiens que nous avons faits confirmeront largement ce constat et nous permettront d'aller plus loin. Les mineurs accèdent à l'identité car ils obtiennent une "reconnaissance". Est-il possible de dire que les mineurs sont proches du modèle professionnel ?

¹⁵⁷ Doligez M., in *Histoire des mines du Nord*, Dubois G., Centre Historique Minier de Lewarde, 1991

¹⁵⁸ Témoignage d'André, in Cukrowicz H., "*Un puits de science*", Anthropologie du Bassin Minier, Collection "études", n°1, p.38, IFRESI, 1999

¹⁵⁹ Ibid., p.40

Aucun auteur n'a affirmé un tel fait (A. Touraine). Du modèle professionnel, les mineurs sont proches parce qu'ils s'identifient au "contenu du travail" exercé et qu'ils s'accomplissent dans leurs activités du fond. De même, seule l'expérience du terrain permet l'acquisition des savoirs miniers. Seulement, leur pouvoir d'expert est bien évidemment faible et les normes relationnelles ne sont pas la "solidarité démocratique". De ce point de vue, on reste du côté de la communauté et de la fusion dans le groupe. Peut-on parler d'une identité de métier au sens d'une véritable culture professionnelle ?

La grande différence avec le modèle professionnel se situe au niveau de l'autonomie. Par bien des aspects, l'hétéronomie est forte. Divers auteurs ont souligné cette hétéronomie, voire l'aliénation des mineurs.

Pour P. Lucas, *"il est bien difficile de donner une consistance objective à l'idée de métier chez les mineurs*¹⁶⁰". Le corps à corps avec le terrain et ce rapport à l'élément ressemble davantage au soldat ou au paysan qu'au compagnon. Il prend pour base l'enquête de A. Touraine (1966). Il convient d'aborder l'analyse de ce dernier.

Comme nous l'avons dit, il ne faut pas se tromper sur le sens accordé au "système professionnel". Il ne s'agit pas du modèle "professionnel" même si l'on peut classer les ouvriers de métier dans ce système. Dans celui-ci, l'organisation du travail, vue comme un tout structuré rationnellement, n'a pas un poids déterminant. Mais cela ne veut pas dire que les mineurs possèdent une identité de métier, bien au contraire : *"Les mineurs appartiennent à un système professionnel de travail, non pas parce que le métier est le principe organisateur de leur conscience, mais parce qu'ils ne se réfèrent pas à des modèles rationalisateurs, par quoi se définit le système technique de travail [...] Les ouvriers du bâtiment se réfèrent d'abord au métier, les mineurs au rendement et au salaire, mais les uns et les autres partent du travail et non de l'industrie, de la production et non de l'organisation*¹⁶¹."

C'est pourquoi l'auteur ne cesse de nier l'identité de métier chez les mineurs. Le travail minier ne se définit pas par référence à une somme de compétences et de qualifications. Il est représenté par des aspects quantitatifs, en termes de rendement. Le travail est d'abord rendement et *"la mine est moins le monde du métier que du travail manuel, de l'homme outil [...] Le métier, avant d'être qualification, est effort, avant d'être spécialité est rendement*¹⁶². Il n'est pas un principe d'affirmation de soi.

Mais d'où provient le caractère prédominant des notions de "rendement" et de quantité ? Les mines représentent cette particularité dans le système professionnel de posséder un type de rémunération au rendement. C'est par ce biais que l'autonomie est circonscrite. Les effets du salaire au rendement sont classiques¹⁶³. Ce système de relation entre la quantité de charbon extraite et le salaire prive le salarié de la possibilité de maximiser le prix de son travail car, s'il a un salaire fixe, il peut "freiner" pour élever le prix de son

¹⁶⁰ Lucas P., *La rumeur minière ou le travail retravaillé*, Lyon, Presses Universitaires, 1985

¹⁶¹ Touraine A., *op. cit.*, p.72, 1966

¹⁶² Ibid., p.68/69

¹⁶³ Mottez B., *La sociologie industrielle*, Coll. QSJ, PUF, 1986

travail, c'est-à-dire la rétribution de ce qu'il fait. C'est la raison pour laquelle A. Touraine parle d'économisme au sujet des mineurs. Ils se représentent comme des producteurs directs et comme "*la matière première de la société*" mais ils doivent constamment poursuivre et intensifier leur effort pour augmenter leur niveau de vie. Pour gagner davantage, ils doivent produire plus. Or, ils pensent que leur statut, leur place dans la société, les risques encourus (maladies, espérance de vie), les sacrifices, les drames vécus et les conditions de travail justifient un niveau de rétribution plus élevé. Pour atteindre ce dernier objectif, ils doivent souffrir davantage... Les mineurs ont le sentiment qu'ils se sacrifient et qu'ils sont injustement rémunérés.

Au total, l'économisme des mineurs, conséquence directe du salaire au rendement, serait un élément important de leur identité professionnelle. Il faut dire que les dirigeants utilisent tous les moyens pour stimuler la production. Régulièrement, les fosses sont comparées, les meilleures performances sont récompensées (un cochon, un vélo, un piolet) et affichées, des drapeaux sont hissés au sommet des chevalets pour signaler leur rang, etc. Au fond, les distinctions peuvent s'individualiser car les salaires sont différents, des primes sont accordées (en taille). Les représentations du travail des mineurs sont dominées par des aspects quantitatifs. Nous retrouverons une telle conception du travail dans notre enquête.

Il est possible de trouver, également, cette représentation dans l'ouvrage de O. Schwartz sur "*Le monde privé des ouvriers*"¹⁶⁴. L'auteur montre que, hors du travail, les mineurs continuent de pratiquer des activités de loisirs marquées par "*une consommation sans réserve des forces physiques*"¹⁶⁵. Cette norme de comportement est directement déterminée par le travail au fond où il faut s'engager "corps et âme" dans l'extraction.

Un autre auteur a insisté sur l'hétéronomie : F. Ewald¹⁶⁶. Selon lui, les dirigeants ont utilisé la recherche de distinctions individuelles et collectives pour pallier justement leur incapacité à contrôler le procès de production, pour mieux accroître leur pouvoir et exercer leur emprise sur les mineurs. En effet, il faut trouver un moyen pour contrôler les "libertés" qui caractérisent cette activité. Les distinctions, dont le salaire au rendement n'est qu'un élément, sont ce moyen dont l'objectif est l'accroissement de la production. Ainsi, "*la maîtrise s'appuie sur tout ce qu'il y a de faible, de méprisable (lacheté, mesquinerie) comme sur ce qu'il y avait de grand (amour propre, fierté, sacrifice, initiative)*". C'est pourquoi la solidarité des mineurs serait un mythe. En effet, au sein de cette corporation, les pratiques individualisantes, caractérisées par les diverses mises en concurrence, auraient pour résultat de diminuer grandement la constitution d'une communauté solidaire.

Ces diverses analyses vont dans le sens d'une négation d'une identité de métier chez les mineurs. En effet, une des principales caractéristiques du modèle professionnel est

¹⁶⁴ Schwartz O., *Le monde privé des ouvriers*, PUF, 1990

¹⁶⁵ Ibid., p.244

¹⁶⁶ Ewald F., *Préface de Paroles d'ouvriers*, in Théret F., Grasset, 1978

précisément une importante sphère de liberté déterminée par le monopole d'un savoir et d'une expertise. C'est la raison pour laquelle les échanges sont intenses et de type "cognitif", que le travail est plus "intellectuel" que manuel, que s'y développe une forme d'honneur dans le travail et que la profession a tendance à contrôler les entrées. Nul doute que les mineurs ne peuvent pas être classés dans ce modèle.

Pourtant, comme nous l'avons dit, il n'est pas possible non plus de les classer dans le modèle communautaire ou fusionnel. Les mineurs se situent entre ces deux modèles ou plutôt ils combinent certains aspects de ceux-ci. Essayons de répondre à deux questions. La première est celle posée par R. Sainsaulieu au sujet des ouvriers de métier : les mineurs considèrent-ils leur travail "*comme une valeur*" ? La deuxième lui est strictement liée : à quoi s'identifient-ils ? Leur travail est-il une source d'identification ? Rappelons que pour R. Sainsaulieu, une "valeur" est ce par quoi les personnes accèdent à la reconnaissance de soi ou, corrélativement, résistent aux injonctions des autres, c'est pourquoi il parle de "force". L'exercice du métier, qui nécessite une expertise, est une valeur pour les techniciens ; la "règle", la "masse", peuvent être des valeurs pour les ouvriers qui exécutent des métiers déqualifiés.

De notre point de vue, l'analyse de A. Touraine conduit à éliminer toute trace de qualification, d'aspects "qualitatifs" et de compétences dans ce travail, pour ne laisser transparaître que du rendement et de la quantité...Peut-être que, pour l'essentiel, A. Touraine a raison. Il y a bien cet économisme dont il parle et une représentation quantitative du travail. Ceci fait bien partie de la réalité...Mais, en aucun cas, cette représentation constitue toute la réalité. Il existe une place pour un ensemble de compétences et de qualification qui, s'il n'est pas transférable à d'autres activités, existe néanmoins.

L'expression de l'ingénieur - "*c'est de l'artisanat dans une industrie lourde*" - correspond bien à une grande partie du travail du fond. En effet, les conditions de travail sont variées car le terrain n'est pas toujours similaire, il y a une succession de couches de charbons, de roches, de terrains divers : il faut donc intervenir pour "passer" et pour cela, utiliser toutes les astuces possibles. Surtout, il faut prévenir les dangers en repérant les risques potentiels d'éboulement, d'inondation et surveiller les émanations de gaz (grisou). Ainsi, les agents du fond doivent développer une certaine sensibilité du terrain qui se traduit par l'écoute des divers bruits, l'attention aux odeurs, la consolidation de tel soutènement. Comme nous l'avons dit, la gestion de la sécurité doit être omniprésente et c'est pourquoi leur adaptation aux conditions de travail du fond est à l'origine de la constitution de ces diverses "compétences" directement liées au contact permanent au terrain.

Les métiers du fond permettent la mobilisation de diverses facultés : "*Exploiter des veines...consiste toujours à manier le marteau piqueur. Mais, à chaque fois tout change et le mineur doit s'adapter rapidement. La dureté du charbon varie beaucoup, la constitution de la veine n'est jamais pareille. Le bon mineur réagit en fonction de tous ces critères pour retrouver dans toutes les conditions son efficacité...Un ouvrier met sa touche personnelle dans la tâche qu'il exécute, même s'il ne s'agit que de forer des trous. L'abattage du charbon n'est pas une chose aisée. Cela demande une maîtrise technique. Le mineur n'utilise pas le*

*marteau piqueur comme dans les travaux publics ou, souvent, il suffit de frapper... Les mineurs acquièrent cette technique sur le tas. Leur travail n'est pas un travail de brutes, il nécessite aussi la réflexion. Ce n'est jamais un travail stéréotypé. Et il laisse au mineur une certaine marge d'autonomie.*¹⁶⁷"

Le travail ne peut pas être "stéréotypé" parce qu'il se réalise dans un environnement imprévisible tant au niveau de la qualité du terrain que des dangers. "Le bon mineur" est celui qui a incorporé les "lois" du terrain et il faut des années avant d'acquérir ce "sens pratique".

Bien entendu, entre dans les représentations des mineurs, le sentiment d'exercer un métier "utile" pour la nation et dont les particularités sont évidentes : rien ne se voit en surface, descente à des niveaux sous-terrains profonds, etc. De plus, il faut souligner la solidarité qui existe au fond, précisément face à cet univers hostile et dangereux ("*Le sentiment d'être confronté au danger rapproche les mineurs, atténue les différences*"¹⁶⁸). Il est toujours possible de dire que cette solidarité est "fonctionnelle". En effet, le rendement en galerie est établi par équipe. Il faut que les membres de l'équipe avancent ensemble tout en travaillant individuellement, d'où les multiples manifestations de solidarité entre les agents du fond. Face aux difficultés de l'extraction, les agents de maîtrise quittent momentanément leurs fonctions pour s'associer aux abatteurs. Lorsque les ouvriers ont fini une taille, spontanément, ils aident ceux qui n'ont pas fini. Même si cette solidarité est causée par un objectif commun, elle existe et a beaucoup de signification pour les mineurs.

En fin de compte, les mineurs considèrent ce qu'ils font comme une "valeur". Au début de cette partie sur les modèles identitaires professionnels, nous avons cité les divers "espaces d'identification" élaborés par I. Francfort *et al* (travail, entreprise, trajectoire). En ce qui concerne les agents du fond, il est possible de dire qu'il existe une identification au contenu du travail. C'est pourquoi, en reprenant les termes de R. Sainsaulieu, nous pensons qu'ils ont "accès à l'identité". Le travail du fond permet la "reconnaissance de soi" grâce à la constitution d'une sphère d'autonomie facilitant la mesure des conséquences des actes effectués. Certes, cette reconnaissance peut aussi passer par le rendement et la quantité qui déterminent une performance individuelle (vis-à-vis des autres) et un salaire, mais il faut inclure toutes les compétences produites dans cette zone d'autonomie.

L'identité professionnelle des agents du fond est donc marquée par un engagement intense dans l'activité de travail (conséquence directe du caractère physique du travail qui nécessite une intégration "psycho-physiologique"), par une habitude en matière de mobilité fonctionnelle (changer de fonction lorsque le terrain le nécessite) et par des savoirs acquis difficilement transposables parce qu'adaptés au terrain des mines.

Pour nous, les agents des HBNPC sont des "professionnels" car, dans leur activité, ils sont adaptés à leur environnement et reconnus.

¹⁶⁷ Témoignage d'André, dans Cukrowicz H., *op. cit.*, 1999

¹⁶⁸ *Ibid.*, p.40

C - Eléments de l'identité sociale des mineurs.

L'articulation entre l'identité professionnelle et l'identité sociale est très difficile à réaliser car elle présuppose que le travail est un déterminant important de l'identité sociale. Or, il peut exister d'autres domaines de construction identitaire.

Néanmoins, comme nous allons le montrer, l'articulation entre ces deux types d'identité est assez forte puisque les Houillères ne sont pas seulement un lieu de travail mais également un espace de vie formé par les cités et toutes les institutions mises en place par l'entreprise (écoles, loisirs). Un des points fondamentaux est qu'il existe une intégration des "mondes" du travail et du hors-travail.

1) - La communauté minière.

Même si les mineurs n'entrent pas dans le "modèle communautaire", ils forment quand même une communauté. Tous les aspects de la vie sociale relèvent de la "communauté", au sens sociologique du terme, comme nous allons le montrer.

La constitution de cette communauté suit une temporalité longue. En premier lieu, elle est liée à la "question sociale" de la deuxième moitié du XIX^e siècle. L'industrialisation et l'extension de la sphère marchande avaient rendu caduques les anciennes formes de solidarité familiales et de proximité. Avant (et pendant) les grandes lois d'assurance sociale (la première loi date de 1898 et concerne les accidents du travail), c'est l'entreprise qui prend en charge les divers problèmes sociaux. Comme l'a montré F. Ewald¹⁶⁹, le patronage constitue la première tentative de résolution de la question sociale. Ainsi, dans de nombreux bassins miniers et industriels, les entreprises, issues de grandes familles, élaborent un système à peu près complet de services sociaux : service médical, caisses de secours destinées aux blessés et aux veuves, sociétés de prévoyance, caisses d'épargne. Progressivement, des écoles, des logements, des commerces, des églises s'installent au sein des bassins. Les compagnies minières sont à l'origine de diverses activités hors travail : clubs sportifs (l'exemple du Racing Club de Lens), clubs de vacances. Elles gèrent l'ensemble de la vie au travail, ce qui est déjà beaucoup, mais aussi ont vocation à structurer la vie hors travail¹⁷⁰.

Selon R. Castel, on peut parler de "*véritable institution totale au sens littéral du mot, lieu unique dans lequel l'homme accomplit la totalité de ses besoins, vit, travaille, se loge, se nourrit, procréé et meurt*"¹⁷¹.

¹⁶⁹ Ewald F, *L'Etat providence*, Grasset, 1986

¹⁷⁰ R Sue montre qu'elles avaient le monopole du temps "libre". Après la seconde guerre mondiale, elles perdent assez rapidement l'ensemble de la gestion de la vie hors travail.

Sue R., *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, PUF, 1994

¹⁷¹ Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, p.256, Fayard, 1995

En second lieu, la dimension est évidemment économique. Il s'agit de mettre en place les moyens pour fixer une population susceptible de fournir une main d'oeuvre permanente et prévisible. Au XIX^e siècle, les mineurs sont peu sédentarisés. Le nomadisme entre les fosses est important. Ils changent fréquemment de fosses, à la recherche de meilleures conditions de travail. Cette préoccupation concerne les dirigeants pendant toute leur histoire jusqu'à la récession (le statut du mineur en 1946). Les mineurs qui partent avant quinze ans de services perdent des avantages sociaux. Il faut fixer la main-d'oeuvre afin que celle-ci se reproduise sur place. Deux aspects sont liés : un aspect quantitatif car la main d'oeuvre doit être nombreuse, un aspect qualitatif parce qu'il faut un rajeunissement fréquent étant donné que l'extraction du charbon dépend avant tout des hommes qui l'abattent.

Cette politique de recrutement est prolongée par l'instauration du statut du mineur. Comme le souligne E. Engrand¹⁷², le statut du mineur est un moyen dans la politique d'assignation de la main d'oeuvre. Nous retrouvons les deux caractéristiques qui existent auparavant : la gestion professionnelle pour éviter les départs (salaires, avantages conditionnels) et la gestion des secteurs de la reproduction de la force de travail qui essaie de prendre en charge la totalité de la vie quotidienne des mineurs et de leur famille.

"Aussi, le groupe social ainsi formé ne lâche-t-il plus ces hommes" selon P. Ariès. "On ne dénombre qu'une profession : la mine, une seule classe qui compte numériquement; le peuple mineur, une seule option : le respect craintif aux vérités de la mine, une seule langue : l'argot de la mine. Aucune différenciation économique et sociale : un nivellement absolu des moeurs. Et cette monochromie s'entretient d'elle-même, sans qu'aucune variété puisse naître avec le temps...Il y a, dans le monde, les mineurs et ceux qui ne le sont pas"¹⁷³.

Cette position est certainement celle qui définit le plus la communauté comme un tout indifférencié, ce qui peut être discutable du fait qu'il existe des strates dans la communauté : ouvriers, agents de maîtrise, ingénieurs dont les différences les plus visibles sont les maisons et les quantités de charbon allouées. Seulement, il faudrait pouvoir expliquer pourquoi cette communauté s'entretient d'elle-même, si les raisons sont sociales (reproduction) ou strictement économiques (seule activité à offrir des conditions matérielles satisfaisantes).

Quoi qu'il en soit, la communauté est l'espace de référence des mineurs. A. Touraine montre que le "*principe de totalité*", pour les mineurs, n'est pas la société dans son ensemble, conçue comme un système organisé, mais la collectivité. La société est représentée comme une somme de collectivités. C'est la conséquence de l'appartenance au système professionnel. L'imbrication du système familial et du système industriel permet de qualifier cette société de "*proto-industrielle*", c'est-à-dire une société "*où l'industrie occupe déjà une place technique et économique importante, mais où les rapports sociaux restent fondamentalement dominés par des conceptions pré-industrielles. Dans ce cas, la totalité, l'intérêt général auquel on fait*

¹⁷² Engrand E., "*Les conséquences sociologiques du statut du mineur*", Actes du colloque "*Une région en mutation : le Nord-Pas-de-Calais*", Lille, Presses Universitaires, 1975

¹⁷³ Ariès P., *Histoire des populations*, Seuil, 1971

*appel, est défini par référence à un groupe ou à une collectivité, non à un système économique et social*¹⁷⁴".

En reprenant les définitions originelles de la proto-industrialisation¹⁷⁵, on peut dire que la caractéristique essentielle de cette "forme de transition"¹⁷⁶ est la localisation de l'industrie dans une structure rurale et paysanne. Autrement dit, l'industrie naît dans un environnement caractérisé par des mentalités "traditionnelles".

De ce fait, il est possible de retrouver beaucoup de caractéristiques de la "communauté" au sens sociologique. Tout d'abord, un type de relation traditionnel. En effet, aux mines, "*ce sont des relations entre hommes, entre personnes*"¹⁷⁷. L'ouvrier se définit par rapport à son apport de travail et non par rapport à sa place dans le système. En revanche, dans le système technique, il existe une interdépendance de rôle et de fonction. Du système professionnel au système technique, "*il est possible de parler du passage d'une solidarité mécanique à une solidarité organique, ou plus simplement d'une communauté des personnes à une solidarité des rôles*"¹⁷⁸. Dans ces conditions, l'ouvrier se définit par la place et la fonction occupées.

Ensuite, aux mines, c'est la personnalisation des relations qui domine. De la même manière, les mineurs ont un rapport à l'autorité largement fondé sur la personne et non sur la représentation de la fonction (légal-rationnel). Ensuite, le fait important, lié à ce qui précède, est qu'il régne, au fond, une interconnaissance, et que celle-ci existe aussi dans les cités. Les mineurs se connaissent tous (ce que nous avons pu constater également dans nos entretiens).

Enfin, la dernière caractéristique est la solidarité des agents. Même si des pratiques individualisantes sont utilisées pour créer de l'émulation entre les agents (pas seulement entre abatteurs mais également entre équipes, entre quartiers, entre sièges), la solidarité n'est pas remise en cause. Nous avons dit que cette solidarité peut être qualifiée de "mobilité fonctionnelle ou occupationnelle" (les agents s'aidant les uns, les autres, quittant ainsi leur fonction) qui s'explique par le fait de travailler dans un univers hostile et dangereux et par les nécessités de l'exploitation.

I. Francfort et *alii* distinguent plusieurs niveaux d'intégration sociale : l'équipe de travail, l'établissement, l'entreprise, la société globale¹⁷⁹. Pour les mineurs, le lieu d'intégration est l'équipe parce que celle-ci a le même objectif (avancer) et c'est dans l'équipe qu'il existe cette combinaison d'individualisme et de solidarité. Au delà de l'équipe, les autres niveaux d'intégration sont plus faibles, excepté la communauté des mineurs circonscrite à la cité ou à un espace géographique comprenant plusieurs cités.

¹⁷⁴ Touraine A., *op. cit.*, p.311/312, 1966

¹⁷⁵ Deyon P., Mendels F., "*La proto-industrialisation : théorie et réalité*", in Marseille J. (textes réunis par), pp. 244-248, *Histoire économique*, Larousse, 1992

¹⁷⁶ Cochet F., Henry G.M., *Les révolutions industrielles*, A. Colin, 1995

¹⁷⁷ Touraine A., p.317

¹⁷⁸ *Ibid.*, p.317

¹⁷⁹ Francfort I *et al.*, *op. cit.*, p.288, 1995

En effet, il n'y a aucune identification à l'entreprise CDF, ni même aux Houillères. Il s'agit bien d'une des caractéristiques de la "solidarité mécanique", à savoir une somme de collectivités non articulées dans un "tout" symbolisé¹⁸⁰.

2) - La mythologie du mineur.

E. Desbois, Y. Jeanneau, B. Mattei¹⁸¹ montrent que, lors de la "bataille du charbon" (1945/1947), une image du mineur est construite tendant à faire de celui-ci un "héros de la nation". Le mythe du mineur-héros prend racine dans la particularité du métier de mineur caractérisé par deux éléments : la dureté et le danger. Le mineur arrache le charbon à la nature. C'est un combat, il est au front. Ainsi, des qualités lui sont associées qui deviendront autant de stéréotypes : le courage, le sens du sacrifice pour la nation, la solidarité à tout épreuve, etc.

Cette image est construite de manière conjointe par les diverses instances de socialisation : les dirigeants, la presse, la famille...[cf. annexe I : "hommage aux mineurs d'Augustin Viseux"] mais aussi, et surtout, par les syndicats. Ces derniers ne parlent pas des mineurs dans des termes différents de ceux des dirigeants : "Si le syndicat dénonce les finalités patronales (profit, exploitation), il reprend en revanche comme un prêt-à-porter cette identité mythologique"¹⁸². Les syndicats dénoncent l'aliénation économique mais ils laissent de côté une autre aliénation beaucoup plus prégnante : l'aliénation idéologique. Les mineurs finissent par adhérer à des valeurs et des croyances conformes aux intérêts de ceux qui les exploitent. Les syndicats ne remettent pas en cause cette identité qui a pour base l'amour du travail, le risque, le sacrifice, la dépense physique.

En fait, les syndicats, liés étroitement aux partis politiques, soutiennent les dirigeants qui sont au pouvoir dans les entreprises nationalisées. L'adoption de cette mythologie apparaît

¹⁸⁰ En faisant notre travail sur les archives, nous avons retrouvé un document de 20 pages sur lequel était portée la mention "Ce document est strictement confidentiel et réservé à l'usage de la direction générale de Charbonnages de France" (1984). En fait, CDF avait commandité cette recherche à une agence extérieure spécialisée dans les études d'entreprise.

Cette dernière montre que "CDF n'existe pas aux yeux du monde ouvrier, voire de l'encadrement", qu'il existe de multiples barrières fonctionnelles, hiérarchiques, géographiques. Il s'agit d'une totalité segmentaire et non intégrée. CDF était une simple addition dans laquelle les parties communiquaient peu. Le chantier du fond était une somme d'équipe, la fosse était une somme de catégories très différentes (fond/jour), le siège était une somme de fosses, les Houillères étaient une somme de sièges et CDF une somme de Houillères... L'intégration et la communication étaient si faibles que "CDF n'existait pas".

Mais cette agence ne s'arrête pas là, et on comprend pourquoi le document était confidentiel. En effet, donnant leur avis sur la reconversion à venir, ils écrivent que "les hommes du bassin minier ont gardé l'esprit mineur, même s'ils ne travaillent pas à la mine", "L'ancien contexte économique a façonné trop fortement leur mentalité dans le sens de l'assistanat et de l'immobilisme", "Le mineur est un assisté social. Il n'est pas inquiet sachant qu'il n'y aura pas de licenciement", "La mobilité n'est pas dans les esprits... Il faut débloquer les mentalités", "Nous pensons qu'il serait bon d'amoindrir cette apparente sécurisation de tous pour une meilleure prise de conscience". Peut être ce document a-t-il servi à l'élaboration du plan social de 1987 ?

¹⁸¹ Desbois E., Jeanneau Y., Mattei B., *La foi du charbonnier. Les mineurs dans la bataille du charbon 1945/1947*, Maison des Sciences de l'Homme, 1985

¹⁸² Ibid., 1985

logique¹⁸³. C'est dans ce cadre que les moyens pour stimuler la production sont mis en place. On peut rapprocher cette situation à celle du stakhanovisme. Stakhanov est un ouvrier mineur russe qui, en 1935, est réputé avoir multiplié par seize le niveau de productivité prévu par le plan. Il donnait ainsi un formidable élan à *"l'initiative volontaire et consciente des ouvriers pour élever la productivité, adopter une nouvelle discipline du travail"* (Lénine).

Pour les trois auteurs, la mythologie du mineur est un formidable instrument à aliéner les esprits et les corps. C'est pourquoi, toujours pour ces derniers, les valeurs d'engagement, le sentiment d'une forte utilité sociale et nationale sont si fortement intériorisés.

Il est certain que la place stratégique de la production de charbon en France donne lieu à des discours mobilisateurs qui sont diffusés et intériorisés par les personnes. Les mineurs ont le sentiment d'exercer un métier "utile" à la Nation alors que pendant la reconversion, on dit que ce métier "coûte" à celle-ci.

Enfin, pour E. Desbois, Y. Jeanneau et B. Mattéi, les messages émis par toutes les institutions structurant l'espace minier sont redondants. En effet, que ce soient la famille, la presse, les dirigeants des Houillères et les syndicats, les messages sont les mêmes. Ils vont tous dans le même sens : celui de la valorisation du mineur. Ils ont tous le même objectif ou du moins ils sont tous centrés sur le même objectif : l'extraction du charbon. Il n'y a pas de messages dissonants, d'institutions qui véhiculent d'autres représentations.

En définitive, il est possible de voir l'espace minier comme un espace socialement intégré dans la mesure où les institutions de celui-ci (famille, entreprise, syndicat, écoles) sont toutes dirigées vers la réalisation d'une fonction centrale : l'extraction du charbon.

Les mineurs ne s'intègrent à aucune entreprise (CDF), ni aux Houillères. Leur espace d'intégration professionnelle est l'équipe, leur espace d'intégration sociale est la cité, lieu dans lequel existe une forte interconnaissance.

Nous pensons que c'est à la condition d'admettre ce postulat d'espace intégré, du moins relativement cohérent, qu'il est possible d'envisager une relation forte entre l'identité professionnelle et l'identité sociale. Car dans un espace non intégré, hétérogène, "éclaté", l'identité sociale ne se construit pas de la même manière, elle doit faire face à plusieurs messages et réaliser un "travail sur les écarts". Pour reprendre une expression de F. Dubet, dans un espace intégré, *"l'individu est le système"*¹⁸⁴ dans la mesure où la diversité des instances de socialisation est faible. Ainsi, les redondances de messages, façonnant les structures mentales, sont à la mesure du degré d'intégration des institutions.

Au total, apparaît un ensemble d'éléments caractérisant l'identité professionnelle et sociale des mineurs. L'étude d'une trajectoire nécessite cette compréhension des principaux aspects des métiers des mineurs pour pouvoir appréhender leurs comportements après la

¹⁸³ Les auteurs citent des extraits de discours des syndicalistes qui montrent cette adoption. *"Les vieux mineurs ont l'amour de leur métier comme les marins ont l'amour du leur"* (M. Thorez), *"Ce dur métier est moins un métier qu'une destinée. N'importe qui ne descend pas au fond chez nous. On est mineur de père en fils : ce sont nos parchemins de noblesse"* (M. Thorez dans *"liberté"*, Avril 1950).

¹⁸⁴ Dubet F., *Sociologie de l'expérience*, p.21, Seuil, 1994.

sortie des mines. Ces éléments ne caractérisent nullement tous les agents des Houillères mais permettent seulement de fournir des indications sur quelques domaines essentiels : espace d'identification, rapport aux pairs, fonctionnement des équipes.

Conclusion

Au terme de ce chapitre sur les aspects théoriques de la reconversion, plusieurs points sont mis en évidence.

La reconversion des agents des HBNPC n'a pas seulement un aspect strictement professionnel, elle n'est pas seulement un changement de profession. Les quelques éléments de leur identité sociale montrent un point fondamental : en quittant les Houillères, ces salariés quittent également une institution qui a vocation à structurer l'ensemble de leur mode de vie. Avec la reconversion, les agents changent de métier mais aussi perdent le logement gratuit, les avantages en matière de loisirs et de sécurité sociale, les transports gratuits. La probabilité de retrouver une entreprise assurant autant d'avantages apparaît faible. Surtout, le reclassement n'affecte pas seulement le mari. L'épouse est aussi concernée par la reconversion car les HBNPC ont mis en place un système destiné à fixer les familles, le meilleur moyen pour assurer la reproduction de la main-d'oeuvre.

De ce fait, la rupture produite par la fin des HBNPC peut avoir une ampleur plus importante pour les salariés en reclassement puisqu'il s'agit de changer de métier et aussi de s'adapter à d'autres fonctionnements d'entreprise. Pour les salariés concernés, la reconversion signifie davantage que trouver un emploi. D'autres aspects sont pris en compte, notamment la mobilité géographique qui affecte les rapports familiaux et risque de réduire les solidarités de proximité.

La reconversion apparaît comme une opération difficile à réaliser. En effet, elle consiste à faire l'inverse de ce qui a été fait pendant des décennies, à savoir mobiliser des moyens pour assurer la reproduction de la main-d'oeuvre minière. La reconversion est une opération inverse : il s'agit de trouver les moyens pour reclasser tout le personnel dans des activités externes et pour développer toutes les formes de mobilité (professionnelle, géographique). Les mesures mises en oeuvre par les Houillères sont-elles à la hauteur de l'enjeu ?

En effet, selon les moyens adoptés, les reclassés ont plus ou moins de difficultés à élaborer une stratégie objective, c'est-à-dire à s'adapter au nouvel environnement et à construire une reconnaissance, une autonomie dans l'activité professionnelle, grâce à des ressources obtenues. En revanche, si les moyens sont insuffisants, d'autres configurations sont possibles telles que la situation d'une adaptation minimale ou celle d'un échec (chômage).

L'étude de quelques éléments de l'identité professionnelle et sociale des agents des HBNPC n'a nullement pour objectif de les réunir dans une "unité" quelconque. En fait, les éléments de leur identité seront révélés lors de l'analyse des entretiens puisqu'il s'agira de préciser le parcours professionnel des personnes interrogées. L'objectif de cette partie est de donner quelques faits concernant le fonctionnement général des Houillères en tant qu'institution à vocation "totalitaire" et de préciser certaines caractéristiques des métiers qui la composent, au moins pour certaines catégories.

Les deux points fondamentaux mis en évidence sont, d'une part, que les agents des Houillères, dans leurs activités quotidiennes, notamment ceux du fond, ont eu "accès à l'identité", ce sont des "professionnels", et, d'autre part, qu'ils appartenaient à un espace "intégré", c'est-à-dire à un environnement dans lequel l'activité de travail et les domaines relatifs au hors-travail étaient intégrés.

CHAPITRE II - LE PLAN DE RECONVERSION MIS EN PLACE PAR LES HBNPC

L'analyse des aspects statistiques et institutionnels de la reconversion concerne essentiellement la période de transition entre le moment où le reclassé entre dans le processus de reclassement et le moment de son entrée dans une institution d'accueil.

Le principal objectif de ce chapitre est de savoir ce que les salariés en reclassement ont fait durant cette phase de transition. Pour atteindre cette fin, l'étude des moyens mis en oeuvre par les HBNPC apparaît nécessaire. Ces moyens sont inscrits dans un document écrit, soumis aux syndicats, qui retrace l'ensemble des mesures du plan social, dont celles concernant les procédures de reclassement. L'une des principales finalités est l'acquisition de savoirs permettant aux agents de se réinsérer dans une autre activité. Les mesures tentent de faciliter la mobilité des salariés par un système d'aides (indemnités de frais de déménagement par exemple), d'inciter les entreprises à embaucher les agents des Houillères (primes à l'embauche).

Cependant, ce document ne peut pas prévoir les difficultés concrètes de la reconversion. Il présente un cadre général mais donne peu d'indications en ce qui concerne les pratiques de reclassement des agents chargés de cette mission, qui ont à faire face à des difficultés non prévisibles (le refus d'être reclassé par exemple). En d'autres termes, l'étude des moyens mis en oeuvre doit être accompagnée d'une analyse des pratiques de reclassement. C'est pourquoi nous étudierons les pratiques par la réalisation d'entretiens avec des responsables d'une cellule de reconversion.

Le deuxième objectif consiste à savoir quels ont été les types de reclassement effectués par les HBNPC, c'est-à-dire la manière dont celles-ci ont traité l'effectif total des salariés en reclassement. Une première distinction est opérée entre les salariés qui sont reclassés dans des activités externes (entreprises et créations d'entreprise) et ceux qui sont "transférés" dans des filiales ou les services dans la même entreprise (CDF). Une deuxième distinction est réalisée entre ceux qui changent de métier (externe ou interne à l'entreprise qui licencie) et ceux qui continuent d'exercer le même métier, mais ailleurs (transferts du bassin du Nord - Pas-de-Calais vers des autres bassins miniers en France). En fonction de ces distinctions, les difficultés ne sont pas identiques : par exemple, ceux qui restent dans Charbonnages de France (CDF) bénéficient d'une certaine sécurité d'emploi, aucune prospection n'a lieu puisqu'il s'agit d'une opération interne et, pour cette même raison, aucun moyen incitatif pour favoriser l'embauche n'est mis en place. C'est pourquoi les reclassements externes nécessitent une mobilisation de moyens plus importante. Les cellules de reconversion ne s'occupent que de ce type de reclassement. Aussi, ce sont les reclassements externes que nous analyserons plus précisément.

Dans une première partie de ce chapitre, nous traiterons des types de reclassement et des effectifs concernés pour, dans une deuxième partie, préciser les moyens mobilisés par les Houillères afin d'assurer la reconversion.

I - Effectifs et périodisation de la reconversion.

A - périodisation.

La reconversion est une vieille histoire des Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais (HBNPC). Celles-ci perdent du personnel dès 1947 et une circulaire de CDF de mars 1985 rappelle que la reconversion date de 1955. Néanmoins, l'essentiel de la réduction des effectifs est réalisé par des mesures d'âge (retraite normale). La situation s'inverse à partir de 1984 dans la mesure où les départs avec incitation financière représentent plus de 50 % du total de la perte de personnel. Ceci témoigne de la volonté des Houillères d'accélérer la baisse des effectifs.

1) - Les reconversions avant 1984¹⁸⁵.

En 1959, la production des HBNPC est au maximum (29 249 000 tonnes de charbon, [cf. annexe III : "*Production, rendement et effectifs des HBNPC de 1945 à 1988*"]. Mais, trois ans auparavant, les autorités publiques décident de changer de politique en matière énergétique : du "tout charbon" vers la recherche d'une diversification des sources d'énergie (politiques de prospection des compagnies de pétrole en Algérie, gisement de gaz naturel de Lacq mis en exploitation, et, enfin, part grandissante des importations de pétrole dans l'énergie primaire).

C'est dans ce cadre que, en 1960, est mis en place le "plan Jeanneney". Le gouvernement élabore un plan d'adaptation des charbonnages (1960/1965) caractérisé par un arrêt de l'embauche, des retraites anticipées et une prime de reconversion. Ces mesures sont très progressives puisque les premières reconversions datent de 1967. En fait, le début officiel de la reconversion commence après la visite du Général De Gaulle, le 26 avril 1966 à Waziers (59). A partir de ce moment, des textes apparaissent (protocoles d'accord, décrets) destinés à favoriser les reconversions et les retraites anticipées. A un niveau plus général, l'APEX (Association Pour l'Expansion Industrielle), créée en novembre 1966, prend en charge la reconversion industrielle du bassin. CDF, la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) et la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale proposent des aides pour les reconvertis. Par exemple, la CECA propose une indemnité compensatrice de perte de salaire due au changement de profession. En 1968, le "plan Bettencourt" décide de l'arrêt progressif des activités charbonnières. Mais le processus de réduction des effectifs et de diminution progressive de la production est stoppé par la crise pétrolière de 1973.

Pendant la période 1950/1970, les effectifs régressent fortement. Le nombre d'ouvriers/fond¹⁸⁶ diminue de 25,6 % entre 1950 et 1960. Il diminue de 50 % entre 1960 et

¹⁸⁵ Mazade O., "*Aspects historiques de la reconversion des mineurs des HBNPC*", in *Anthropologie du bassin minier*, Coll. "études", n° 8, IFRESI, 1999

¹⁸⁶ Les ouvriers qui se trouvent sur les chantiers d'exploitation au fond : abatteurs, installateurs de matériels,

1970. Les reconversions sont de 2925 actifs (ensemble du personnel minier) entre 1967 et 1974. Or la perte d'effectifs entre ces deux dates est de 47048 actifs (même ensemble). Ainsi, les reconversions ne représentent que 6,2 % de l'ajustement. La majeure partie de la perte d'effectifs s'explique par un non renouvellement des départs en retraite et par des transferts vers les autres bassins proposés à chaque fermeture de puits.

Cependant, les reconversions sont concentrées dans le Pas-de-Calais, et notamment dans les districts de Lens-Liévin et d'Hénin-Carvin. L'implantation de grandes entreprises dans le bassin doit favoriser la reconversion. En 1977, date à laquelle Renault-Douai a atteint son effectif définitif, les anciens mineurs ne représentent que 3,6 % du personnel. Pour l'entreprise "Française de Mécanique", installée à Douvrin (62), la proportion est de 5 %. A l'origine, ces deux entreprises visaient l'intégration de 20 % d'anciens mineurs.

La période 1974/1983 se caractérise par l'arrêt des reconversions du personnel. Entre 1972 et 1973, 1355 ouvriers sont reconvertis. En 1974, ce nombre est de 296 ouvriers et sur la période qui va de 1975 à 1982, il est de 99 ! Dans le même temps, on assiste à des réembauches : 2873 entre 1973 et 1979. Ceci n'a jamais empêché la poursuite de la baisse des effectifs des ouvriers du fond qui est de 70,3 % entre 1970 et 1980 et qui s'explique par la concentration des sièges et l'abandon des puits les moins rentables.

2) - Les reconversions après 1984.

L'année 1984 peut être vue à la fois comme une transition et une rupture. En effet, à partir de cette année, CDF met en place un système de diminution des effectifs de manière à accélérer le rythme, ce qui introduit une rupture par rapport à la manière dont ces effectifs ont été gérés auparavant (essentiellement par les retraites). Mais, d'un autre côté, au même moment, beaucoup d'incertitudes règnent en ce qui concerne l'avenir des HBNPC. En effet, d'une part il existe une volonté de réduire les effectifs mais de l'autre, il n'y a pas de plan social mis en place.

Le point de départ la reconversion est donné par F. Mitterrand, en avril 1983. Le Président de la République donne le ton en disant *"que l'Etat ne pourra à la fois couvrir l'énorme déficit de l'extraction charbonnière prolongée artificiellement et, dans le même temps, participer massivement à la renaissance industrielle du bassin minier. Chacun comprendra que les crédits ne pourront être utilisés deux fois. Un choix s'impose."*

A partir de 1984, les HBNPC décident d'accélérer l'ajustement des effectifs. Les Houillères proposent un projet d'entreprise, dit "Plan de progrès", qui repose en partie sur *"un mouvement de personnel dans le cadre du volontariat grâce à l'incitation financière"*¹⁸⁷. Au même moment, une circulaire précise les modalités de départs pour les volontaires à EDF (ce type de reclassement est majoritaire en 1985 et 1986). La principale caractéristique de ces

électromécaniciens, hydrauliciens.

¹⁸⁷ Relations publiques, HBNPC, septembre 1984

mesures est le recours au volontariat. Par conséquent, il n'y a ni de plan social (pas de cellules de reclassement), ni d'objectifs quantitatifs clairs en matière de réduction d'effectif, ni de mesures de type coercitif (comme la possibilité de rupture de contrat de travail dans le cas où le salarié refuse les propositions d'emploi). Ces mesures "incitatives", nous allons le voir, n'ont pas l'effet escompté.

Pour comprendre ce point, il faut prendre en compte le fait qu'il existe quelques incertitudes concernant le maintien ou non de l'extraction aux Houillères. Ainsi, en mars 1984, le directeur des HBNPC pense - du moins publiquement - que les Houillères garderont une activité charbonnière : *"Depuis quelques mois, la population minière vit dans un climat d'incertitude, des rumeurs alarmantes entretenant l'idée d'un arrêt rapide des activités de l'entreprise et plus particulièrement de l'extraction. Je suis en mesure aujourd'hui, de vous affirmer que le bassin minier conservera une activité charbonnière"*¹⁸⁸. Mais pour atteindre cet objectif, selon la direction, il faut ajuster les effectifs, augmenter les rendements (supérieurs à 1925 kg par abatteur alors qu'ils sont de 1741 kg en 1984, [cf. annexe III : *"Production, rendement et effectifs des HBNPC de 1945 à 1988"*]¹⁸⁹. L'équilibre financier doit être réalisé en 1988¹⁹⁰.

L'ajustement par le volontariat ne suffit pas pour atteindre cet objectif de rentabilité. Dans ce contexte, la direction générale souhaite accélérer l'ajustement : *"Le 7 mars 1984, dans une lettre adressée à tous les membres du personnel, je soulignais que la prolongation souhaitable de l'activité du bassin au-delà de 1989 reposait en partie sur l'ajustement rapide de nos effectifs. Depuis, les dispositions proposées au personnel en vue de faciliter les mutations nécessaires n'ont pas donné les résultats que j'en attendais... Il faut accroître la baisse des effectifs et augmenter les actions de reclassement"*¹⁹¹.

B - Le mouvement d'adaptation du personnel des HBNPC.

C'est à partir de 1983/1984 que la baisse des effectifs s'accélère. Les rythmes de diminution sont donnés dans le tableau ci-dessous [cf. annexe II : *"Evolution du personnel minier de 1945 à 1988"*].

¹⁸⁸ Direction générale, HBNPC, mars 1984

¹⁸⁹ Le calcul du "rendement net fond" consiste à diviser la production totale par le nombre d'abatteurs et non par celui des ouvriers au fond.

¹⁹⁰ Il est surprenant de constater que les calculs ne prennent pas en compte le personnel administratif. Autrement dit, l'équilibre financier devait être réalisé sur la seule base de l'augmentation des rendements des abatteurs.

¹⁹¹ Direction générale, HBNPC, décembre 1984

Tableau I - Evolution des effectifs et rythmes annuels de diminution du personnel des HBNPC de 1980 à 1989.

	1980	1981	1982	1983	1984
Effectifs	26060	23608	22586	20619	18303
Rythme de diminution (en pourcentages)		-9,4	-4,3	-8,7	-11,2

	1985	1986	1987	1988	1989
Effectifs	16097	13597	11619	8638	7289
Rythme de diminution (en pourcentages)	-12	-15,5	-14,5	-25,6	-15,6

Source : HBNPC (Centre Historique Minier)

Les effectifs ne cessent de diminuer. La tentative de relance économique et la volonté affichée par le gouvernement de développer une indépendance nationale en matière énergétique (1981/1982) ont un effet perceptible puisque le rythme de diminution baisse légèrement. Cependant, la baisse des effectifs s'accélère à partir de 1983. Ceci s'explique par la mise en place d'un plan social utilisant des incitations financières plus fortes et des procédures coercitives plus importantes.

Tableau II - Evolution des départs naturels et avec incitation du personnel HBNPC.

	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Total des départs	2347	2771	2322	2675	1934	3030
Dont départs naturels	1530	1365	1104	928	781	760
Dont départs avec incitation	817	1406	1218	1747	1153	2270
Départs avec incitation dans le total (%)	34,80%	50,70%	52,70%	65%	59,60%	74,90%

Source : HBNPC (Centre Historique Minier)

Les départs "avec incitation de l'entreprise" (qui comprennent selon les HBNPC les reconversions, les retours au pays des ouvriers d'origine étrangère, les Congés Charbonniers de Fin de Carrière - CCFC - et les retraites anticipées) augmentent plus vite que les départs "naturels" (sans incitation de la part de l'entreprise : retraite normale, démission).

Ainsi, les départs "naturels" ont tendance à ralentir tandis que les départs avec incitation augmentent. Entre 1983 et 1984, il y a un brusque saut quantitatif puisque la part des départs avec incitation passe de 34,8 % du total des départs à 50,7 %.

Maintenant, il s'agit de savoir comment les Houillères ont réalisé cet ajustement des effectifs [cf. annexe IV : "*Mouvements d'adaptation du personnel des HBNPC de 1984 à 1989*"].

Tableau III - Mouvements d'adaptation du personnel des HBNPC de 1984 à 1989.

	Effectifs	Répartition (en %)
Retraites	4229	22,6
Autres départs naturels	1395	7,4
Retraites anticipées	4796	25,6
Reconversions EDF	1052	5,6
Reconversions entreprises	2153	11,5
Créations d'entreprise	301	1,6
Transferts dans CDF	1300	6,9
Retours au pays	924	4,9
CCFC	2289	12,3
CIAP	301	1,6
TOTAL	18740	100

Source : HBNPC (CHM)

Les mesures d'âge (retraites, retraites anticipées, Congés Charbonniers de Fin de Carrière) représentent 11314 personnes, soit 60,4 % du total de l'ajustement. La reconversion au sens large (EDF, entreprises, créations, transferts dans CDF auxquels nous ajoutons les Congés Individuels d'Adaptation Professionnelle car ils doivent se terminer par une reconversion) concerne 4806 personnes, soit 25,6 % du mouvement. Comme nous l'avons dit précédemment, ce sont les départs avec incitation financière qui représentent une part importante de l'ajustement des effectifs des Houillères par rapport aux départs "naturels".

Intéressons-nous aux mouvements qui nous concernent, les reconversions. C'est le seul document que les anciennes autorités des HBNPC et de CDF nous ont fourni¹⁹².

¹⁹² Notre première démarche a consisté à envoyer une lettre au siège de CDF à Rueil-Malmaison et une autre à l'Association Nationale de la Gestion des Retraites de CDF (ANGR), basée à Noyelles-sous-Lens, dans laquelle se trouvent les anciennes autorités (reconverties) des HBNPC. Face à l'absence de réponse de CDF et de l'ANGR, nous sommes allés voir cette dernière, les employés nous ont fait comprendre qu'il ne fallait pas s'étonner de l'absence de réponse compte tenu du thème, la reconversion. En effet, selon ces employés, personne ne souhaite

Tableau IV - Mouvements de personnel par type de reclassement de 1984 à 1994.

	Créations d'entreprise	Reconversions EDF	Reconversions	Transferts vers autres bassins	Transferts vers filiales CDF	TOTAL
1984	2		3	91	115	211
1985		1	42	227	4	274
1986	11	367	110	73	19	580
1987	82	218	115	29	7	451
	55 ouvriers	199 ouvriers	78 ouvriers	13 ouvriers	7 ouvriers	
	27 ETAM	19 ETAM	37 ETAM	16 ETAM		
1988	127	188	517	19	349	1200
	114 ouvriers	152 ouvriers	442 ouvriers	12 ouvriers	235 ouvriers	
	13 ETAM	36 ETAM	75 ETAM	7 ETAM	114 ETAM	
1989	57	175	792	11	1	1036
	49 ouvriers	137 ouvriers	724 ouvriers	9 ouvriers	1 ouvrier	
	8 ETAM	38 ETAM	68 ETAM	2 ETAM		
1990	20	103	417	10	149	699
	17 ouvriers	75 ouvriers	392 ouvriers	9 ouvriers	84 ouvriers	
	3 ETAM	28 ETAM	25 ETAM	1 ETAM	65 ETAM	
1991	4	52	167	6	415	644
		45 ouvriers	133 ouvriers	6 ouvriers	355 ouvriers	
	4 ETAM	7 ETAM	34 ETAM		60 ETAM	
1992	5	4	34	212	2	257
	4 ouvriers	3 ouvriers	25 ouvriers	162 ouvriers		
	1 ETAM	1 ETAM	9 ETAM	50 ETAM	2 ETAM	
1993	1	1	10			12
			6 ouvriers			
		1 ETAM	4 ETAM			
1994			2			2
			1 ouvrier			
			1 ETAM			
TOTAL	309	1109	2209	678	1061	5366

Source : Association Nationale pour la Gestion des Retraites de CDF (ANGR)

en parler, la reconversion est un problème tabou. Après avoir rencontré le directeur-adjoint de l'ANGR, nous avons obtenu ce document.

Le même problème s'est présenté lorsque nous avons voulu rencontrer les responsables de la Cokerie de Drocourt et le directeur d'un centre de formation pour adulte qui avait accueilli des mineurs. A chaque fois, ils nous ont renvoyé au directeur de l'ANGR qui devait donner son accord. Ce dernier n'a jamais répondu positivement à nos demandes.

Le nombre total des reclassés des Houillères est de 5366 personnes. Une grande partie du mouvement se réalise dans les années 1988 et 1989, soit environ 42 % du total. Si nous prenons les quatre principales années, de 1988 à 1991, nous obtenons 67 % du mouvement.

La réalisation d'une partie importante des reclassements pendant cette période (1988, 1989, 1990) est un facteur très favorable pour le plan social car elle correspond à une période de reprise de l'économie française, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau V - Taux de croissance et taux de chômage en France (1986/1993)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Taux de croissance (en pourcentages)	2,5	2,3	4,5	4,3	2,5	0,8	1,2	-1,3
Taux de chômage (en pourcentages)	10,4	10,5	10	9,4	8,9	9,4	10,3	11,7

Source : INSEE

La croissance française est de 4,5 % en 1988 et de 4,3 % en 1989. Elle contraste avec les taux de 1987 - 2,3 % - et de 1990 - 2,5 % -. Cette période est donc caractérisée par un certain dynamisme. Le taux de chômage diminue à partir de 1988 et ce, jusqu'en 1990. Autrement dit, les HBNPC reconvertissent massivement au moment où les perspectives macro-économiques sont les meilleures et où le marché du travail connaît des créations d'emplois. Ceci facilite les reconversions en entreprises privées et les créations d'entreprise. D'ailleurs, c'est en 1988 et en 1989 que les mouvements de reconversion en entreprises sont les plus importants et c'est en 1988 que les créations d'entreprise sont les plus élevées.

De plus, deux grands chantiers sont à l'oeuvre à cette époque : celui de Transmanche (groupement d'entreprises assurant la construction du tunnel sous la manche) et celui des Jeux Olympiques d'hiver à Albertville. Ces chantiers sont à l'origine d'un véritable engouement des autorités des Houillères qui multiplient les accords de reclassement avec les entreprises et la fédération du Bâtiment et des Travaux Publics. Les dirigeants des HBNPC voient des similitudes au niveau des conditions de travail : terrain, terrassement, utilisation du marteau-piqueur. De plus, et ceci semble la raison essentielle, le secteur du BTP est une activité qui offre beaucoup de postes à pourvoir.

La conjugaison de ces phénomènes (croissance économique, grands chantiers) facilite grandement la reconversion. Un contexte favorable est créé pour les mesures des HBNPC qui ont pour objectif d'accroître l' "employabilité"¹⁹³ des agents et qui reposent sur trois éléments

¹⁹³ La vulnérabilité et l'employabilité sont deux termes utilisés par l'INSEE qui désignent respectivement la probabilité de perdre un emploi et la probabilité d'en retrouver un.

que nous détaillerons plus tard : une entreprise de persuasion avec les multiples discours sur les capacités et les valeurs des mineurs, une prise en charge de la formation même si celle-ci a lieu dans l'entreprise d'accueil, une prime de 30 000 F. accordée à l'entreprise d'accueil après deux ans de délai.

Troisième information que l'on peut retirer du document fourni par l'ANGR, la répartition par type de reconversion. Nous avons fait apparaître cette répartition en pourcentage.

Tableau VI - Répartition des effectifs reclassés par type de reclassement (période de 1984 à 1994).

	Mouvements	Répartition	Reconversions/ Transferts	Reconversions/ Transferts et EDF
Reconversions par créations d'entreprise	309	5,8		
Reconversions en entreprises	2209	41,2		47
Reconversions EDF	1109	20,7	67,7	
Transferts vers autres bassins	678	12,6		53
Transferts vers filiales CDF.	1061	19,7	32,3	
TOTAL	5366	100	100	100

Source : Association Nationale pour le Gestion des Retraites de CDF (ANGR).

Les "créations d'entreprise", comme nous le verrons plus loin, sont en très grande majorité des créations de petit commerce. Les "reconversions en entreprises" et les "reconversions à EDF" représentent les reclassements dans des entreprises extérieures. Enfin, les transferts vers les filiales de CDF ou vers les autres bassins miniers sont des mouvements internes à CDF.

La deuxième colonne désigne la répartition par type de reclassement. Il apparaît que les reconversions en entreprises représentent une part majoritaire (41,2 %). Dans la troisième colonne, les parts calculées portent sur la distinction "mouvements internes/externes" à CDF.

Dans la dernière colonne, nous avons voulu faire une séparation entre les reconversions pour lesquelles les HBNPC mettent en place des cellules de reclassement et celles qui se réalisent soit de manière interne, soit par conventions avec une autre entreprise publique (EDF). De fait, les premières apparaissent plus "problématiques" pour les Houillères car les responsables doivent prospecter afin de trouver des entreprises (alors que l'entreprise EDF absorbe à elle-seule 1109 personnes).

CDF transfère 32,3 % des reconvertis. 53 % du total des effectifs de reclassés (transferts et EDF), dans la mesure où ceux-ci restent dans une entreprise publique, bénéficient d'une sécurité de l'emploi. En revanche, pour environ 2500 personnes (soit 47 %) reclassées dans le secteur privé, les incertitudes sont plus fortes. Les créations d'entreprise représentent une part faible (6 %). Pourtant, comme nous le verrons, elles posent beaucoup de problèmes et mobilisent des moyens importants.

Enfin, la quatrième information que l'on peut extraire est la part des ouvriers et des ETAM (électriciens, techniciens et agents de maîtrise)¹⁹⁴ dans chaque type de reconversion (à partir de 1987).

¹⁹⁴ La signification usuelle du sigle ETAM est Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise.

Tableau VII - Parts des ouvriers et des ETAM par type de reclassement de 1987 à 1994.

	Effectifs	Parts
Créations d'entreprise	296	100
Ouvriers	239	80,7
ETAM	57	19,3
Reconversions EDF	741	100
Ouvriers	611	92,5
ETAM	130	17,5
Reconversions en entreprises	2054	100
Ouvriers	1801	87,7
ETAM	253	12,3
Transferts vers autres bassins	287	100
Ouvriers	211	73,5
ETAM	76	26,5
Transferts vers entreprises CDF.	923	100
Ouvriers	682	73,9
ETAM	241	26,1
TOTAL	4301	100
Ouvriers	3544	82,4
ETAM	757	17,6

Source : ANGR

Le processus de reclassement concerne en grande majorité des ouvriers puisqu'ils représentent 82,4 % du total des effectifs reclassés entre 1987 et 1994 alors que les ETAM ne représentent que 17,6 %. Rappelons que cette classification ne correspond pas à la distinction fond/jour car il existe des ETAM et des ouvriers du fond et du jour. Notons que ne figurent pas ici les ingénieurs et les personnels administratifs.

Ce tableau met en évidence le fait que les ouvriers représentent une part élevée des créations d'entreprise, des reconversions EDF et des reconversions en entreprises privées. En revanche, les ETAM sont largement au-dessus de leur moyenne pour les transferts vers les autres bassins et les entreprises CDF (respectivement 26,5 % et 26,1 % alors que, sur l'ensemble des reclassements, les ETAM représentent 17,6 %). Les ouvriers sont "sur-représentés" dans les reconversions à EDF et en entreprises (92,5 % à EDF et 87,7 % en entreprises alors qu'ils ne représentent que 82,4 % du total). En fin de compte, les ETAM,

c'est-à-dire le personnel qualifié, sont reclassés, relativement plus souvent que le personnel ouvrier, dans la même entreprise, CDF.

III - Moyens utilisés et bilan de la reconversion.

Après avoir vu les types de reclassement et les effectifs concernés, il s'agit maintenant de préciser les moyens mis en oeuvre pour assurer la reconversion. Ces moyens sont définis lors du plan social de 1987.

A - La définition des groupes selon l'âge.

En 1987, le nouveau directeur de CDF, M. Pache, élabore un plan économique et social, dit "plan Pache" dont les trois objectifs sont : l'arrêt des exploitations les moins compétitives dans les plus brefs délais, la concentration de l'extraction sur les exploitations rentables et l'internationalisation de l'entreprise. La fermeture des HBNPC est annoncée pour 1991 (fermeture effective en 1992). A partir de 1987, progressivement, tous les services et établissements des Houillères, à l'exception de ceux qui sont pérennisables (centrales, cokeries) entrent en plan social. Cette fois, le volontariat ne suffit plus. Les HBNPC multiplient les accords de reconversion avec des entreprises privées et favorisent les créations d'entreprise. Les dirigeants essaient de faire prendre conscience au personnel qu'il n'y a plus d'issue et qu'il ne peut plus avoir de doute sur l'échéance finale. Contrairement à la situation qui prévalait en 1984, l'objectif est fixé.

Chaque établissement élabore son propre plan social. Il s'agit, en premier lieu de définir trois groupes de salariés dont le critère est l'ancienneté de services [cf. annexe V, "*les mesures de restructuration*"].

Le groupe A est celui qui comprend les plus anciens de ces salariés qui peuvent bénéficier d'une mesure d'âge ou y prétendre dans un délai proche. Il faut être âgé d'au moins 45 ans et avoir une ancienneté égale ou supérieure à 25 ans. Pour ce groupe, "*une mesure originale*" est mise en oeuvre : le Congé Charbonnier de Fin de Carrière (CCFC). Ce congé peut être donné le mois après l'entrée en vigueur du plan social de manière à permettre aux agents d'étudier les autres possibilités de reclassement qui peuvent leur être proposées à l'extérieur des HBNPC. Le CCFC les dispense d'activité. Les agents restent inscrits aux effectifs et conservent leurs droits et devoirs (ils peuvent être rappelés à tout moment). Les HBNPC garantissent aux salariés une ressource équivalente à celle à laquelle ils peuvent prétendre s'ils bénéficient d'une retraite anticipée pour trente ans de services. Cette mesure coûte cher aux HBNPC "*aussi la mise en CCFC n'est-elle pas un droit reconnu à tout agent*

en remplissant les conditions, mais reste à la main des chefs d'établissements en fonction des nécessités de l'exploitation"¹⁹⁵.

Le groupe B comprend les plus jeunes, c'est-à-dire ceux qu'il faut reconverter. Les HBNPC ne sont pas en mesure de leur assurer la poursuite d'une carrière jusqu'à son terme. Ils sont âgés de moins de 40 ans et ont moins de 20 ans d'ancienneté. Bien évidemment, c'est pour ce groupe qu'il "faut une procédure d'adaptation" et qu'est mise en place "une double structure" : la "Mission Conversion" (niveau central) et les cellules de reclassement par établissement avec plan social (niveau local). Cette dernière "propose une solution de reclassement valable". Le "poste valable" fait l'objet d'une définition : celui-ci doit être;

- 1) en rapport avec la qualification de l'agent;
- 2) assorti d'un contrat de travail à durée indéterminée dans une entreprise ou un organisme dont l'avenir n'est pas en cause;
- 3) rémunéré par un salaire net au moins égal à 75 % des ressources nettes d'un ouvrier du jour des HBNPC (éléments permanents et avantages en nature inclus) et classés à la même échelle (en fait, un ouvrier du fond à la même échelle qu'un ouvrier du jour gagne davantage).

Dans la brochure destinée aux agents, les solutions proposées aux agents du groupe B sont claires.

Si l'agent accepte son emploi de reconversion, il quitte CDF et bénéficie des diverses primes et indemnités. Il bénéficie également d'une formation à l'AFPA¹⁹⁶, aux HBNPC ou dans l'entreprise d'accueil.

Si l'agent refuse l'emploi proposé ou alors ne souhaite pas recourir aux propositions des HBNPC et désire prendre lui-même l'initiative de la recherche d'un emploi, il bénéficie d'une autre mesure originale, créée pour la circonstance, qui est un élément important dans la politique des Houillères pour faire prendre conscience des échéances : le Congé Individuel d'Adaptation Professionnelle (CIAP). Cette mesure permet d'introduire une solution intermédiaire entre la reconversion réussie et la rupture de contrat. Elle est bien adaptée au personnel des HBNPC qui, selon les responsables des reclassements, est "attentiste" car elle a un rôle de prévention. En effet, une fois le CIAP terminé, si aucune solution de reclassement n'est trouvée, le contrat de travail est rompu. L'agent perçoit l'indemnité de fin de contrat et peut prétendre aux prestations de l'assurance chômage.

Ce congé (donné deux mois après réflexion à la suite de l'échec ou du refus de l'emploi) est d'une durée maximale d'un an pendant laquelle, l'agent, dispensé d'activité, peut rechercher un emploi et acquérir une formation. Il perçoit 65 % du salaire net d'un agent en activité et la totalité des avantages en matière de chauffage et de logement. Cet argent versé est récupéré par CDF. En effet, à la fin du CIAP, l'agent qui trouve un emploi bénéficie des aides prévues (primes et indemnités) desquelles CDF enlève les sommes versées pendant le

¹⁹⁵ Direction générale, HBNPC, décembre 1989

¹⁹⁶ Association pour la Formation des Adultes

congé. En cas d'échec, le contrat est rompu. Enfin, reste le cas où l'agent refuse et l'emploi de reconversion et le CIAP. Dans cette situation, le contrat de travail est rompu également.

En théorie, le CIAP peut être utilisé par n'importe quel agent : les plus qualifiés qui, étant sûrs d'eux, peuvent chercher seul un emploi; les moins qualifiés qui se disent que les Houillères finiront bien par leur trouver un emploi. En réalité, le CIAP concerne les cas les plus difficiles, c'est-à-dire ceux que les HBNPC ont du mal à reconvertir soit parce que leur qualification est faible, soit parce qu'ils ne souhaitent pas se reclasser. En payant les salariés avec leur prime d'ancienneté, les responsables espèrent accélérer les reconversions. Entre janvier 1984 et décembre 1990, on compte 301 CIAP.

Enfin, le troisième groupe, le groupe C, comprend les agents qui ont entre 40 et 45 ans et une ancienneté de 20 ans au moins et qui, en conséquence, ne peuvent pas atteindre une mesure d'âge. Ces agents sont soit reclassés dans d'autres établissements du bassin ou d'un autre bassin, soit détachés à l'extérieur de CDF. En fait, à l'intérieur de ce groupe, il existe une distinction entre ceux qui sont proches d'une mesure d'âge (avant le 31/12/1992 date à laquelle la fin des HBNPC est programmée) et ceux qui ne peuvent l'atteindre à cette date.

Pour les premiers, le groupe C1, les HBNPC s'engagent à trouver *"par mutation dans les activités qui subsistent, un emploi jusqu'à la date d'ouverture de la mesure d'âge"*¹⁹⁷. Ainsi, *"grâce à la solidarité de tous, ils seront conservés le plus longtemps possible à l'effectif afin de leur permettre d'obtenir des droits de fin de carrière"*¹⁹⁸.

Pour les seconds, le groupe C2, il n'est pas possible d'atteindre une mesure d'âge au sein des HBNPC, la solution proposée est un reclassement au sein de CDF ou un détachement à l'extérieur. Ce sont ces individus qui bénéficient d'un détachement à Renault-Douai car la date d'ouverture d'une retraite anticipée ou d'une retraite normale se situe au cours de l'année 1994. Une convention entre CDF et Renault-Douai est signée en février 1990 pour un détachement d'une centaine de mineurs. Ils ont un statut particulier car ils continuent d'appartenir à l'effectif des Houillères et d'être payés par elles. Notons que la même convention est signée avec Transmanche (qui ne représente qu'une partie des reconversions vers ce groupement d'entreprises).

B - Les moyens.

Pour les responsables des Houillères, il s'agit de trouver les moyens pour faire partir les agents grâce essentiellement à des incitations financières (cela ne suffira pas, il faudra également s'occuper des conditions de logement lorsque les reconversions se feront à l'extérieur du bassin). Ensuite, il s'agit de trouver les moyens pour que les entreprises soient intéressées par l'embauche de mineurs. Ceci repose sur des aspects financiers pour l'essentiel et aussi, marginalement, sur une tentative de persuasion et de propagande des Houillères qui

¹⁹⁷ Direction générale, HBNPC, décembre 1987

¹⁹⁸ CDF, juillet 1987

essayent de mettre en valeur, à propos des mineurs, certains stéréotypes bien connus : courage, solidarité, etc.

Une reconversion est, avant tout, un document écrit réalisé par l'entreprise qui élabore un plan social et qui, de ce fait, reclasse une partie de son personnel : ici, CDF. Ce document fixe les modalités de la reconversion. Il est une base indispensable à la compréhension de la reconversion car il définit les catégories d'agents en fonction de l'âge et de l'ancienneté, détermine les mesures d'âge, fixe les groupes d'agents à reconvertir selon leur ancienneté, propose le système d'aides et les bases de calcul, caractérise la notion d'emploi "valable", donne les modalités de la réintégration.

En 1987, les HBNPC proposent le "*protocole d'accord relatif à la conversion*". Ce document synthétise toutes les mesures prises pour faciliter l'adaptation des effectifs, c'est-à-dire celles de 1984 et celles du plan social. Seul le syndicat CGC-ETAM signe ce document. FO, la CGT et la CFDT ne le signent pas.

Les hésitations au cours de l'année 1984 ont déjà été soulignées. En mars, le directeur des Houillères affirme "*que le bassin minier conservera une activité charbonnière*". L'adaptation des effectifs doit se faire sur la base "*du volontariat grâce à des incitations financières*"¹⁹⁹. Pendant cette période, les HBNPC comptent sur les "*départs volontaires vers EDF*"²⁰⁰.

Une convention est signée le 2 mars 1984 avec EDF. En mai 1984, CDF propose une prime de reconversion pour les agents ayant moins de dix ans d'ancienneté. En avril 1985, les HBNPC mettent en place des aides à la création d'entreprise qui comprennent un prêt sans intérêt d'une durée de cinq ans dont le montant est calculé en fonction de la prime de reconversion et des avantages en nature (rachetés par les HBNPC qui versent ainsi une allocation). Ce système se révélera insuffisant pour vraiment inciter les créations d'entreprise. En août 1986, le directeur des Houillères remarque que "*c'est le créateur d'entreprise qui touche le moins d'aides financières*". En effet, ce sont les plus jeunes qui sont intéressés par les créations d'entreprise or le montant de la subvention est déterminé en fonction de l'ancienneté (qui fixe le salaire). Le résultat est une prime modique étant donné la faible ancienneté de ces jeunes salariés.

C'est en juin 1987, qu'apparaissent "*les mesures propres à faciliter la conversion*". Comme nous l'avons vu, c'est à partir de cette année qu'il faut "*accélérer la baisse des effectifs*" (la direction). Donnons les principales modalités qui concernent la reconversion.

- Tout d'abord, il s'agit de définir l'agent reconverti : il faut que celui-ci ait cinq ans de services et il doit se trouver à plus de cinq ans de la date de mise en mesure d'âge (retraite normale ou retraite anticipée).

¹⁹⁹ HBNPC, 1984

²⁰⁰ Ibid., 1984

- La prime de reconversion est appelée prime des "années de services". Elle est proportionnelle à celles-ci. La moyenne se situe aux environs de 10 000 Fr. par année. Les agents de maîtrise et les créateurs d'entreprise perçoivent davantage, les ouvriers reclassés en entreprises et à EDF ont moins.

- Les avantages en nature : les prestations de chauffage et de logement, proportionnelles à l'ancienneté, sont versées le premier jour du mois qui suit la date de départ pour une ancienneté au moins égale à dix ans. Si celle-ci est inférieure à dix ans, l'agent bénéficie des prestations sous la forme d'un capital versé.

- Réintégration de l'agent reconverti au sein du groupe CDF en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil. Celle-ci est possible, si, dans les deux ans suivant le départ, l'entreprise d'accueil procède à des licenciements économiques ou est en situation de faillite, une possibilité de retour au sein du groupe CDF est proposée à l'agent mais celui-ci accepte de rembourser les avantages financiers perçus. La plupart du temps, ceci est impossible car les agents ont soit dépensé ce montant, soit, pour les créateurs d'entreprise, ont tout investi et ne peuvent rembourser le montant, faute de revendre leurs actifs du fait précisément qu'ils sont en faillite.

- Enfin, et surtout, toutes les indemnités liées à la réadaptation professionnelle qui sont de véritables mesures pour répondre financièrement aux problèmes de la reconversion. Ce sont ces multiples indemnités qui sont censées inciter et faciliter les reclassements en prenant en charge toutes les dépenses occasionnées par la mobilité :

- les indemnités compensatrices de perte de salaire pour les agents reconvertis qui ont un salaire inférieur au salaire net de référence des HBNPC. La durée maximale est d'un an et le montant maximal est de 25 % de ce salaire;

- les indemnités liées à la réadaptation professionnelle qui comprennent la prime de fin de stage professionnel, avant ou après reconversion dans un centre AFPA ou HBNPC. Dans ce cas, CDF assure le maintien intégral du salaire pendant une durée maximale d'un an et garantit les versements des primes et indemnités. Ainsi, *"la prime de stage est destinée à inciter l'agent converti à suivre un stage de formation professionnelle"*. Elle n'est attribuée que si le stage est réussi. Elle se situe environ autour de 5000/6000 Fr pour un niveau CAP, 8000/9000 Fr pour un technicien;

- les indemnités de recherche d'emploi. Elles s'adressent *"aux agents et à leur conjoint pour leur permettre de se rendre sur les lieux de leur nouvel emploi, en vue de s'informer sur les conditions d'emploi et de réinstallation"*. Elles concernent les emplois durables qui se situent à plus de vingt kilomètres du lieu d'habitation. Elles couvrent les frais de déplacement des personnes, les frais de déménagement du mobilier et les frais de réinstallation (sous forme de primes);

- les indemnités de double résidence. Elles concernent les agents qui sont engagés dans un processus de reconversion et qui, de ce fait, se trouvent dans l'impossibilité de regagner leur domicile habituel chaque jour. Dans ce cas, ils bénéficient de l'indemnisation totale ou partielle de leur frais (hébergement, repas,...). En fait, la durée est courte - six mois - et dégressive. Le premier mois est à taux plein, le deuxième est à 70 %, etc;

- les indemnités allouées en cas de perte du premier emploi de reconversion ou indemnités d'attente. Elles concernent les agents reclassés qui perdent leur premier emploi dans les dix années après leur départ des HBNPC. Dans ce cas, ils peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une garantie de ressources dans la mesure où ils n'ont pas atteint l'âge de leurs droits à la retraite de la CAN (Caisse Autonome Nationale);

- la période de détachement dans la nouvelle entreprise d'accueil. C'est une période d'essai destinée à faciliter la connaissance de la nouvelle entreprise. Elle peut durer d'un à trois mois. L'agent en instance de reconversion est considéré comme détaché et mis à la disposition de l'entreprise d'accueil. Il conserve son statut et sa rémunération. Au cours de cette période, il peut renoncer à sa candidature, de même que l'entreprise peut ne pas y donner suite. Dans ce cas, l'agent peut demander sa réintégration à CDF²⁰¹.

Ces multiples indemnités témoignent d'une certaine pratique en matière de reconversion. Etant donné les multiples freins à la reconversion dus, d'une part, à l'enracinement des agents dans leur région et, d'autre part, à la spécialisation du mineur dans une seule activité, il faut nécessairement éliminer ceux qui sont liés aux frais occasionnés par la reconversion. Ceci permet d'augmenter une mobilité initialement bien faible. De surcroît, ces mesures ont un caractère moral dans le sens où les Houillères ont cloisonné les esprits et les savoirs des mineurs par une politique de prise en charge de leur vie et de formation exclusivement centrée sur la mine.

Enfin, il existe des mesures destinées aux entreprises. Ces dernières, en accueillant des mineurs, obtiennent une prime de 30 000 Fr. par personne au bout de deux ans. Les HBNPC financent les formations et rémunèrent les reclassés pendant le stage dans l'entreprise

²⁰¹ A ces mesures, il faut ajouter, sous la rubrique "divers", des aides qui répondent finalement au même objectif, à savoir donner une réponse financière aux problèmes suscités par la reconversion.

- La bourse d'étude des mines. Ainsi, les enfants des agents reconvertis qui bénéficient d'une bourse d'étude des mines au moment du départ du chef de famille, continuent à percevoir cette bourse attribuée par l'entreprise.

- Les problèmes de mutuelle. Dans le cas où les agents reconvertis adhèrent à une mutuelle destinée à alléger les charges non couvertes par le régime général pour le risque maladie, les HBNPC couvrent la période de carence éventuellement imposée par la mutuelle à ses nouveaux adhérents.

- L'aménagement en faveur des agents ayant accédé à la propriété. Cette mesure concerne ceux qui ont bénéficié d'une aide financière des Houillères en vue d'accéder à la propriété. Les subventions restent acquises et les remboursements peuvent être étalés.

qui dure entre un et trois mois, comme il vient d'être dit. Pendant cette période, l'entreprise possède une main-d'oeuvre gratuite (elle ne paie que les heures supplémentaires).

C - La "double structure" (HBNPC).

Chaque agent a, en sa possession, un *"guide de la reconversion"*. A l'intérieur de celui-ci, se trouve la liste des documents à se procurer avant toute procédure. Il faut à peu près vingt documents; des fiches de paie à l'attestation employeur en passant par la radio des poumons... Cette collecte de documents pose de réels problèmes à une population habituée à ce que les Houillères gèrent tout. Lors d'un bilan, la Mission Conversion soulève quelques difficultés liées à la reconversion : parmi celles-ci *"les problèmes administratifs (fiche de paie, remboursements, retraite CAN...)* sont les soucis premiers de nos agents en formation"²⁰². Les informations les concernant proviennent de deux origines : les HBNPC et l'établissement d'exercice.

En effet, les Houillères mettent en place lors du plan social de 1987, une *"double structure"*. Ceci concerne uniquement le personnel à reclasser et non ceux qui peuvent bénéficier d'une mesure d'âge. Pour ce personnel, *"il faut une procédure d'adaptation qui repose sur une double structure"* (HBNPC). Cette double structure est faite selon deux niveaux : central et local. Au niveau central, la reconversion est l'affaire de la section Mission Conversion tandis que localement, dans les établissements, ce sont les Cellules d'aide, de conseil et d'orientation.

Les objectifs de la Mission Conversion sont les suivants : trouver des emplois, convaincre les employeurs d'embaucher le personnel, prospecter les entreprises en vue de la recherche d'emplois susceptibles de convenir aux agents des Houillères, transmettre tous les trois mois un rapport sur les reconversions effectuées, assurer le suivi des reconvertis. Au terme d'un entretien individuel, le profil des demandes, les capacités de l'agent, les besoins en formation sont recensés dans un fichier où figurent également les diplômes, les formations suivies, les aptitudes physiques et intellectuelles, les compétences diverses, les ambitions et les actions engagées.

Les objectifs de la cellule reconversion de l'établissement sont aussi de prospecter les entreprises, de convaincre, de mobiliser les moyens de formation, d'établir des profils. Nous verrons que les méthodes ne sont pas les mêmes (entretien du responsable de la cellule du siège 10 d'Oignies). Les méthodes des établissements sont beaucoup plus "personnalisées". Les cadres s'engagent dans ce travail alors que les techniques employées par le niveau central sont plus "impersonnelles" et ont plutôt pour objectif de reclasser les agents par contingent.

²⁰² Circulaire, HBNPC, avril 1988

Dans la cellule, la prospection d'emploi et la gestion du personnel à classer sont réalisées par une petite équipe (cinq à sept personnes) "*préalablement formée à ce travail*". Cette équipe se compose d'un chargé de mission (le responsable), d'un "parrain" (le terme disparaît assez vite pour celui de "conseiller"), quatre prospecteurs (agents de maîtrise) et un secrétaire. L'objectif est d'essayer d'individualiser les dossiers, ce qui apparaît logique compte tenu de la particularité des Houillères en matière de relations avec son personnel, justement caractérisées par une personnalisation des rapports. Chaque agent doit être suivi par un conseiller en reconversion. La cellule locale n'existe pas dans tous les établissements. Les HBNPC ont établi une distinction entre les établissements sans plan social dont la reconversion est directement gérée par la cellule "Mission Conversion" et les établissements avec plan social qui comprennent tous les grands sièges.

La double structure est une nécessité pour les Houillères. Tout d'abord, ces deux structures sont complémentaires. Tout semble démarrer de la cellule de l'établissement [cf. annexe VI : "*préparation et sélection des agents à convertir*"]. Lors de la session "*mobilité premier niveau*", les services qui interviennent sont la cellule de l'établissement et le service "formation" : la première, en fonction des besoins de formation des agents, informe les services de formation des Houillères. C'est dans la cellule que les agents formulent leur projet professionnel. Ensuite, intervient la Mission Conversion qui convoque, dans une phase ultérieure, de nombreux services (médecin du travail, assistante sociale, service gestion, service formation) "*pour une mobilité deuxième niveau*". Enfin, le contact est établi avec les entreprises de reconversion pour élaborer le stage préalable à la reconversion.

Cette démarche est toute théorique car elle tend à placer le projet professionnel à l'origine de la reconversion. Or, au moins pour les personnels non qualifiés, la procédure ne correspond pas à ce schéma. Car ce dernier présuppose que les individus s'engagent dans leur reclassement, qu'ils ont intériorisé les objectifs des Houillères et qu'ils acceptent de se reconverter, bref, qu'il n'existe pas de résistances, ni de "freins" à la reconversion.

En réalité, ce sont les responsables des cellules de reconversion qui doivent, en fonction des contacts établis avec les entreprises, trouver les agents et les motiver pour aller au stage. A cette occasion, les problèmes se manifestent. D'ailleurs, un des "*premiers enseignements de la Mission Conversion*"²⁰³ est qu'il manque "*parfois des candidats autochtones. Nous devons sans cesse faire des efforts pour avoir le nombre souhaité de personnes à présenter. Cela nécessite une sensibilisation accrue de nos agents, qui doivent comprendre que les échéances sont proches et que l'entreprise ne pourra pas, indéfiniment, leur fournir un poste de travail en son sein*"²⁰⁴. La réalité de la pratique de la reconversion est donc bien loin du schéma initial.

La mobilisation des agents en vue de les reconverter est un mouvement exactement inverse à celui qui a prévalu pendant deux siècles, à savoir mettre tous les moyens disponibles pour fixer les mineurs à leur fosse. Cette réaction individuelle et collective a un nom :

²⁰³ Direction générale, HBNPC, décembre 1989

²⁰⁴ Ibid., décembre 1989

l'attentisme, qui repose effectivement, pour une partie, sur la croyance que, finalement, les Houillères finiront par leur trouver un poste. Il n'est pas étonnant que les motivations à entrer dans le processus de reclassement soient faibles

La raison plus fondamentale qui explique la nécessité de la double structure est le rapport très personnalisé entre les agents et leurs cadres. Ceci est un point important du processus de reclassement. En effet, la cellule Mission Conversion (niveau central), qui collecte les informations, fonctionne de manière très impersonnelle. Elle ne connaît pas les agents qui eux-mêmes voient d'une manière toute négative la présence de cadres des "grands bureaux" (la direction des HBNPC située à Billy-Montigny). Les sièges sont largement indépendants, les informations circulent très mal d'un établissement à un autre, du niveau central au niveau local²⁰⁵. Seuls les cadres des établissements sont à même de persuader, de convaincre les mineurs de faire telle ou telle démarche. Même dans les centres de formation, les agents souhaitent rester ensemble et être guidés par leurs cadres. Le responsable de la cellule reconversion du siège 10 d'Oignies interrogé indique quelques différences entre les diverses pratiques.

"Humainement...au départ avec M. (chef de la Mission Conversion), j'avais des heurts, je ne marchais pas dans ses combines...euh...*"tu me donnes et je fais"*...Non, je donne mais avant de les donner, j'informais la personne. Je lui disais voilà...avec ton dossier médical, là-bas du dallage, c'est du "4 pattes" pendant toute la journée comme un carreleur...Je te préviens, tu as des problèmes de dos...S'il y a d'autres possibilités...d'accord ?

Voyez, c'était tout différent de M., *"donne moi 20 pour lundi et puis"*...Je marchais pas dans ses combines...S'il ne me donnait pas l'adresse de l'entreprise, où ça se situait, comment ils vont être logés et tout...pas question."

"Nous, tout ce que l'on faisait au niveau social (formations et tout ça...), c'était jamais programmé dans les autres puits. Dans les autres fosses en fermeture, on attendait que la Mission Conversion trouve 30 emplois dans le Sud, 30 emplois à Paris ou autre. C'est beaucoup plus...euh...rationnel moins humain...M., pas méchant, mais il avait une ligne à suivre. Il fallait qu'il trouve, c'était pas si facile que ça".

"Des heurts avec M., j'en ai eus, on s'est jamais battu mais presque...Je ne pouvais pas admettre le comportement...Un gars qui allait à la pêche quoi ! qui prenait 5 mecs, 10 mecs, 15 mecs...Ah non, ça n'existait pas chez nous..Lui, il avait une mission et une équipe et puis paf ! (il fait le geste de poser quelque chose sur le coin de la table). Nous, c'était différent. J'allais voir (avant la reconversion) ailleurs ce qui se passait à Méricourt, à Arenberg, partout ...comment se passe cette reconversion. J'étais parti toute la semaine... J'exposais les problèmes (au retour), d'énormes problèmes parce que vous savez, entre la direction générale, Billy Montigny, et Douai...Il y avait des frontières qu'on ne pouvait pas franchir...entre les sièges...Les problèmes étaient monstres."

" Ca s'est humainement bien passé...Et aujourd'hui, même les délégués mineurs, il n'y en a pas qui passent à coté de moi sans me dire bonjour...Pourquoi ? Parce qu'il y a eu ce social."

(Entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Ces cadres "s'engagent" dans ce travail qu'ils n'ont pas l'habitude de faire. Ce responsable souligne à plusieurs reprises que la mission de reconversion est parfois très

²⁰⁵Comme le montre le rapport de l'agence extérieure que nous avons cité (chapitre I).

difficile...D'ailleurs, le directeur général des HBNPC rappelle "qu'un objectif social n'est pas un objectif de production. C'est l'existence des hommes, des femmes, leur avenir qui sont en jeu...Il faut les connaître, les conseiller,...les orienter...ceci passe par le dialogue"²⁰⁶. C'est bien souligner qu'il faut adapter les procédures de reconversion²⁰⁷.

Au siège 10 d'Oignies, la mobilisation est forte et les dossiers soigneusement renseignés.

"A la fin de la journée, on se réunissait à la cellule et on faisait le point ensemble...qui on avait vu, qu'est-ce qu'ils nous avaient dit ? Est-ce qu'il y avait des problèmes familiaux ? Est-ce qu'il n'y avait pas d'autres problèmes ? Comment les résoudre ? Est-ce que l'assistante sociale est dans le coup ? Est-ce qu'on doit le faire passer devant le médecin ? Tout...tous les jours, tous les jours et en plus le samedi pour ceux qui étaient à l'extérieur, la cellule était ouverte. Il fallait individualiser, ailleurs les dossiers n'étaient pas classés. Nous, on avait ouvert un dossier à tout le monde. On marquait dans le dossier si le gars avait eu un entretien, à telle heure, tel emploi, s'il a refusé. C'est spécifique chez nous (siège 10)."

Q. "Il y avait un suivi ?"

"Oui, c'est particulier au siège 10. Je partais à Lyon pendant trois jours...Je travaillais jusqu'à 11 heures. Il fallait les interviewer après le travail puis prendre des notes et ainsi de suite...téléphoner à la cellule".

(Entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Le chef de siège, encore récemment, rappelle cet engagement. "Dans notre corporation, il n'est de victoire que collective...Dans des circonstances difficiles, seules les qualités traditionnelles des mineurs ont permis au plan social d'aboutir sans trop de dégât et à l'exploitation de se terminer dans l'ordre, la sécurité et la dignité...Il a fallu un engagement total de tout l'encadrement"²⁰⁸.

Nous l'avons dit, dès le début de l'année 1985, les HBNPC mettent en place une campagne d'information car "l'adaptation devient une priorité" et il faut trouver "des moyens incitatifs pour favoriser la prise de conscience"²⁰⁹. Cette dernière expression, qui émane des Houillères, indique les difficultés et les limites de ces mesures. Il faut développer la prise de conscience mais les moyens incitatifs ne suffisent pas. Le "processus général de la reconversion" [cf. annexe VII] montre les divers moyens utilisés : le journal d'entreprise "Relais", des affiches, des dépliants envoyés à domicile et les "autres canaux" très efficaces dans les cités (voisinage...). L'objectif est de créer "une population de demandeurs d'information conversion"²¹⁰. Jusqu'en 1987, le processus n'est qu'incitatif. Il faut "créer une population" intéressée à la manière d'une agence de publicité.

²⁰⁶ Direction générale, HBNPC, décembre 1989

²⁰⁷ Le responsable de la Mission Conversion, un ingénieur, cristallise toutes les critiques. Toutes les personnes que nous avons rencontrées (un représentant CGT, deux représentants CFDT, trois représentants FO, le responsable d'Oignies...) nous ont fait clairement comprendre qu'ils n'estiment pas cet individu, c'est le moins qu'on puisse dire. Sa fonction, sa "mission", sont de reclasser, à outrance, une population très enracinée.

²⁰⁸ Doligez M., in *Histoire des mines du Nord*, Dubois G., TII., Centre Historique Minier de Lewarde, 1991

²⁰⁹ Direction générale, février 1985

²¹⁰ Ibid., février 1985

Après 1987, les moyens incitatifs ne suffisent plus. En complément, d'autres brochures sont envoyées aux entreprises potentiellement intéressées. Dans celles-ci, les HBNPC mettent en avant les mérites et compétences des mineurs. On peut notamment y lire : la région minière du Nord Pas-de-Calais dispose d'une main d'oeuvre abondante, formée à l'école de la mine. Ses qualités sont le courage, le sang froid, le sens de l'initiation, la faculté d'adaptation, la discipline, sans omettre une solidarité profonde". Dans cette brochure, figurent également les aides financières et les possibilités de formation financées par les Houillères. Toutes les informations qui émanent de ces entreprises sont centralisées par la Bourse des emplois (février 1987) qui doit diffuser sans délai et dans tous les établissements, les propositions de postes tant internes qu'externes, les types de personnel concernés, les secteurs, les régions...

Dans le processus général de la reconversion, l'agent est convoqué, évalué puis à nouveau convoqué pour enfin être présenté à l'entreprise. C'est ensuite que se distinguent deux options, soit la reconversion directe, soit la reconversion après formations [cf. annexe VII : "*Le processus général de la conversion*"] avec un suivi tout au long de la procédure [cf. annexe VIII : "*Déroulement du stage de formation*"]. Etant donné les particularités du métier de mineur et la faible transférabilité de leurs savoirs et compétences, la reconversion directe est extrêmement difficile.

Nous n'avons guère d'indicateurs mais une circulaire de mai 1988 des HBNPC ne laisse pas de doute : "l'intégration directe est très difficile. Notre personnel n'a pas la qualification souhaitée. De plus, les délais d'intégration sont très courts et nos ouvriers doivent passer du statut hyper-protégé à celui d'un adulte responsable et indépendant dans un délai très court. Très peu en sont capables. D'où des nombreux refus à l'embauchage...L'essentiel de notre action devrait porter sur la préparation du personnel à se passer de la "mère protectrice" qui est notre entreprise" (Bilan Mission Conversion, mai 1988).

La comparaison entre les Houillères et la "mère protectrice" est récurrente dans le discours des responsables des HBNPC, comme nous allons le voir avec l'entretien du responsable de la cellule d'Oignies. Notons que ce bilan de la Mission ne place pas seulement les difficultés du côté des savoirs et des qualifications, mais du côté de l'enracinement du mineur et de son habitude à voir les Houillères gérer l'essentiel de sa vie.

Dans ce contexte, la formation devient fondamentale pour deux raisons. Premièrement, en adaptant les savoirs des agents aux savoirs demandés, elle accroît leur "employabilité". Les formations sont prises en charge par les HBNPC et ceci est un élément important de leur politique de reclassement. En effet, *"les entreprises, les organisations professionnelles* (les Houillères traitent parfois avec des fédérations telles, par exemple, que celles du BTP) *sont très intéressées par le fait que les HBNPC paient la formation souhaitée par elles avant intégration. C'est le point le plus important, et de loin, qui nous aide à placer*

notre personnel"²¹¹. L'intérêt des entreprises s'explique aisément. Non seulement, elles choisissent la formation mais, en plus, celle-ci est financée par les HBNPC. Ainsi, après avoir cloisonné les mineurs dans une seule perspective - la mine - pendant des décennies, les Houillères prennent en charge l'opération inverse.

En 1979, on dénombre 77 000 journées de formation pour environ 30 000 agents aux Houillères : 63 % sont consacrées à *"la marche de l'entreprise"* et 37 % aux restructurations internes. En 1987, le nombre de journées de formation est de 41 700, pour un personnel d'environ de 12 000 agents : 36 % sont consacrées à la marche de l'entreprise et 64 % aux restructurations.

Mais il existe une autre raison qui rend la formation plus fondamentale. En effet, étant donné l'enracinement du mineur, tous les types de formation n'ont pas les mêmes conséquences. Les formations en entreprise ou dans un centre hors de la région sont particulièrement souhaitées car elles permettent aux mineurs de sortir du bassin minier et de s'habituer à d'autres contextes. Ceci n'avait pas échappé aux responsables de la Mission Conversion; *"Nos agents apprennent petit à petit à se libérer de la tutelle des HBNPC...C'est aussi important que la formation professionnelle"*²¹². Ainsi, selon les responsables, la formation a un double impact sur la reconversion : accroître et adapter les savoirs et séparer les mineurs de la "mère protectrice" pour qu'ils puissent se prendre en charge.

Une troisième raison peut être évoquée : c'est le coût respectif de la production du charbon et du maintien des activités d'une part et, d'autre part, celui de la formation. Faire entrer des individus en formation est un bon moyen de diminuer les effectifs au fond et les coûts relatifs à la production. Pour l'ingénieur responsable de la Mission Conversion, cela ne fait pas de doute, *"il vaut mieux faire de la formation que du charbon, cela coûte moins cher"*²¹³.

D'ailleurs, en ce qui concerne la production, il faut dissimuler le fait qu'elle n'a plus d'importance afin de continuer à susciter les motivations du personnel, comme le souligne le responsable du siège 10.

" (la reconversion) c'était dur pour tout le circuit. A la direction, M. (le chef de siège) et l'ingénieur en chef...bon ils étaient au courant et moi même bien sûr, des grandes lignes...La direction donnait priorité à la reconversion. Ca voulait dire que...que le charbon au fond, on s'en foutait...il pouvait rester même au fond...mais les hommes, il fallait pas qu'ils le sachent. On ne peut pas pendant trois ans dire à un homme, tu resteras, on te paiera à rien faire...Il fallait continuer la production et même continuer à pousser les hommes pour qu'ils produisent le plus, pour qu'ils se sentent toujours utiles et nécessaires. Ca nous posait des problèmes."

²¹¹ Direction du personnel, HBNPC, juin 1987

²¹² Direction générale, mai 1988

²¹³ Le Monde, éd. Nord, 6 décembre 1988

Q. *"Des problèmes de conscience ?"*

"Non. Quand je disais que je vais sortir du rang untel, untel, pour les envoyer en formation pendant deux jours, j'avais le chef porion sur le dos qui me disait, *"tu me piques mes meilleurs éléments, j'en ai besoin, ne les prends pas maintenant, prends-les demain"*. L'ingénieur qui me disait *"non, il y a des gros coups à donner"*... ainsi de suite. J'allais voir M. D. autrement, on ne pouvait pas répondre au délai "30 décembre 1990 : effectif zéro", j'avais priorité".

(Entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Ensuite se pose le problème de la formation générale et de la formation technique. La formation générale, qui est couteuse, n'est-elle pas "non rentable" en ce qui concerne les reconversions à court/moyen terme et inefficace pour les reclassements ?

La direction du personnel souligne qu'il faut *"arbitrer entre deux tendances contradictoires : le souci de faire le maximum pour que l'agent puisse se convertir, mais aussi celui de ne pas prendre en charge une formation qui n'aurait pas une probabilité suffisante de déboucher sur une conversion effective...La formation générale...est un investissement qui, s'il n'aboutit pas à une conversion immédiate prépare l'avenir. On doit la prendre en charge"*²¹⁴. La formation technique est à la charge des établissements et de leur cellule. Les entretiens que nous avons effectués sont ambigus. Pour un syndicaliste FO, la formation consiste à distinguer *"des carrés des ronds"*, ce qui est vécu comme quelque chose d'humiliant. Pour le responsable du siège 10 d'Oignies, l'opinion des syndicalistes est fautive mais il ne précise pas le contenu de ces formations²¹⁵.

En revanche, pendant ces formations, les responsables doivent faire passer quelques messages. Dès l'annonce de la reconversion définitive et de la fermeture des Houillères, les établissements envoient, pendant deux jours, leurs agents du groupe B au Centre d'Information et de Formation pour Adultes (CIFA) accompagnés de leurs cadres. Ces derniers ont des consignes sur ce qu'il faut leur dire.

" On a essayé de tester les gens en les convoquant à l'école. On les a mis à la CIFA, on leur a donné deux jours d'information en leur disant, maintenant c'est certain, en leur expliquant bien que les catégories qui y passaient devaient être reconverties. Surtout, sur le point crucial...il fallait impérativement leur parler de salaire. Il faut très bien savoir qu'une personne au fond qui touchait 7000 Fr net, le médecin était payé, le logement était payé, le charbon était payé...ne pas croire qu'on allait leur trouver dans le privé sans qualification un emploi à 11 ou 12 000 Fr. Il fallait leur faire passer le salaire et surtout qu'on était les derniers à fermer, qu'il n'y avait plus de recours..."

"Pendant ces deux jours à la CIFA, on ne parlait que du plan social, (ensuite) on leur demandait s'ils voulaient une formation, qu'il fallait nécessairement une formation, qu'ils ne pouvaient pas toucher un salaire de 11 ou 12 000 Fr sans qualification. Le message passait mal...Les ouvriers disaient à leur femme, j'ai été pendant à l'école sans plus. J'ai dit à M. (le chef du siège 10), on va les tester en appelant leur femme. On va voir comment ça se passe. Je les ai toutes fait passer. Elles sont toutes venues. Je les ai appelées pour venir avec leur mari parler avec moi du plan social et de la

²¹⁴ Direction générale, HBNPC, décembre 1989

²¹⁵ Rappelons que le responsable d'un centre de formation, lui-même reconverti, n'a jamais voulu nous recevoir.

reconversion. On s'est aperçu que le mari disait qu'il était allé à l'école, c'est tout... et que les femmes découvraient que les mines allaient arrêter".

Q. *"Ils ne se tenaient pas au courant ?"*

"Non, ils avaient toujours l'espoir de dire, on va faire grève, on prolongera de 4 ou 5 ans de plus alors que ces deux jours d'information faisaient bien le point en disant que ce n'étaient pas les HBNPC qui fermaient mais que c'étaient la CECA, l'Europe qui payaient la fermeture. A partir de là, ça m'a aidé, je disais au gars, aidez-nous, vous n'avez pas de formations, travailler du piqueur dans le civil, on peut pas le faire, comment je peux vous aider à vous en sortir... Le gars, en règle générale répondait *"Mi, j'sais rien faire"*. Sa femme, à côté, disait *"mais si, t'es allé chez ma mère, tu as fait du carrelage, de l'électricité..."* etc. *"Ca vous intéresserait une formation de carreleur ?"*... A partir de là, ça se décantait plus facilement. Après, il y avait les tests AFPA, 10 ou 12 pour un électricien, 6 ou 7 pour un maçon. Avec la CIFA, on a mis en place une formation pour les aider à lire, à écrire et à compter... Parfois, les tests faisaient qu'ils ne passaient pas... L'AFPA ne pouvait pas nous les prendre parce qu'ils avaient des textes et des lois aussi. Ils ne pouvaient pas prendre un certain nombre d'éléments qu'ils étaient pas sûrs qu'ils allaient avoir un CAP, c'était perdu d'avance.

Q. *"Qu'est-ce qu'ils en faisaient ?"*

"On les mettait nous à la formation CIFA pendant 3, 4, 5 mois s'il fallait, on leur apprenait à lire... etc. On les faisait repasser les tests AFPA et ensuite ils partaient en formation."

Q. *"Ca devait être traumatisant pour eux ?"*

"C'était dur pour eux..."

(Entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Il existe plusieurs solutions en ce qui concerne la formation : la reconversion avec stage de formation et d'adaptation dans l'entreprise d'embauche (solution préférée des entreprises car elle leur fournit une main d'oeuvre à l'essai bon marché), la reconversion après stage dans un centre de Formation Pour Adulte (FPA) et la reconversion après stage de formation adapté aux besoins de l'entreprise et réalisée dans les centres de formation des HBNPC (février 1985).

Ces formules sont l'héritage de ce qu'il se passe auparavant. Néanmoins, le bilan n'est pas satisfaisant. *"Le premier bilan (septembre 1988) montre qu'il est nécessaire d'améliorer le taux de réussite des agents intégrés dans des formations devant déboucher sur des emplois de conversion"*²¹⁶. C'est pourquoi la cellule Mission Conversion met au point les filières "Formation-Emploi". L'objectif est de resserrer les liens entre la formation et l'emploi. Cette fois, *"un accord de collaboration entre les HBNPC et une ou plusieurs entreprises et un organisme de formation"*²¹⁷ doit être établi. Il s'agit *"d'un protocole d'accord [qui] vient sceller cette volonté commune qui doit déboucher sur des emplois"*²¹⁸. C'est en fonction des protocoles que la Mission Conversion fait appel aux candidatures d'agents. Nous pouvons voir le changement par rapport au schéma présenté plus haut qui place *"le projet professionnel"* au départ de la démarche de reconversion.

216 Ibid., HBNPC, novembre 1988

217 Ibid., novembre 1988

218 Ibid., novembre 1988

Au total, il est possible de recenser l'ensemble des moyens mis en oeuvre par les HBNPC. Ceux-ci regroupent les indemnités qui prennent en charge les frais occasionnés par le départ et les déplacements consécutifs au reclassement, les structures locale et centrale de reclassement qui, même en ayant des missions analogues, sont complémentaires. La première prospecte les emplois potentiels à grande échelle, la seconde, connaissant le personnel à reclasser, "individualise" les dossiers et, de ce fait, essaie d'améliorer l'adaptation des personnes à l'emploi présenté. Enfin, les mesures financières destinées aux entreprises qui se résument aux primes à l'embauche et aux stages et formations payées par les Houillères.

D - Bilan et difficultés de la reconversion.

Les principales difficultés concernent la mobilité professionnelle et la mobilité géographique. La conjugaison de ces deux problèmes explique l' "attentisme".

Parmi toutes les ruptures vécues par les reclassés, celles dues à la mobilité géographique est une des plus intenses (parfois plus que la mobilité professionnelle).

En août 1989, le chef de la cellule Mission Conversion souligne la difficulté de la mobilité géographique : *"la population minière est constituée de gens qui, depuis des générations, vivent par et pour la Houillère dans un milieu social souvent très chaleureux. Quitter leur région constitue, pour ces gens, un réel traumatisme et une "aventure" à laquelle rien du système clos dans lequel ils ont vécu ne les a préparés"*²¹⁹. Ceci explique aussi le système d'indemnités pour frais de mobilité. Mais le problème essentiel est celui du logement. Les reclassés ont des difficultés à trouver, assez rapidement, un logement sur place. Il faut faire des demandes de logements sociaux (HLM) et, en attendant, vivre en foyer. Cette expérience a parfois des conséquences très négatives impliquant une demande de réintégration ou un arrêt de la formation en cours. Les délais d'attente moyens sont de six à dix mois selon les régions, notamment quand il s'agit de familles nombreuses. La prise en charge de tous les frais n'est pas totale (indemnités dégressives) et, une fois sorti des effectifs de CDF, après un certain délai, l'agent qui conserve son logement dans le bassin minier, devient locataire de la SOGINORPA, il perd le logement gratuit.

Le responsable de la cellule d'Oignies confirme également que le logement est un problème.

"Un jour, je suis monté à Paris pour voir ce qui se passait au niveau de la reconversion parce qu'il y avait une très grande mission de conversion au sein de CDF. Ils m'ont fait visiter un peu partout et ils m'ont fait visiter un foyer, là où ils avaient l'intention d'installer mes mineurs qui allaient faire du bâtiment....C'était un foyer Sonacotra. C'était horrible..C'était inhumain...Jamais, je vous enverrai mes mineurs...jamais et je n'ai jamais envoyé un homme à Sonacotra, jamais".

²¹⁹ Ibid., août 1989

"C'étaient les parisiens...Ils ne nous comprennent pas...Nos mineurs à nous, ils ont leur maison, leur jardin...puis, d'un seul coup, vous allez les prendre, le mec, et vous allez l'envoyer pendant 6 ou 7 mois et puis chercher un appartement...C'est pas possible ça."²²⁰

(Entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Tous les responsables syndicaux rencontrés ont évoqué ces problèmes de logement. Ceux-ci s'ajoutent aux problèmes dus à la mobilité. C'est ce qu'exprime le chef de la cellule Mission Conversion : *"penser que l'on pourra mettre un mineur reconverti au travail en Savoie ou en Haute-Savoie, dans un contexte de logement difficile, sans se soucier de savoir ce qu'il adviendra de sa famille n'est pas réaliste"*²²¹. C'est la raison pour laquelle CDF intervient auprès des élus locaux et des HLM pour accélérer et faciliter les attributions de logement. Les responsables prennent conscience de ce problème car, au départ, *"faute de pouvoir régler de façon satisfaisante les problèmes de transplantation des familles, CDF n'a répondu à ce jour que très partiellement à l'attente des entreprises"*²²².

Ce problème de la mobilité géographique est également mis en exergue dans un rapport demandé par les responsables à une stagiaire au moment de la reconversion (rapport qui se trouve dans les archives du Centre Historique Minier²²³). Elle observe, en étudiant quelques CV d'agents en reconversion, *"un problème non imputable aux HBNPC"* : le refus permanent de changer de région et de la mobilité géographique tandis que la Mission Conversion offre des emplois qui se situent fréquemment hors du bassin. A travers ces CV, elle note que la mention *"souhaite rester dans la région"* est soit la seule phrase soulignée du CV, soit la seule encadrée, soit la seule qui figure dans l'item "objectifs personnels". Le secrétaire général des HBNPC l'exprime clairement : *"En réalité, le plus difficile a été la mobilité géographique et l'insertion dans une autre région"*²²⁴.

Le recours à l'histoire permet de montrer que la faible mobilité géographique ne peut pas être "non imputable" aux Houillères. Mises à part quelques considérations psychologiques qui font que chacun a du mal à quitter sa région d'origine, surtout pour un avenir professionnel incertain, la faible mobilité géographique est, en grande partie, imputable à une politique pluri-séculaire de fixation des mineurs autour du puits. N'oublions pas que les Compagnies, puis les Houillères, avaient pour objectif, la quasi-suppression de la mobilité géographique (qui au départ se limitait entre les fosses). Ce stagiaire pose la question de

²²⁰ *"Incontestablement, l'offre de logement quasi-gratuit apparaît comme l'élément déterminant de la stabilisation de la main d'oeuvre. De tous les instruments destinés à capter la main d'oeuvre, c'est bien le plus puissant. La construction de maisons ouvrières est l'appât du recrutement et même sa condition première"*. Ainsi, il est logique que le logement soit un des freins les plus importants.

Baudelle G., *Le système spatial de la mine : l'exemple du bassin houiller du NPC*, Thèse de doctorat d'Etat, octobre 1994, Université de Paris I-Panthéon-Sorbonne.

²²¹ Ibid., août 1989

²²² Ibid., août 1989

²²³ Balcerzak C., *La conversion HBNPC*, Rapport de stage ENNA, Villeneuve d'Ascq, 1992

²²⁴ Le Monde, éd. Nord, 9 octobre 1991

savoir si cela est dû à la famille, à la région, à la peur de l'avenir... Il est certain, comme elle le souligne, que *"la conversion est un problème qui se vit et se résout en famille"*.

La faible mobilité²²⁵ a des conséquences sur la manière dont les reconversions se réalisent. En effet, les plus jeunes et les plus qualifiés sont plus mobiles. En revanche, les moins qualifiés et les moins jeunes (tout en appartenant au groupe B des moins de 45 ans) ont certainement de plus grandes difficultés à quitter leur région. Ils ont, dans le bassin minier, des moyens pour atténuer les risques de marginalisation, voire d'exclusion. Les réseaux de solidarité ont pour centre la famille mais ils ne se réduisent pas à elle car, comme nous avons pu le souligner précédemment (chapitre I), l'interconnaissance est forte dans le bassin, d'où de nombreux réseaux potentiellement utilisables en cas de nécessité. Ceux-ci permettent de réduire les risques liés à la reconversion. Si elle "tourne mal", le reclassé peut toujours se replier sur sa famille et surtout sur ses réseaux pour trouver une activité quelconque. C'est d'ailleurs dans ces processus de "crise" et de remise en cause du groupe que s'élèverait le repli sur les réseaux de proximité²²⁶.

Pourtant, c'est plutôt la tendance inverse qui se réalise : les agents qualifiés trouvent plus facilement dans le Nord alors que les HBNPC ont tendance à reclasser les non qualifiés dans les grandes entreprises du BTP extérieures au bassin. En effet, la reconversion industrielle de la région fait que les besoins en personnel qualifié s'accroissent alors que les demandes en personnel non qualifié diminuent. Ainsi, ce sont les personnels les plus qualifiés qui trouvent un emploi dans la région tandis que les moins qualifiés se dirigent vers les entreprises du bâtiment situées, pour la plupart, hors de la région NPC (région parisienne, lyonnaise, Savoie...). *"Au nord, on demande du personnel très qualifié et opérationnel immédiatement"*²²⁷. En conséquence, le placement des non qualifiés, de surcroît peu mobiles, est difficile, impliquant une prise de risque plus importante dans le choix des entreprises sélectionnées pour accueillir les mineurs, comme le met en évidence la Mission Conversion : *"Les conversions dans le NPC ont été réalisées dans des entreprises peut être un peu moins solides que celles des autres régions, parce qu'il fallait quand même bien essayer de trouver le maximum d'emplois dans la région pour les agents peu mobiles et qu'il a été pris un peu plus de risques"*²²⁸. Nous aurons l'occasion de montrer que ceux qui sont restés dans la région ont effectivement pris plus de risques.

²²⁵ La faible mobilité géographique est un problème connu, lors des reconversions. D'autres processus de reclassement illustrent ces faits, par exemple, dans les chantiers navals. Toutes *"les mesures classiques ont été mises en place : indemnité de déménagement, indemnité de réinstallation, indemnité de mobilité, formation adaptée au nouvel emploi avec prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement. Pourtant, les résultats se sont avérés fort médiocres"*.

Royon G., *"La fermeture d'une grande entreprise : une expérience significative des difficultés de la reconversion"*, in Villeval M. C., pp.125-135, L'Harmattan, 1992.

²²⁶ Brouat J. P., *"Légitimité professionnelle et mobilité géographique"*, in Villeval M. C., *op. cit.*, L'Harmattan, 1992

²²⁷ Direction générale, HBNPC, août 1988

²²⁸ Ibid., août 1990

L'attentisme, dénoncé par les responsables, est à l'origine de la mise en place du CIAP. A deux reprises, en avril 1988 et en août 1990, les HBNPC expriment cet attentisme. *"Nous manquons continuellement de candidats autochtones. Nous devons sans cesse battre le rappel (et le terme est faible) pour avoir le nombre de personnes à présenter souhaité"*²²⁹. L'extrait qui suit a déjà été cité dans un vocabulaire proche de celui d'avril 1988 : *"Nous devons sans cesse faire des efforts pour avoir le nombre souhaité de personnes à présenter. Cela nécessite une sensibilisation accrue de nos agents, qui doivent comprendre que les échéances sont proches et que l'entreprise ne pourra pas, indéfiniment leur fournir un poste de travail en son sein"*²³⁰. *"Il faut sensibiliser quotidiennement les agents concernés aux problèmes de la conversion et les agents eux-mêmes doivent se prendre en charge et être conscients qu'il ne sera pas possible, pour la grande majorité d'entre eux de trouver un emploi à leur porte, ce qui nécessite disponibilité et mobilité"*²³¹.

Le CIAP est une manière de traiter les problèmes d'attentisme. Il a pour véritable fonction de prévenir l'agent car si celui-ci ne fait pas un effort pour s'adapter et pour se former, il risque le chômage. La justification du CIAP apparaît dès la formulation du plan social en mars 1987. Il est inévitable que, dans une si grande entreprise, des cas "difficiles" se manifestent. C'est un phénomène "normal". Selon les Houillères, *"malgré l'effort consenti par l'entreprise dans l'action qu'elle a engagée...il apparaît que des actions individuelles n'agissent pas"*²³². Selon elles, ceci s'explique soit par le *"refus systématique de toute discussion"*, soit que des agents *"usent de moyens dilatoires pour retarder le plus possible une échéance pourtant inéluctable"*, soit *"que ayant opté pour leur conversion en entreprise extérieure, celle-ci n'aboutisse pas en raison de manquements graves de leur part...Il apparaît que ces agents, souvent "repêchés", ont réitéré un tel comportement et que plusieurs actions de reclassement engagées à leur égard ont ainsi successivement échoué"*²³³. Nous comprenons l'utilité de la mise en CIAP qui est automatique après deux mois de réflexion. Le CIAP avertit l'agent qu'il ne doit pas se faire d'illusion en ce qui concerne la décision future des HBNPC. Le chômage s'ensuit.

Le responsable de cellule interrogé parle également de l'attentisme et, par contraste, il justifie le volontarisme et l'engagement des cadres s'occupant de cette "mission". Il est vrai que la position du siège 10 est particulière.

Q. "Comment les mineurs s'adaptaient-ils ? Comment vivaient-ils tout ça ?"

R. "Ils s'adaptaient mal, très mal...parce que nous, nous sommes dans une communauté très très privilégiée. Les gens, ils ne pouvaient pas savoir queil fallait regarder la télévision autre que des films pour voir un petit peu, écouter ce qu'il se passe à l'extérieur...Les gens auraient su...Ils sont tous protégés, le toubib est au pas de la porte, le charbon, il est là, les allocations familiales, pas besoin d'aller les chercher à la Poste pour les toucher, et tout est fait, tout.. Le gars, il ne sait pas prendre un ticket de train, faire une réservation...Il ne sait rien faire".

229 Ibid., avril 1988

230 Ibid., août 1990

231 Ibid., décembre 1989

232 Ibid., mars 1987

233 Ibid., mars 1987

Q. "Ils devaient être angoissés ?"

R. "Oh oui ! Chaque expédition, un départ le lundi au TGV à Arras, j'envoyais un gars de la cellule pour les accompagner...Un jour, j'ai mis 6 personnes à Monaco, je remplis toutes les pièces (une vingtaine)...Je reçois un coup de téléphone du patron qui me dit "Je vous en renvoie un"...."Il n'a pas de pièces d'identité". 35 ans et pas de carte d'identité ! Je suis allé à la préfecture et je l'ai eue dans les trois jours. Je l'ai remis dans le train".

"C'est pas le tout de les envoyer...Parfois, ils étaient partis, déjà reconvertis depuis des mois un an mais ils transféraient aucun papier, aucun dossier n'avait été transféré. Ils n'avaient plus d'allocations familiales...Il a fallu aller là-bas avec l'assistante sociale. La France, je l'ai arpentée dans tous les sens pour faire les transferts....Ils croyaient que c'était comme dans les mines".

"Cette reconversion...ah...ce social....ça prend la tête. Il fallait tout prendre en compte...le gars, son épouse, son père silicosé, la mère qui vivaient avec eux, les poulets et les canaris...Il fallait tout analyser (soupirs)...Le gars, il ne voulait pas partir, son père était silicosé, il allait mourir, "il faut que je sois là".

Ces quatre ans de reconversion, il était temps que ça s'arrête...Ce qui me travaillait énormément...c'était...on ne peut pas prendre l'homme puis le reconvertir et puis sa femme, ne pas prendre en considération ses problèmes...et puis ces femmes qui venaient pleurer parce qu'elles n'avaient pas vu leur mari depuis 15 jours ou trois semaines, elle a quatre gosses...Qu'est-ce que je pouvais faire ? j'envoyais l'assistante sociale...c'est tout ce que je pouvais faire...C'est dur des deux cotés, cette rupture."

"On ne parle que de réussites et d'échecs...mais moi je dis, il faut aller plus loin que ça. Bon l'homme en lui-même, si ce n'est pas un fainéant, il va aller se reconvertir ailleurs...mais il faudra qu'il oublie ce qui s'est passé ici, qu'il oublie qu'il avait le toubib, qu'il avait tout gratuitement et tout et tout...Il faudra que les femmes sachent que les alloc....eh ben...elles vont pas tomber, il faudra aller les chercher que le toubib, le payer, il faudra essayer de récupérer les 25 %."

(entretien avec le responsable de la cellule de reclassement du siège 10 d'Oignies)

Ce responsable repère deux difficultés : l'adaptation professionnelle et l'adaptation aux nouvelles conditions de vie. Mais il insiste surtout sur les difficultés qui ont pour origine la vocation "totalitaire" des Houillères.

En mai 1990, les HBNPC font un bilan. L'échéance de fermeture est proche et les principaux problèmes concernent évidemment les agents du groupe B. Le reclassement est trop lent. En avril 1990, il y a encore 4605 actifs aux HBNPC. Le directeur général indique en juillet 1990 qu' "*il ne faut plus d'ambiguïté dans l'esprit du personnel à cette date. Il faut que celui-ci ait pris conscience qu'il doit se convertir*"²³⁴. En avril 1990, il existe, selon ce bilan, 342 agents sans solution : 233 ouvriers et 109 ETAM. Les ouvriers se trouvent au PAR (personnel en attente de reclassement), au 10 d'Oignies, au siège Ledoux, au siège d'Arenberg et au Lavoir du 10 d'Oignies. Les ETAM se trouvent à la direction du personnel, au service comptabilité et au service patrimoine. Parmi ces agents, "50 ou 100 représentent le "fond du panier" dont la solution est difficile"²³⁵. L'objectif est fixé, "il faut trouver des filières de

²³⁴ Ibid., juillet 1990

²³⁵ Ibid., août 1990

*conversion pour les agents du groupe B avant le 01/07/1990*²³⁶. Nous retrouverons cette "précipitation" dans le processus de sélection des dossiers de créations d'entreprise.

Les difficultés ne sont pas séparables les unes des autres. La mobilité géographique n'est pas seulement un problème "en soi". Sa signification dépend de la manière dont le reclassé évalue les risques de réussite et d'échec.

Mais il reste à analyser le problème de l'attentisme. Le point de vue des divers responsables développé dans cette partie - ceux de la Mission Conversion, celui de la cellule de reclassement étudiée, ceux de la direction et du service du personnel - apparaît relativement clair : les mineurs sont des personnes habituées à voir l'essentiel de leur vie géré par les Houillères, ce sont des "assistés" qui éprouvent des difficultés à assurer leur prise en charge (analogie entre la "mère protectrice" et les Houillères). Nous l'avons vu, selon ces responsables, la formation a en partie pour fonction de "décontextualiser" les agents en les sortant de leur quotidien.

Ce point de vue exclusif n'est pas satisfaisant. Certes, les capacités de mobilité ne peuvent pas être fortes compte tenu du fait que les Houillères ont mobilisé, pendant des décennies, des moyens pour précisément atténuer celles-ci et pour fixer les mineurs autour des puits. Néanmoins, d'autres raisons peuvent être invoquées. Tout d'abord, les mineurs ont connu des changements de fosses, ils peuvent penser que les Houillères continueront à leur trouver un poste dans l'entreprise. Ensuite, ceux qui se trouvent proches d'une mesure d'âge, en faisant durer, "*en usant de moyens dilatoires*", espèrent atteindre le groupe C, c'est-à-dire la possibilité d'être reconvertis tout en restant inscrits aux effectifs des HBNPC. Enfin, et surtout, les mesures de reclassement peuvent inciter les agents à "attendre". En effet, ces derniers, une fois en stage à l'essai, bénéficient de la possibilité de revenir aux Houillères en cas d'inadaptation. De ce fait, en revenant et en faisant plusieurs stages successifs, ils espèrent obtenir une meilleure reconversion en termes de localisation, de pénibilité et/ou de salaire. Le retour en cas d'inadaptation est un droit qu'ils mobilisent. L'attentisme n'est pas seulement une action "traditionnelle" irréfléchie mais le produit de décisions individuelles de la part d'agents soumis à de fortes incertitudes en ce qui concerne leur reconversion.

IV - Les reconversions en entreprises et les reconversions par créations d'entreprise.

Etudions plus précisément deux types de reconversion - en entreprises et par créations d'entreprise - parmi les cinq définis par les Houillères. Rappelons que les autres types sont les transferts (bassins et filiales) et les reconversions EDF qui ne posent pas de gros problèmes de reclassement et mobilisent moins de moyens.

²³⁶ Ibid., août 1990

A - Les reconversions en entreprises privées.

Ces reconversions sont les plus nombreuses. Elles représentent la majeure partie du mouvement entre 1984 et 1994, soit 2209 agents concernés (41,2 % du total).

L'analyse prend pour base des séries de documents dont les raccords sont très difficiles. Le travail d'archives ne permet que rarement d'obtenir des documents de synthèse portant sur la totalité de la période. Selon les époques, les documents changent que ce soit au niveau de leur format, du contenu, de la manière d'exposer, etc. C'est pourquoi nous ne pouvons élaborer que des évaluations ponctuelles sur les secteurs concernés, les localisations géographiques.

1) - Les moyens mis en oeuvre par les HBNPC.

Comme nous l'avons dit, les Houillères utilisent divers moyens pour convaincre les entreprises. Le premier est bien évidemment les incitations financières (prime de 30000 Fr., stages et formations payés). Le second est la propagande qui se réalise de deux manières : soit les responsables parlent eux-mêmes des mineurs, soit ils reprennent dans leurs revues (Relais, Mineurs de France), en faisant une sélection, ce que des entrepreneurs ont déjà dit au sujet des mineurs.

Voilà par exemple ce que disent les responsables des HBNPC lors d'une réunion de presse à Albertville en 1989 : *"les mineurs français et marocains ont des qualités reconnues : courage, solidarité, ténacité, esprit de responsabilité. Habités à des chantiers qui nécessitent des savoir-faire variés, de l'initiative, les mineurs savent s'adapter à d'autres métiers... Avec des qualifications initiales souvent limitées, les mineurs français et marocains, réussissent mieux que nombre de jeunes de l'ANPE dans leur formation"*²³⁷. Une autre circulaire va dans le même sens : *"Les compétences appréciées sont : le savoir-faire, courage, esprit d'équipe, sens des responsabilités. Ces hommes ont une expérience diverse : mécanique, électricité, hydraulisation, entretien de machines avec préparation plus poussées au maintien des conditions d'hygiène, de sécurité, d'organisation du travail"*²³⁸.

On le voit, les HBNPC ne tarissent pas d'éloges en ce qui concerne les mineurs. Il s'agit de reclasser, quitte parfois à exprimer le contraire de ce que l'on pense ("esprit de responsabilité").

La reconversion des mineurs dans les entreprises d'Albertville, en Savoie, en vue des Jeux Olympiques d'hiver de 1992, est un effet d'aubaine pour les Houillères. A cette époque,

²³⁷ Communiqué de presse, CDF, avril 1989

²³⁸ Ibid, avril 1989

"la Savoie manque de bras"²³⁹. Outre la prime à l'embauche de 30 000 F., la convention signée entre les HBNPC et la fédération du bâtiment prévoit que :

1) les futurs employeurs sélectionnent les agents des HBNPC selon leurs propres critères;

2) la prise en charge des frais de formation est assurée par les Houillères pendant six mois, les modalités de la formation étant déterminées par les employeurs du bâtiment;

3) la maîtrise des embauches et des retours vers les Houillères, au terme des six mois d'essai et de formation, est faite par les responsables de l'entreprise d'accueil²⁴⁰.

Les reclassés entrent en formation dont l'objectif est "*l'acquisition des rudiments du métier de maçon...portant sur la connaissance des matériaux, des outils, des modes opératoires de base, la lecture des plans*"²⁴¹. Pourtant, étant donné le manque de connaissances de base, cette formation est limitée. Ainsi, selon un formateur, "*vu leur niveau de départ, on préfère qu'ils sachent travailler plus que faire des divisions ou même lire des plans*"²⁴² (témoignage recueilli par G. Leconte).

Les aspects négatifs du reclassement apparaissent surtout dans les revues syndicales. C'est en avril 1990 que la reconversion devient un problème médiatique car 350 ex-mineurs occupent le site de CDF à Billy-montigny. Plusieurs entreprises sont concernées. Les problèmes sont toujours les mêmes : les reclassés ne travaillent pas à temps plein, des licenciements pour fautes professionnelles sont réalisés, des contrats ne sont pas respectés, etc. Souvent, l'entreprise d'accueil n'a guère de places pour ces personnes : embauchées pour tels profils, elles se retrouvent dans d'autres fonctions.

Pour la CGT, "*la politique de reconversion à outrance a fait le jeu de nombreuses entreprises peu sûres qui se séparent du personnel...non sans avoir empoché les subventions*"²⁴³. "*Nous mettons en doute la qualité de certains agents des Houillères chargés de dénicher des entreprises de reconversion*"²⁴⁴. En fait, ceci est directement relié à ce que nous avons dit précédemment, concernant la prise de risque des responsables, lorsqu'ils choisissent des entreprises de la région. Pour des agents peu mobiles et peu qualifiés, il faut trouver une solution. On est moins exigeant en matière de fiabilité de l'entreprise.

Notre entretien avec le représentant CGT confirme et relativise à la fois ces faits. Effectivement, les reconversions vers les grandes entreprises et vers les entreprises parisiennes sont satisfaisantes mais il relativise cela en nous disant que certains chantiers sont "*une véritable catastrophe*"²⁴⁵, notamment les chantiers du tunnel sous la Manche. Plus

²³⁹ Leconte G., "*Le passage de la mine au chantier*", Actes du Colloque international sur les mines, p.2, Béthune, Mai 2000

²⁴⁰ Ibid., p.5

²⁴¹ Ibid., p.9

²⁴² Ibid., p.10

²⁴³ Liberté, avril 1990

²⁴⁴ Ibid., avril 1990

²⁴⁵ Nord-Eclair, 16 avril 1996

globalement, les échecs seraient nombreux. Les dossiers de licenciements qu'il traite actuellement ont les caractéristiques suivantes : ils proviennent d'agents reclassés dans des entreprises du bâtiment, ils sont situés dans des régions hors NPC et sont le fait d'ouvriers marocains majoritairement.

2) - Répartition par régions et par branches.

Nous allons maintenant étudier la répartition géographique des reconversions en entreprises. Les chiffres ne portent pas sur la totalité de la période : ceux-ci ne concernent que les années 1987, 1988 et 1989. La part des ouvriers et ETAM représente 50 % du total des effectifs de cette catégorie.

Tableau VIII - Répartition géographique des reconversions en entreprises de 1987 à 1989.
(en pourcentages)

	Nord	Région parisienne	Rhône alpes	Provence	Alsace lorraine	autres régions	TOTAL
Ouvriers	38,9	39,4	14,9	2,6	1	3,2	100
Fond	33,4	47,2	12,9	3,5	0,5	2,5	100
Jour	45,5	30	17,6	1,5	1,5	3,9	100
ETAM	77,7	9,6	4,3	1	3,2	4,2	100
Fond	70	20		3,3	6,7		100
Jour	81,3	4,7	6,2		1,6	6,2	100
Ensemble	43,3	36	13,8	2,4	1,2	3,3	100

Source : HBNPC

La majeure partie, toutes catégories confondues, est reclassée en dehors de la région du Nord (56,7 %). La région parisienne représente une partie importante (36 %).

Mais ce qu'il est frappant de constater, c'est le décalage entre la répartition des ETAM et des ouvriers. Les premiers sont massivement reconvertis dans le Nord, ce qui confirme l'idée que les plus qualifiés ont pu trouver des emplois satisfaisants dans cette région. En revanche, la région parisienne est la principale destination des reconversions pour les ouvriers (39,4 %). Ce fait est encore plus accentué pour les ouvriers du fond (47,2 %). La représentation de la région Rhône-Alpes est due aux chantiers d'Albertville. Rappelons que les ETAM sont moins nombreux puisque, nous l'avons vu, sur la période 1987/1994, ils représentent 17,6 % du total.

Ceci s'explique par le fait que les principales branches concernées sont celles du BTP et que les marocains sont reclassés dans celles-ci. Ce sont eux qui viennent "grossir" ces flux vers le BTP et la région parisienne.

Ceci nous amène directement à l'analyse de la répartition par branche de cette population. En fait, comme pour le reste, les documents, et donc les informations, sont très lacunaires.

Les principaux emplois des reconversions en entreprises sont les suivants, par ordre d'importance [cf. annexe IX : "*Principaux métiers (reconversions en entreprises privées)*"] : maçons, peintres, couvreurs, charpentiers, plombiers, électriciens, poseurs de revêtement de sol, conducteurs d'engins, conducteurs routiers, conducteurs d'autobus, gardiennage, gardiens d'immeuble, métiers de l'informatique, étanchéistes, bouchers désosseurs. Ainsi, les métiers du bâtiment et les métiers du transport représentent une grande partie des reconversions. Ce qui est confirmé par les documents suivants.

A partir d'une série de documents fournissant des données partielles, une estimation de la répartition par activité a pu être établie. Elle est imparfaite car elle ne porte que sur trois années : 1988, 1989 et 1990. Certaines activités ne sont pas représentées.

Tableau IX - Répartition par activité des reclassés en entreprises de 1988 à 1990 (n = 443).

Activités	Nombre	Parts %
BTP	374	84.4
Conducteurs	30	6.8
Bouchers désosseurs	21	4.7
Surveillance	16	3.6
Informatique	2	0.5
TOTAL	443	100

Source : HBNPC

Cette population représente seulement 20 % du total des reconversions en entreprises. Néanmoins, étant donné le caractère massif des reconversions dans le BTP, nous pouvons estimer que cette branche est l'une des principales activités de reconversion.

3) - Un exemple de processus de sélection.

Les responsables de la reconversion essaient d'évaluer les résultats des procédures de reclassement. C'est pourquoi ils élaborent des "*tableaux de bord des opérations de conversion*". L'objectif est de mesurer la réussite des formations proposées, la proportion de reconvertis effectifs par rapport aux entrées en formation.

Ces documents couvrent la période qui va d'octobre 1988 à mars 1990 (inclus). Ils permettent d'établir le métier concerné ainsi que la localité mais rarement le nom de l'entreprise. Ils fournissent quelques données qui nous renseignent sur les mécanismes de

sélection des reconvertis et les proportions d'agents reconvertis sur le total de ceux qui ont commencé une formation. Ces documents proviennent de la direction du personnel et des relations sociales des HBNPC [cf. annexe X : "*Tableaux de bord. Opérations de conversion (en entreprises privées)*"].

Ils vont permettre la mise en évidence la déperdition d'effectifs pendant le processus de reconversion.

Nous nous en tiendrons essentiellement aux critères suivants qui sont successifs et sélectifs du premier (PP) au dernier (C). Ainsi, il est possible de mesurer les écarts à chaque étape, c'est-à-dire entre chaque indicateur.

- PP; le nombre de Postes à Pourvoir prévus lors des contacts avec les entreprises ou autres.
- IS; le nombre de candidats venus aux séances d'Information-Sélection.
- F; le nombre d'agents ayant commencé une session de Formation.
- E; le nombre d'Emplois offerts par la Mission Conversion à l'issue de la formation.
- C; le nombre d'agents Convertis à la suite des détachements.
- C/F; la part des convertis sur le nombre d'agents ayant commencé une formation.

Voici le processus au niveau de l'ensemble de la population considérée.

Tableau X - Processus de sélection d'une population de reconvertis en entreprises de 1988 à 1990 (n = 807).

PP	IS	F	E	C	C/F
856	1423	807	545	443	55%

Source : HBNPC

Ce sont ces tableaux de bord qui permettent aux HBNPC de faire leur bilan Mission Conversion.

Nous constatons qu'il existe un écart à chaque étape du reclassement. Contrairement ce que disent les responsables de la Mission Conversion, concernant le manque de mobilisation des candidats potentiels, le nombre de postes à pourvoir (PP) est inférieur au nombre de candidats venus aux séances d'information-sélection, c'est-à-dire le nombre d'individus intéressés (IS). Nous comptons 856 postes à pourvoir et 1423 candidats venus aux séances d'information-sélection. Le nombre global de candidats ne manque pas.

Ensuite, nous constatons un écart entre le nombre d'agents ayant commencé une session de formation (F) et le nombre d'emplois offerts par la Mission Conversion (E). De manière générale, comment interpréter ce résultat ?

Dans le total, nous dénombrons 807 candidats ayant commencé une session formation (F) et seulement 545 emplois (E) sont offerts par la Mission Conversion, soit une différence de 262 personnes (qui correspond à environ 1/3 de ceux qui ont commencé une formation). Ces 262 agents, soit se désistent, soit les HBNPC ne leur attribuent pas l'emploi. On suppose qu'ils ont réussi leur formation (*"à l'issue de la formation"*).

Un second écart existe entre les emplois offerts (E) et les agents finalement reclassés (C). La Mission Conversion offre 545 emplois et 443 mineurs sont reclassés, soit une différence de 102 personnes (20 % des emplois offerts). En fait, entre les deux moments, c'est-à-dire entre la proposition d'emploi (E) et la reconversion (C), s'insère une période de détachement pour ceux qui doivent partir hors du bassin minier (voir les mesures décrites précédemment). Pendant cette période, les agents ont le droit de revenir en cas de non adaptation. En d'autres termes, on peut dire que sur 545 personnes, 443 sont parties et reclassées, 102, qui ont l'emploi, ne sont pas parties.

Les Houillères ont calculé le rapport C/F dans chaque entreprise concernée, c'est-à-dire la part des reconvertis dans le total de ceux qui ont commencé une formation en vue d'un emploi précis par entreprise. Il est vrai que cet indicateur est intéressant car il donne une mesure des échecs et des réussites du reclassement après avoir commencé la formation. Il fait abstraction de la décision des HBNPC de ne pas proposer l'emploi après la formation et de ce qu'il se passe lors du détachement.

Les HBNPC n'ont pas calculé le taux C/F de l'ensemble. Avec leurs chiffres, nous obtenons 55 % (443/807). A peu près la moitié de ceux qui commencent une session de formation sont effectivement reconvertis.

Ce chiffre n'est pas très satisfaisant car beaucoup de reconversions ne sont pas indiquées compte tenu du fait que les formations ne sont pas terminées (notamment les opérations de l'année 1990) or le total F comprend les individus entrés en formation (807). Il faut donc soustraire à ce chiffre, les opérations qui ne sont pas terminées. Le total du nombre d'agents ayant commencé une formation et pour lesquels nous avons le nombre de reconvertis est de 630 personnes.

Le total des reclassés étant de 443, nous obtenons un **taux C/F de 70,32 %**. Environ 30 % des agents ayant commencé une formation ne se reconvertissent pas. Rappelons que la période renseignée est 1988/1990. La déperdition est d'un tiers. Celle-ci est difficile à interpréter : soit les personnes concernées éprouvent des difficultés à suivre la formation, soit elles ne sont pas satisfaites du métier en vue, soit elles refusent la mobilité géographique nécessaire pour l'obtention de l'emploi. Dans tous les cas, les liens entre la formation et l'emploi visé ne sont pas étroits.

4) - Un exemple de reconversions en entreprise.

Nous nous sommes intéressés à une entreprise de TP qui a recruté vingt trois mineurs du siège 10 d'Oignies. Dans celle-ci, nous avons interrogé l'ancien chef de chantier responsable de leur intégration dans le nouvel emploi (entretien enregistré), le chef du personnel actuel (non enregistré) et nous sommes allés sur un chantier pour rencontrer un chef de chantier qui est responsable d'une équipe dans laquelle sont présents quelques reclassés.

Les mineurs sont arrivés en 1990, l'ancien responsable est parti en retraite en 1993 et nous avons vu le chef du personnel en 1998. Ces mineurs se sont-ils adaptés ? Combien en reste-t-il ?

Au début, l'adaptation semble réelle car ces mineurs sont intégrés dans des équipes qui s'occupent du creusement de galeries et de puits pour l'installation du métro dans l'agglomération lilloise, comme le souligne cet ancien responsable.

"Au départ, il y avait des travaux qu'on avait à réaliser pour le métro de Lille et dans lesquels rentraient des catégories de personnel répondant à des critères de travaux souterrains... On a eu une première volée de six. On a testé les six premiers en doublettes avec des travailleurs de notre entreprise parce que les travaux de l'extraction du charbon et les TP sont complètement différents."

"Venant d'une autre profession, on a essayé d'apporter, dans mon encadrement au moins, un peu plus de soin qu'une embauche classique d'un spécialiste... D'où la raison des doublettes, en les mettant dans des équipes déjà constituées".

Q. "Ca fonctionnait bien, les doublettes ?"

"Ah oui, absolument ! On trouvait des similitudes... Vous savez quand vous maniez en travaux souterrains de la terre ou du charbon... Je dirais pas que c'est semblable mais enfin, il y a ce boulot manuel avant tout... En reconnaissance de métro, c'est du travail manuel. On ne peut pas mécaniser parce que ce qu'on avait fait, c'étaient des puits de reconnaissance. Pour retrouver la géologie pour détecter l'outil de taille du tunnelier, on fait des puits de reconnaissance entre 20 et 35 mètres... La consistance est de 3 mètres de diamètre, on peut pas mettre beaucoup de personnels dedans."

"Pour qu'ils démarrent, il fallait trouver une similitude de leur travail de mineur. On glissait, grâce au monitarat de mineurs vers les autres tâches des TP."

"Dès le départ, on sentait que l'on pouvait avoir très peu de déchets... Dans les deux mois qui ont suivi, on a réparé une volée de six. Deux sont partis jusqu'à mon départ en 92. Il y avait peu de déchets".

(entretien avec l'ancien chef de chantier responsable des reconvertis dans une entreprise de TP)

La réalité qu'il nous donne à voir est celle des années 1990/1992. Ainsi, ce responsable fait le lien entre les Houillères et son entreprise. Il recrute vingt trois mineurs par étape. Ceux-ci sont affectés au métro et trouvent, selon ce responsable, des "*similitudes*". En effet, il s'agit de creusements de puits qui nécessitent un travail manuel, c'est-à-dire un travail peu qualifié. C'est par cette continuité que les mineurs peuvent s'adapter. De plus, ce travail se fait en doublettes en couplant un mineur avec un ouvrier de l'entreprise qui connaît le travail.

Au total, par rapport à d'autres reclassés, ceux-ci ont deux avantages : les doublettes et les similitudes. Au moment où il part, il y a "*peu de déchets*" (trois ans après les reclassements).

Quand nous y sommes allés, la réalité a bien changé. Le travail de métro a duré approximativement deux ans. Ensuite, les ex-mineurs ont été affectés dans les tâches habituelles de l'entreprise à savoir le coffrage (béton), l'assainissement, etc. Les doublettes ont disparu, les similitudes aussi.

Sur vingt trois mineurs reclassés dans cette entreprise, seulement huit sont encore présents en 1998. Et encore, sur les quatre que nous avons rencontrés, trois étaient en sous-activité au moment de notre enquête (à domicile, en attendant l'appel de l'entreprise). Autrement dit, les mineurs ont eu des difficultés à s'adapter aux travaux après le métro. Le chef du personnel nous a dit que cet ancien responsable en avait "*trop pris*", qu'il aurait fallu les former, etc. Mais ce dernier a vu juste sur un point en disant la phrase suivante.

"Les marocains...On sentait que ces gens s'accrochaient...au moins autant que les français...Ils ne voulaient pas rentrer...Ils avaient une plus forte conviction pour préserver ce qu'ils avaient."

(entretien avec l'ancien chef de chantier responsable des reconvertis dans une entreprise de TP)

En effet, sur les huit restants, se trouvent sept marocains. Or la question que l'on peut se poser est de savoir pourquoi ils résistent au processus de marginalisation. C'est précisément par l'exécution étroite de tâches élémentaires du travail de manoeuvre qu'ils se maintiennent dans cette position ("*Il y a ce boulot manuel avant tout*"). Ces marocains sont arrivés aux HBNPC après le premier choc pétrolier de 1973. Ils ont été affectés à l'abattage, principalement en taille. Une fois reclassés, ils "continuent" d'exercer des tâches de manoeuvre pour lesquelles, comme le dit ce responsable, il est difficile de mécaniser. Ceci est un point fondamental car il indique que certains agents, faute de formations et de connaissances, ont maintenu leur position par application d'aspects élémentaires du poste de travail occupé.

B - Les reconversions par créations d'entreprise.

Les reconversions par créations d'entreprise sont les moins nombreuses : 309 sur la période 1984/1994, soit 5,8 % du mouvement de reconversion total.

Après une longue recherche (préfecture, contacts, etc.), il a été possible de retrouver le responsable de l'association "Créamine", créée par les Houillères et gérée par des créateurs d'entreprise ex-mineurs. Celui-ci nous a fourni des listes de créateurs.

1) - Les procédures des créations.

Ce sont les créations d'entreprise qui suscitent le plus de problèmes et de critiques. En soi, la création d'entreprise est un pari risqué. Mais lorsque celle-ci est le fait d'ex-mineurs

peu avertis qui, pour rester dans la région, créent une entreprise avec un financement de départ en partie pris en charge par CDF, le risque apparaît plus important. En cas de faillite, la situation devient plus difficile que dans le cas d'un échec dans les autres types de reconversion. En effet, si cette situation se réalise avant les deux ans, l'ex-agent peut être réintégré mais il doit rendre les primes versées par CDF pour créer son entreprise. Or, la difficulté d'une faillite est justement la vente de ses actifs. Il faut trouver un repreneur. En général, ces actifs sont soit bradés, soit invendables. De toutes façons, le créateur peut difficilement retrouver le montant de la prime versée par CDF. La réintégration est impossible. Une faillite après les deux ans se solde par le chômage (les deux créateurs en faillite de notre échantillon ont tout perdu).

D'ailleurs, les HBNPC ont voulu anticiper les problèmes. Les dirigeants voient que leur évaluation du risque est très imparfaite. C'est pourquoi les Houillères nouent une convention avec la COREM (Conférence Régionale des Métiers du NPC) qui, de surcroît, centralise et diffuse des informations sur les créations, mais aussi sur les postes à pourvoir dans des entreprises. Selon CDF, *"les dossiers de créations ou de reprises d'activités sont plus complexes que ceux de reconversion dans des emplois de salariés. Chacun d'eux a des exigences propres qui nécessitent un traitement personnalisé. Il est important de bien mener les risques professionnels et financiers encourus par l'agent concerné lors de la concrétisation de son projet et pris par CDF dans l'accompagnement de celui-ci. Il ne saurait y avoir d'automatisme, ni dans le fait pour une personne de bénéficier des dispositifs d'aides, ni dans la définition de la nature et du montant de celles-ci"*²⁴⁶.

En avril 1985, les HBNPC proposent un système d'aides à la création d'entreprise. Les responsables définissent plusieurs étapes à suivre.

D'abord, une enquête est mise en oeuvre pour *"s'assurer que le profil, l'entourage et les motivations du postulant sont compatibles avec le projet"*²⁴⁷.

Ensuite, une phase d'étude est réalisée afin de faciliter l'instruction du dossier qui comporte des dimensions techniques, financières, commerciales et juridiques. A l'issue de cette phase, un rapport est établi dans lequel se trouvent une description du créateur, un CV et, en principe, une étude de marché réalisée, soit par la Chambre des Métiers ou la Chambre du Commerce et de l'Industrie, soit par un cabinet spécialisé. On le voit, la création d'entreprise est complexe et les HBNPC souhaitent le concours de la COREM pour simplifier les tâches et surtout pour évaluer les risques pris par CDF.

Enfin, dernière étape, la prise de décision. Le rapport est soumis à un comité de parrainage qui comprend le délégué, un responsable du service financier et un du service du personnel. Si la décision est positive, le créateur obtient un congé de création d'entreprise. Le service du personnel sort provisoirement le créateur des effectifs. *"Le créateur peut, pendant cette période de suspension du contrat de travail, d'une durée maximale de deux ans,*

²⁴⁶ Direction du personnel, CDF, octobre 1987

²⁴⁷ Ibid., octobre 1987

*demander à bénéficier de la clause de réintégration dans CDF*²⁴⁸, encore faut-il qu'il rende les primes. Si le dossier est approuvé, l'agent obtient une prime de reconversion calculée de la même manière que les autres reconversions, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté. Ce système est très vite revu et complété par un prêt (prime de reconversion insuffisante pour assurer une mise de fond convenable).

En juillet 1986, les HBNPC et la COREM décident de coopérer et de signer une convention. Ainsi, les agents *"pourront, s'ils le souhaitent, s'adresser directement aux représentants de la COREM pour obtenir des renseignements"*. Cet organisme devait les aider *"à constituer leur dossier et même leur dispenser certaines formations....Elle fournira des listes de postes à pourvoir et d'entreprise ou de commerce à reprendre"*²⁴⁹. Les HBNPC et la COREM publient conjointement des brochures telles que *"Devenir artisan. Comment ? Pourquoi pas vous ?"* *"Créer, reprendre une entreprise, un commerce"* et diffusent des annonces de créations possibles et de reprises dans la revue "Relais".

Par ailleurs, la Chambre régionale des Métiers propose *"d'une manière systématique aux anciens des HBNPC ayant repris ou créé une entreprise depuis le 8/7/86 un contrat dénommé "le carnet de route" qui implique des visites et diagnostics, bref de véritables tableaux de bord, communiqués aux HBNPC tous les trimestres"*²⁵⁰. Ce carnet de route coûte 500 Fr pour le créateur. Dans ce contrat, valable pour un an, figure un "crédit formation" de trente heures, quatre interventions (pour quatre trimestres) surtout dans le domaine de la gestion. Ainsi, la Chambre *"formule toutes les recommandations nécessaires à la bonne marche"*²⁵¹.

Les aides aux créateurs ne satisfont pas les dirigeants de CDF. Selon le directeur général, *"c'est le créateur d'entreprise qui touche le moins d'aides financières"* (août 1986) pour une prise de risque importante. En effet, la prime de reconversion, calculée en fonction du salaire, de l'ancienneté et du rachat des avantages en nature n'excède pas 70 000 Fr. Ce montant est insuffisant pour assurer une création d'entreprise. Ainsi, les Houillères mettent en place un système de prêt. Le créateur peut bénéficier d'un prêt sans intérêt pour cinq ans et, éventuellement, au bout d'un certain délai d'un prêt sur trois ans.

Les documents des HBNPC nous permettent de produire *"l'état récapitulatif"* des différentes phases de la procédure de créations d'entreprise entre 1984 et 1991 [cf. annexe XI : *"Etat récapitulatif des mouvements de créations d'entreprise de 1984 à 1991"*]. Ici, nous comptons 344 créations d'entreprise.

248 Ibid., octobre 1987

249 Ibid., octobre 1987

250 Ibid., octobre 1987

251 Ibid., octobre 1987

Tableau XI - Procédures de créations d'entreprise de 1984 à 1991

	Dossiers ouverts	Dossiers instruits	Décisions Favorables	Créations d'entreprise	Réintégrations
1984	30	21	2	2	
1985	43	25	10	9	1
1986	67	39	20	11	1
1987	203	143	110	94	2
1988	236	175	143	142	3
1989	115	94	62	57	4
1990	35	24	19	24	5
1991	5	5	5	5	5
TOT.	734	526	371	344	21

Source : HBNPC

734 dossiers sont ouverts entre 1984 et 1991, seulement 526 sont poursuivis, 371 ont un avis favorable pour aboutir finalement à 344 créations d'entreprise. Globalement, les créations d'entreprise représentent 47 % du nombre de dossiers ouverts, presque la moitié. Du nombre de dossiers ouverts au nombre de créations, la sélection se déroule en quatre étapes. La plus sélective est la première lorsque l'on passe des dossiers ouverts aux dossiers instruits (208 dossiers non instruits). La deuxième est aussi très sélective puisque 155 dossiers instruits n'ont pas une décision favorable. A partir de ce moment, la sélection est moins forte. 27 dossiers ayant eu cette décision favorable n'aboutissent pas à une création d'entreprise. 70,5 % des dossiers instruits ont une décision favorable (tableau XII).

Nous présentons ci-dessous, dans le tableau, le nombre de créations d'entreprise sur le nombre de dossiers ouverts et sur le nombre de dossiers instruits ainsi que les décisions favorables sur les dossiers instruits. Ceci donne une mesure de la sélection selon les années.

Tableau XII - Ratios des procédures de créations d'entreprise.

	Créations d'entreprise/Dossiers ouverts	Créations d'entreprise/Dossiers instruits	Décisions Favorables/Dossiers instruits
1984	6,7	9,5	9,5
1985	20,9	36	40
1986	16,4	28	51,3
1987	46,3	65,7	77
1988	60,2	81,1	81,7
1989	49,6	60,6	66
1990	68,6	100	79,2
1991	100	100	100
TOTAL	46,9	65,4	70,5

Source : HBNPC

Quel que soit le dénominateur, il apparaît que la tendance générale soit celle d'une sélection de moins en moins forte selon les années. La part des décisions favorables dans le nombre des dossiers instruits est de 9,5 % en 1984 et de 81,7 % en 1988 au moment où le nombre de créations est le plus élevé (142). Cette part diminue ensuite mais reste à un niveau élevé, même quand le nombre de dossiers instruits s'atténue.

Nous pouvons faire le même constat avec la part des créations dans le nombre des dossiers instruits et celui des dossiers ouverts. Les créations représentent 9,5 % des dossiers instruits en 1984, ce qui apparaît faible. En 1988, elles représentent 81,1 % et en 1990, 100 % (il est vrai que pour cette année le nombre de créations est supérieur au nombre de décisions favorables). La part des créations dans le nombre des dossiers ouverts exprime la même tendance; la part est la plus forte en 1990 (excepté 1991). Ainsi, en 1990, avec un nombre de dossiers ouverts équivalent (30 en 1984, 35 en 1990), la part des créations dans les dossiers ouverts passe de 6,7 % à 68,6 % !

Ceci indique que la sélection est de moins en moins forte. La principale raison est que les HBNPC sont de moins en moins sélectives pour satisfaire les échéances dont nous avons souligné l'impérieuse nécessité précédemment (objectif : "zéro effectif au 31/12/90"). Les conséquences sur la viabilité des projets sont inévitables dans la mesure où les dossiers, moins sélectionnés, peuvent présenter des conditions de réussite moins favorables.

2) - Les chiffres des reconversions par créations d'entreprise.

Grâce au responsable de "Créamine", il est possible de donner un ensemble de chiffres concernant ces créations permettant de dresser un profil moyen du créateur.

Tout d'abord, les subventions perçues pour créer l'entreprise. Nous l'avons dit, elles sont supérieures à celles versées aux autres types de reconversion. Le total des subventions versées par CDF, pour 301 entreprises, est de 54 623 770 Fr. Ainsi, la subvention moyenne est de 181 474 Fr.

Ensuite, il est possible de donner les répartitions par âge et par ancienneté des créateurs jusqu'en 1989.

Tableau XIII - Répartition des créateurs par âge de 1984 à 1989 (n = 301).

Classe d'âge	Nombre
[24 30[31
[30 35[56
[35 40[129
[40 45[75
[45 51[10
Total	301

Source : HBNPC (Créamine)

L'âge moyen des créateurs d'entreprise est 36,65 ans. La classe modale est celle des [35 40[.

Tableau XIV - Répartition des créateurs par ancienneté aux HBNPC de 1984 à 1989 (n = 301)

Ancienneté	Nombre
[2 7[44
[7 12[75
[12 17[101
[17 22[41
[22 30[40
Total	301

Source : HBNPC (créamine)

L'ancienneté moyenne des créateurs est de 13,21 ans. La classe modale est celle des [12 17[.

Il s'agit de voir maintenant la répartition par activités des créateurs [cf. annexe XII : "Secteur d'activité des créations d'entreprise"].

Tableau XV - Répartition des créateurs selon l'activité de 1984 à 1991 (n = 346)

Activités	Nombre	Parts
Hotels-Cafés-Restaurants	105	30,3
Commerces de détail alimentaire	104	30
Commerces de détail non alimentaire	34	10
Industries du bâtiment	21	6
Activités d'études, de conseils	14	4
Récupérations du commerce auto.	10	3
Transports	8	2,3
Services divers	10	3
Divers (18 activités)	40	11,4
TOTAL	346	100

Source : HBNPC (Créamine)

Les trois premières activités représentent environ 70 % des créations. Ce sont des petits commerces (petits cafés, épicerie). Le commerce de détail non alimentaire regroupe les commerces de vidéos (10), de fleurs (8), de presse (3), habillement (3), etc.

Le total fait 346 car, dans ce document, figurent les autres catégories d'agents des HBNPC telles que les ingénieurs et les administratifs. Ce sont eux que l'on retrouve dans les activités d'études et de conseils (informatiques, géomètres, services aux entreprises).

Les services divers regroupent les coiffeurs, les laveries et pressing. Enfin, les activités diverses sont distribuées unitairement (pêche, location, etc.).

En dernier lieu, il est possible de donner la répartition géographique de cette population [cf. annexe XIII : "Répartition géographique des créations d'entreprise"].

Tableau XVI - Répartition géographique des créateurs de 1984 à 1991 (n = 334).

ZONES	Nombre	Parts
Arrondissement de LENS (62)	117	35
Arrondissement d'ARRAS (62)	20	6
Arrondissement de BETHUNE (62)	19	5,7
BOULOGNE/St OMER (62)	3	1
Arrondissement de VALENCIENNES (59)	58	17,4
Arrondissement de DOUAI (59)	51	15,2
Arrondissement de LILLE (59)	26	7,8
AVESNE/DUNKERQUE/CAMBRAI	9	2,6
Autres départements	30	9
Etrangers	1	0,3
TOTAL	334	100

Source : HBNPC (Créamine)

Il vient immédiatement que les zones de Lens et de Valenciennes (les deux "capitales minières") représentent une part importante des créations (51 %). Ces dernières se sont établies dans les zones de fortes concentrations de populations minières.

Dans l'ensemble, les créations se sont réalisées dans le bassin minier qui rassemble 71 % des entreprises (arrondissement de Lens, Béthune, Valenciennes et Douai).

Le Nord représente 41 %, le Pas-de-Calais, 47 % dans le total des créations. Les reconversions par créations d'entreprise se distinguent nettement des reconversions en entreprises. Les premières sont plus concentrées dans le Nord (88 %), les secondes se sont réalisées majoritairement à l'extérieur de cette région (56,7 %).

Enfin, nous pouvons donner une autre répartition qui est celle de l'origine ethnique. Les marocains représentent 27 % des créations (91 sur un effectif de 340). Parmi eux, 78 % se trouvent dans l'alimentation.

Au total, ces chiffres confirment les informations révélées par les mineurs et les syndicats, à savoir que les créations se concentrent dans des activités telles que les cafés et les alimentations. Ces phénomènes sont très massifs.

3) - Une enquête sur un échantillon de cent entreprises.

Nous avons voulu savoir ce que sont devenues ces entreprises et tenter une évaluation de la réussite des créations d'entreprise. A cette fin, une démarche a été menée auprès du Tribunal de commerce de Béthune qui regroupe l'essentiel des créations, soit 100 entreprises

(Lens, Hénin, Liévin, Béthune, Carvin, Auchel, etc.). Cet effectif représente le tiers des entreprises créées.

En 1998, 77 entreprises sont radiées auprès de ce Tribunal, 23 sont en activité (4 marocains et 19 autochtones). Dire que la totalité des entreprises radiées a fait faillite est impossible car il existe quatre motifs de radiation : la faillite, la retraite, donc la cessation ou la fermeture, le changement de commune, le changement d'activité (pour des raisons autres que la faillite).

Voici la répartition des créations et des radiations selon les activités.

Tableau XVII - Répartition des créations et des radiations des entreprises.

Activités	Créations (1)	Radiations (2)	Radiations/Créations
Cafés	39	31	79,50%
Alimentations	23	17	73,50%
Garages	3	3	100%
Maçonneries	4	4	100%
Vidéo-club	3	3	100%
Location auto.	3	3	100%
Transports	2	2	100%
Boucherie	2	0	0
Pêche	2	1	50%
Fleurs	2	1	50%
Friterie	2	2	100%
Divers	15	10	66,70%
TOTAL	100	77	77%

Source : HBNPC (Créamine), Tribunal de Béthune.

Les diverses activités sont distribuées unitairement (assurance, solderie, confection, philatélie, etc.). La totalité des activités de réparation automobile, de vidéo-club, de location automobile, de transports ont disparu en 1998. Les commerces d'alimentation sont plus "solides" : 73,5 % des alimentations sont radiées en 1998, quasiment 80 % des cafés.

Seulement, le problème est de savoir si, en 1998, ces activités ne sont pas tout simplement radiées en raison de la retraite des reclassés. Il faut donc avoir recours à la durée de vie des entreprises qui ont disparu. Ainsi, une courte durée de vie signifiera, avec une forte probabilité, une disparition par faillite.

Tableau XVIII - Durée de vie des entreprises radiées.

Durée de vie (en année)	Nombre	Parts	Parts cumulées
[1 2]	16	20%	20%
[2 3]	7	10%	30%
[3 4]	13	17%	47%
[4 5]	26	34%	81%
[5 6]	7	10%	91%
[6 7]	5	6%	97%
[7 8]	1	1%	98%
[8 9]	1	1%	99%
[9 10]	0	0%	99%
[10 11]	1	1%	100%
TOTAL	77	100	

Source : HBNPC (Créamine), Tribunal du commerce de Béthune.

La durée de vie moyenne des entreprises radiées est de 3,9 ans. 47 % de ces entreprises disparaissent avant quatre ans de vie, 90 % ne durent pas plus 6 ans.

Ces entreprises ne sont pas radiées en raison de la retraite, ni par le changement de commune qui est peu fréquent, en général, et encore moins pour notre population.

Nous avons pu interroger deux reclassés à la limite de la mesure d'âge et qui ont pourtant travaillé neuf ans avant d'avoir la retraite. En étant reconverties, ces personnes ne peuvent plus atteindre les mesures de préretraite des mines (préretraite normale ou CCFC). En conséquence, pour quelques mois, ces deux reclassés doivent travailler neuf années. L'un d'entre-eux est né en octobre 1947. Il entre aux mines en 1962 à l'âge de 15 ans. Lors de la reconversion, en 1987, il a 40 ans et 25 ans de services. Il peut atteindre le groupe C1 qui lui permet de rester dans les effectifs miniers, en attendant la mesure d'âge. Mais le mois limite est juillet 1947. Pour quatre mois, il n'atteint pas cette limite. Il se reconvertit rapidement et ouvre un café-PMU dont il doit assurer l'activité pendant 9 ans, au minimum.

De ce fait, les autres ne peuvent être aussi proches de cette limite. Ainsi, 90 % des entreprises radiées ne dépassent pas 6 ans de durée de vie.

Nous avons calculé les durées de vie de deux activités importantes : les cafés et les commerces d'alimentation.

Tableau XIX - Durée de vie des cafés radiés (n = 17)

Durée de vie (en année)	Nombre	Parts	Parts cumulées
[1 2]	2	12%	12%
[2 3]	0	0%	0%
[3 4]	3	18%	30%
[4 5]	6	35%	65%
[5 6]	2	12%	77%
[6 7]	3	17%	94%
[7 8]	1	6%	100%
TOTAL	17	100%	

Source : HBNPC (Créamine), Tribunal de Béthune.

Tableau XX - Durée de vie des alimentations radiées (n = 31).

Durée de vie (en année)	Nombre	Parts	Parts cumulées
[1 2]	5	16%	16%
[2 3]	6	20%	36%
[3 4]	5	16%	52%
[4 5]	12	39%	91%
[5 6]	1	3%	94%
[6 7]	1	3%	97%
[7 8]	0	0%	97%
[8 9]	1	3%	100%
TOTAL	31	100%	

Source : HBNPC (Créamine), Tribunal de Béthune

En ce qui concerne les cafés, la durée moyenne de vie est 3,7 ans, la médiane est de 2,9 ans. Cette durée moyenne est inférieure à la durée moyenne des entreprises radiées, ce qui montre que les faillites sont plus rapides que pour les autres activités. 50 % des cafés radiés ne durent pas plus de 3,7 ans, 90 % ne dépassent pas les cinq années. Aucun café, parmi ceux radiés, n'a dépassé les neuf années qui apparaissent comme le seuil minimal pour atteindre la retraite.

En ce qui concerne les commerces d'alimentation, la durée moyenne de vie est 4,6 ans. Elle est supérieure à celle des cafés et à la moyenne générale. La médiane est de 3,3 ans. Ces commerces résistent mieux que les cafés. Cependant, 50 % ne dépassent pas 3,3 ans et 90 % les 5 ans.

Au total, le bilan est plutôt négatif. Certes, cette population concerne un tiers des entreprises créées et les motifs de radiations peuvent être divers. Mais la rapidité des disparitions indique qu'il s'agit principalement de faillites (20 % des entreprises radiées ont disparu avant deux ans de vie).

Les reconversions par créations d'entreprise ne sont pas une réussite. Les 3/4 des cafés n'existent plus, 80 % des épiceries et 77 % des commerces ont disparu. On comprend pourquoi les responsables de CDF, encore présents, ne veulent pas parler de la reconversion. Ceci s'explique, en partie, par la masse et la rapidité de l'échec des créateurs qui a eu un retentissement médiatique dans le bassin minier.

Conclusion

Au terme de cette partie, plusieurs points peuvent être mis en évidence : le type de gestion du reclassement, le "poids" de la formation, la prise en compte des contraintes individuelles, la "réussite" de certains reclassements sous le seul aspect quantitatif.

En premier lieu, l'analyse du processus de reclassement assuré par les responsables des HBNPC permet de le situer parmi les expériences réalisées ailleurs et dans d'autres branches, notamment les reclassements effectués dans la sidérurgie et les chantiers navals. Ainsi, deux grands modes de structuration des reclassements peuvent être distingués.

Le premier concerne le type de gestion du processus de reclassement qui peut être assuré, soit par les responsables internes (cadres de l'entreprise), soit par des organismes et des intervenants externes à l'entreprise (équipes de l'ANPE).

Le second mode de structuration concerne la tension qui existe entre la logique de reclassement qui incite à limiter les formations et à multiplier les stages à l'essai et la logique de formation qui consiste à former davantage et à limiter les stages pour ne pas perturber la formation.

A présent, en ce qui concerne le premier mode de structuration, il est possible d'affirmer que le processus de reclassement des agents des HBNPC est caractérisé par une gestion interne, c'est-à-dire par les cadres de l'entreprise. La "double structure" (niveaux local et central) mise en place est particulièrement adaptée à l'objectif de reconversion. L'explication vient du fait que les HBNPC allaient fermer et cette situation s'oppose au plan social réalisé dans une entreprise qui continue son activité après le reclassement d'une partie de ses effectifs. Toutefois, d'autres raisons peuvent être signalées. D'abord, on peut penser que la transition est moins brutale car elle est prise en charge par les cadres que les mineurs connaissent, en témoigne cette illusion entretenue par le responsable de la cellule interrogé concernant les objectifs de production : il ne faut pas dire que la production de charbon n'a

plus d'utilité et continuer à produire. Ensuite, nous l'avons vu, les responsables locaux individualisent les dossiers. L'entretien avec le responsable de la cellule du siège 10 d'Oignies permet de mettre en évidence la complexité du processus : il doit prendre en charge tout un ensemble de données qui débordent le cadre strict de la reconversion telles que les relations familiales, les problèmes de documents, de santé, etc.

Seule exception, la gestion des reclassements par créations d'entreprise pour laquelle les HBNPC font appel à la Chambre des Métiers et à des organismes extérieurs spécialisés dans ce domaine. Les entretiens de quelques créateurs permettront d'évaluer les moyens mis en oeuvre pour ce type de reconversion.

Enfin, en ce qui concerne les logiques de reclassement et de formation, nous pouvons dire que le processus est plutôt caractérisé par une logique de reclassement. Les responsables eux-mêmes, nous l'avons vu, s'interrogent sur les opportunités respectives de la formation générale, longue, sans objectif d'emploi précis, utile à long terme et de la formation "technique", plus rapide, pour un emploi précis, efficace à court terme (*"La formation générale est un investissement qui, s'il n'aboutit pas à une conversion immédiate prépare l'avenir"*). Malgré les déclarations, la logique de formation cède la place à une logique de reclassement. La formation est souvent inexistante. Lorsqu'elle est présente, elle est réalisée en fonction d'un emploi précis préalablement prospecté et proposé par les Houillères et non pas en fonction d'un "projet professionnel". Elle a un impact réel pour ceux qui entrent à EDF car la formation est dispensée une fois l'intégration réalisée dans l'entreprise, ce qui ne concerne pas directement le plan de reconversion. Pour les reclassements en entreprises (BTP, transports), les formations sont strictement liées à l'emploi potentiel : formation de conducteur d'engins, de transports de matières dangereuses, etc. L'efficacité est forte à court terme mais les risques de blocage et de "disqualification" ne sont-ils pas élevés si la personne doit s'adapter à d'autres tâches dans l'entreprise ?

Notre étude de l'entreprise de TP, dans laquelle il ne reste que huit reclassés sur vingt trois, indique que les salariés ont des difficultés à s'adapter, faute d'une formation concernant tous les métiers liés à cette entreprise (assainissement). Le chef du personnel nous a confié qu'il aurait fallu les former davantage. Même ceux qui sont encore présents au moment de l'enquête nous disent que, sept ans après leur intégration, ils ressentent leur manque de connaissances. Au début, ils exercent un travail manuel mais, ensuite, les chantiers se diversifient : beaucoup d'entre-eux éprouvent des difficultés à s'adapter, faute de formations suffisantes. Le même processus est présent dans le reclassement des agents en Savoie. Les ex-mineurs ne savent pas lire un plan.

Le processus de reclassement des agents des HBNPC est fortement déterminé par une contrainte temporelle : *"objectif : zéro effectif au 31/12/1990"*. Ceci permet de comprendre pourquoi les formations sont soit courtes, soit inexistantes : il s'agit de reclasser, pas de "transformer" des personnes en leur dispensant une formation longue. Ceci explique pourquoi l'acceptation des projets de création d'entreprise est de moins en moins sélective. En 1990, les responsables recensent 342 agents *"sans solution"*, *"le fond du panier...pour lesquels il faut trouver des filières de conversion avant le 1/7/90"*.

En second lieu, l'analyse des circulaires des HBNPC et de l'entretien de responsables de cellule de reconversion montre l'écart qu'il existe entre le déroulement souhaité du reclassement et la pratique telle qu'elle s'est réalisée. Les responsables pré-supposent que les agents se mobiliseront pour assurer leur reclassement, que les mesures financières concernant la mobilité seront efficaces. Le plan de déroulement des procédures de reconversion [cf. annexe VII : "*Le processus général de la conversion*"] place en préalable la volonté de l'agent. Or, nous l'avons vu, les responsables s'aperçoivent que les mineurs ont tendance à "freiner", ce qu'ils nomment "attentisme", que la mobilisation est faible et que les agents ne s'engagent pas dans le processus de reclassement.

Cette situation explique un certain nombre de faits : la prise en compte de tous les aspects de la vie de l'agent (famille, mobilité, travail de l'épouse) qui conduit les responsables "locaux" à individualiser les dossiers, l'écart constaté, lors de l'analyse d'un processus de sélection d'agents en reclassement en entreprises, entre les postes à pourvoir et ceux effectivement pourvus qui met en évidence le fait que certains ne réussissent pas leur formation, n'acceptent pas l'emploi malgré la réussite de celle-ci. Les responsables font l'apprentissage progressif de la gestion des diverses contraintes des individus. Nous avons vu que, au début de la reconversion, le "projet professionnel" se situait à l'origine du processus de reclassement. Face aux difficultés (résistances des agents concernés, conditions de logements, mobilité géographique), les responsables recherchent d'abord les activités et essaient ensuite de trouver des moyens pour contraindre les agents à accepter les emplois. Entre 1984 et 1987, les mesures ne sont qu'incitatives. A partir de 1987, la coercition est progressive et le respect des délais fixés par le plan social explique pourquoi la procédure tend à s'accélérer.

En troisième lieu, sous un strict aspect quantitatif, nous avons pu déterminer quelques indications concernant la réussite de certains reclassements. De ce point de vue, les reconversions dans une entreprise publique - CDF pour les transférés, EDF - offrent des conditions d'emploi et de sécurité qui se trouvent difficilement ailleurs.

L'étude des reconversions par créations d'entreprise et en entreprises indique que la stabilité est moins forte. Certes, il n'est pas possible de dire que ceux qui ont arrêté leur commerce ou que ceux qui ont quitté l'entreprise dans laquelle ils ont été reclassés, sont au chômage ensuite : ils peuvent avoir trouvé un autre emploi, être partis d'eux-mêmes sans avoir été licenciés. Mais ce qui est certain, c'est que l'emploi "de reclassement", proposé lors du processus de reconversion, n'est pas satisfaisant.

Les mesures financières destinées aux entreprises ou permettant la création d'un petit commerce pendant un certain temps peuvent créer une illusion de réussite à court terme. Les primes sont versées aux entreprises lorsque celles-ci ont respecté le délai de deux ans, le créateur de commerce est considéré comme un reclassé à partir du moment où il ouvre son entreprise (la durée de vie de celle-ci n'a aucune conséquence sur la "réussite" du reclassement). C'est pourquoi il faut maintenant essayer d'évaluer le devenir des personnes

concernées quelques années après l'intégration dans l'entreprise et notamment après ce délai de deux ans.

Nous l'avons dit, il existe une distance importante entre, d'une part, les procédures, les mesures et les schémas de reclassement établis dans le document écrit et, d'autre part, la réalité du processus de reconversion. En fait, l'élaboration théorique du reclassement fait abstraction d'un nombre important de contraintes individuelles (famille, santé, insertion dans des réseaux) et postule un engagement des salariés consécutif à l'acceptation du plan social et de ses finalités. En réalité, les agents "résistent" avec leurs moyens à la procédure et essaient de minimiser les risques dans un contexte de fortes incertitudes. Ceci explique l'attentisme et les réponses institutionnelles (CIAP).

PARTIE II

INTRODUCTION

Dans la partie précédente, nous avons traité deux objectifs primordiaux : d'une part l'analyse du modèle identitaire des agents des Houillères afin de connaître leurs conditions de travail, les rapports sociaux, les types de tâches effectuées, l'objectif étant d'avoir une connaissance minimale de la mine, des mineurs et du fonctionnement des HBNPC, d'autre part, l'analyse du processus de reclassement réalisé par les responsables de cette mission. Ce travail nous a permis de préciser les conditions générales qui caractérisent les contextes vécus par les reclassés, notamment les procédures de reconversion pendant la phase de transition entre les Houillères et l'activité de reclassement.

L'analyse porte maintenant sur la période qui démarre au moment où les anciens agents des HBNPC entrent dans l'institution d'accueil (ou lorsqu'ils créent eux-mêmes leur entreprise). Rappelons les deux grands objectifs qui guident l'analyse du corpus d'entretiens réalisés. L'enquête s'étant effectuée quelques années après la sortie des HBNPC (entre huit et quatorze années), les agents reclassés ont connu un parcours professionnel marqué par des événements, par une progression de leur statut ou une régression, par des changements d'entreprise, par du chômage parfois. En conséquence, il est possible, dans un premier temps, de saisir le parcours post-minier (positions successives) et, dans un deuxième temps, de mettre en évidence les facteurs qui l'ont orienté et influencé. Les mesures prises par les responsables de la reconversion - primes à l'embauche, stages et formations payés - sont fondées sur l'idée qu'il existe une période d'adaptation pendant laquelle les agents reclassés acquièrent les savoirs et connaissances nécessaires à leur intégration dans l'entreprise. La formation et/ou l'apprentissage par observation directe sont donc, en théorie, les principaux moyens grâce auxquels les reclassés s'adaptent. Mais sont-ils suffisants pour assurer une adaptation durable ? Une évolution professionnelle ? N'existe-il par d'autres moyens pour assurer une adaptation/évolution professionnelle ? La première finalité de l'analyse des entretiens est la reconstitution de la trajectoire objective (définie par une suite de positions dans un ou plusieurs domaines) et la précision des facteurs qui expliquent la position saisie au moment de l'enquête (emploi ou chômage, ascension ou pas). Pour savoir dans quelle mesure une reconversion est une socialisation professionnelle, l'analyse doit mettre en évidence le degré d'adaptation (minimale, élevée) et le degré de reconnaissance obtenue (ascension forte, responsabilités élevées).

Mais les éléments objectifs, résumés par la position présente et celles occupées auparavant, ne sont qu'une partie de ce que l'on a appelé une "configuration". L'autre partie est

formée par des éléments subjectifs, c'est-à-dire par le sens accordé au parcours réalisé, à la position présente et au métier exercé quotidiennement. En effet, une analyse des entretiens de reclassés sur la seule base de leur parcours peut conduire à une classification en termes de réussite et d'échec qui ne corresponde pas à ce que pensent les reclassés du parcours effectué et de la position présente. Dans le cas où le reclassé a encore un emploi dix ans après la sortie, est-on certain qu'il se définit en termes de réussite ? Qu'il accorde un sens positif à sa situation actuelle ? Qu'il adhère à son activité présente ? La deuxième finalité de l'analyse des entretiens est donc de savoir si les agents ont "reconstruit" une situation satisfaisante (pour eux), en sachant que leur subjectivité présente est la synthèse de la totalité du parcours réalisé de l'entrée aux Houillères jusqu'à la position au moment de l'entretien.

Cette deuxième partie se compose de deux chapitres. Le premier (chapitre III) présente la classification des entretiens de reclassés. Celle-ci permet de saisir les principales différences et ressemblances entre les diverses situations. Ces catégories correspondent aux "configurations" définies précédemment. Elles montrent que tous les reclassés ne sont pas dans la même situation du point de vue du parcours réalisé et de la signification accordée à celui-ci. Le second (chapitre IV) comporte une analyse plus transversale par rapport aux catégories produites. Il a pour principal objectif de synthétiser les facteurs qui expliquent les trajectoires et qui peuvent être parfois présents dans plusieurs catégories. De ce fait, il est possible de mesurer, d'une part, le rôle global de la formation dans le processus de reclassement et, d'autre part, la place des transferts de savoirs, c'est-à-dire les connaissances qui ne sont pas acquises pendant la période de transition et qui, par définition, existaient avant le reclassement (savoirs acquis avant l'entrée aux Houillères, pendant le parcours minier). C'est de cette manière qu'il est possible d'évaluer les continuités/discontinuités entre la situation d'avant et celle d'après.

CHAPITRE III - ANALYSE ET CLASSIFICATION DES ENTRETIENS.

Pour faire apparaître les principaux éléments objectifs (les trajectoires) et subjectifs (sens accordés), nous allons produire une typologie des entretiens. Cette dernière doit permettre de saisir les différences qui les caractérisent et les ressemblances qui les unissent quant au parcours réalisé et à la signification accordée à la situation présente. Dans un premier temps, nous précisons les conditions dans lesquelles nous avons réalisé l'enquête car celles-ci déterminent la production des informations nécessaires à l'analyse. Les principes à l'origine de la classification sont explicités. Dans un deuxième temps, nous présenterons l'analyse des entretiens par catégories.

I - Les conditions de production des informations.

A) - Les caractéristiques générales des entretiens.

La campagne d'entretiens s'est déroulée en deux phases : 26 entretiens ont été réalisés entre mars et juillet 1998, 20 entre juillet et septembre 1999.

N'ayant aucun fichier pré-établi qui recense l'ensemble des noms, prénoms et coordonnées des reclassés par l'intermédiaire des Houillères ou d'un autre organisme, il n'était pas possible d'employer un mode d'accès direct aux reclassés, moyen considéré comme le plus neutre. La constitution d'un échantillon représentatif de la population étudiée était condamnée. Pourtant, à plusieurs reprises, nous avons rencontré les autorités de CDF encore présentes dans le bassin : jamais elles ne nous ont indiqué de noms, ni de listes par type de reconversion (même situation avec EDF qui a recruté plus de 1000 ex-agents des HBNPC).

En conséquence, nous avons dû utiliser des modes d'accès indirects, c'est-à-dire par l'intermédiaire de tierces personnes qui nous indiquaient le nom et parfois l'adresse d'un reconverti qu'elles connaissaient. Ce mode d'accès n'était pas neutre puisque les reclassés nous donnaient les noms d'autres reclassés qui étaient des collègues, voire leurs amis. Parfois, nous avions des réseaux de relations par formation. Ainsi, quatre reclassés agents de maîtrise ont été interrogés successivement parce qu'ils ont fait leur école de maîtrise en même temps. C'est aussi de cette manière que trois ouvriers d'une même entreprise de BTP (celle dans laquelle nous nous sommes entretenus avec le chef de chantier responsable de leur accueil et le chef du personnel), dont un est au chômage, ont été interrogés. Cette méthode dite "méthode de proche en proche" débouchait assez rapidement sur une limite : l'épuisement du réseau lorsque les reclassés nous renvoyaient à ceux que nous avons déjà interrogés. A ce moment-là, nous contactons des "informateurs relais" qui, dans notre enquête, étaient les responsables de la reconversion et les représentants syndicaux. Ils étaient en mesure de nous

donner, de mémoire, des noms, sans les adresses, en général. Ceci nous permettait de repartir avec la méthode de proche en proche.

Quarante-six entretiens de reclassés ont été réalisés. Voici la répartition des entretiens effectués par type de reclassement.

Tableau XXI - Répartition des entretiens par catégorie de reclassement.

	Reconversions par créations d'entreprise	Reconversions en entreprises	Reconversions EDF	Transferts autres bassins	Transferts filiales CDF	TOTAL
Nombre	5	20	8	6	7	46
Parts en %	10,8	43,5	17,4	13	15,3	100

Tableau XXII - Répartition des effectifs totaux.

Effectifs totaux	309	2209	1109	678	1061	5366
Parts en %	5,8	41,2	20,7	12,6	19,7	100

Source : ANGR

Les deux répartitions sont relativement proches avec une majorité (relative) de reconversions en entreprises (43,5 %) et une représentation sensiblement équivalente des reclassés EDF et CDF (inter-bassins et inter-filiales). En revanche, la part des créations d'entreprise est plus importante dans la répartition des entretiens que dans la structure globale (10,8 % contre 5,8 %). Notre objectif était l'établissement d'une représentation suffisante de toutes les catégories. Le nombre de créations a été augmenté pour avoir une vision plus précise de cette catégorie.

Nous avons vu dans le chapitre II (les procédures et les moyens utilisés) que les divers types de reclassement n'ont pas été traités de la même façon par les Houillères. Les transferts vers les filiales, vers les autres bassins miniers et les reclassements à EDF sont fondamentalement caractérisés par des procédures institutionnelles rigoureuses limitant considérablement l'hétérogénéité des situations.

En fait, la dichotomie entreprises publiques/entreprises privées nous semble être à la base de ces distinctions. Par exemple, nous n'avons pas trouvé de cas d'échec (chômage) dans les entreprises publiques, ni de sous-activité, ni d'emplois précaires. Les individus sont entrés

ou restés dans la même entreprise (soit EDF, soit CDF), ont suivi les mêmes types de formation, les mêmes trajets après leur entrée (EDF). L'homogénéité est forte pour les reclassés EDF, les transférés inter-bassins (interrogés dans le bassin minier de La Mure en Isère) et inter-filiales.

En revanche, les parcours post-miniers des reclassés dans le privé sont beaucoup plus divers et hétérogènes. Tout d'abord, pour une raison très simple, les activités de reconversion sont diverses : transport, BTP, boucherie industrielle, etc. Ensuite, beaucoup d'entre-eux ont dû changer de fonction, certains ont connu le chômage, la sous-activité, etc.

Cette diversité se constate au niveau des emplois des reconvertis interrogés. Le principal facteur de diversité est l'activité de reclassement mais il n'a pas été le seul car il faut prendre en compte l'âge et les années d'ancienneté ainsi que la localisation.

En ce qui concerne les reconversions en entreprises, nous obtenons la répartition suivante :

- dix reclassés dans le BTP,
- trois dans les transports,
- un concierge,
- un boucher-désosseur,
- un injecteur plastique,
- un ouvrier qui travaille dans l'emballage de prospectus,
- un dépanneur de chaudières industrielles devenu gérant de bar/café,
- deux agents d'entretien.

Cette répartition est également fidèle à celle reconstituée dans le chapitre II (les reconversions en entreprises) qui met en évidence une forte proportion de reconvertis dans le BTP (84,4 % entre 1988 et 1990).

En ce qui concerne les créations d'entreprise, la répartition est la suivante :

- un fleuriste,
- un épicier,
- deux cafés,
- une station-service.

Si maintenant nous établissons la répartition par qualification, nous obtenons treize agents de maîtrise et trente trois ouvriers sur quarante six entretiens. Mais la totalité des AM est d'origine ouvrière : aucun n'est entré en qualité d'AM après l'école (des mines).

Le tableau ci-dessous permet de visualiser les caractéristiques générales des reclassés interrogés.¹

¹ Les reclassés ont été classés par ordre chronologique. Plus tard, nous marquerons M1, M2, etc. pour dire Monsieur 1, Monsieur 2, etc.

Tableau XXIII - Caractéristiques de position des reclassés interrogés.

Signification des colonnes :

- **Reclassés** : l'ordre chronologique des entretiens réalisés,
- **Qual.** : la qualification de l'agent,
- **Premier emploi** : le premier emploi de l'agent (aux Houillères ou non),
- **Entrée** : date d'entrée aux Houillères,
- **Age d'entrée** : âge d'entrée aux HBNPC,
- **Emploi aux HBNPC** : l'emploi occupé juste avant le reclassement,
- **Années services HBNPC** : les années de service effectuées aux HBNPC,
- **Années sortie** : l'année de sortie des Houillères,
- **Type de reclassement** : le type de reclassement parmi les cinq existants,
- **Emploi de reclassement** : qualification, branche concernée, poste occupé déterminés lors du reclassement,
- **Dernier emploi** : emploi au moment de l'entretien,
- **Formations suivies** : formations avant ou après l'entrée dans l'institution d'accueil (EDF),
- **Situation actuelle** : retraite, activité, chômage.

Reclassés	Qual	Premier emploi	Entrée	Age d'entrée	Emploi aux HBNPC	Années services HBNPC	Année sortie	Type de reclassement	Emploi de reclassement	Dernier emploi	Formations suivies	Situation actuelle
1	AM	HBNPC	1966	14	IDT	20	1990	EDF	Chargé d'affaires	Ibid.	BAC/Ecole EDF	Activité
2	Ouv	HBNPC	1966	15	Galerie	20	1991	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.	Electricien industriel	Activité
3	AM	HBNPC	1968	14	Electro.	21	1989	Entre.	Agent de maintenance	Ibid.		Activité
4	Ouv	Pâtisserie	1974	25	Taille	16	1991	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.	Electricien industriel	Chômage
5	Ouv	Agriculture	1976	31	Taille	14	1990	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.	/	Activité
6	Ouv	Agric./BTP	1975	33	Taille	14	1989	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.	Conducteur d'engins	Arrêt mal.
7	AM	HBNPC	1966	15	Galerie	23	1989	Entre.	Chef d'équipe (BTP)	Ouvrier		Chô. part.
8	AM	HBNPC	1966	15	Galerie	22	1988	Entre.	Contrem. chantier (BTP)	Ibid.	Formation contremaît.	Chômage
9	AM	HBNPC	1975	15	Galerie	13	1988	Entre.	Chef de chantier (BTP)	Ibid.		Activité
10	Ouv	HBNPC	1967	14	Electro	21	1988	EDF	Rondier	Ibid.	Formation d'adaptation	Activité
11	AM	Chaudronnerie	1967	17	Galerie	17	1987	Création	Fleuriste	Ouvrier		Activité
12	Ouv	HBNPC	1969	15	Galerie	16	1984	Transfert	Mines	Ibid.		Retraite
13	Ouv	Textile	1975	22	IDT	14	1989	Entre.	Conducteur d'engins	Ibid.	Stage conducteur	Activité
14	Ouv	HBNPC	1965	14	Galerie	16	1989	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.		Activité
15	AM	HBNPC	1962	15	Galerie	26	1989	Création	Bar/café	Ibid.	Stage Cha. de comm.	Retraite
16	Ouv	Boucher	1965	19	Galerie	28	1989	/	Service entretien	Ibid.		Ret./activ
17	Ouv	Maçon	1975	23	IDT	15	1989	Entre.	Couvreur/Zingueur	Injecteur		Activité
18	Ouv	Employé	1975	23	Electro	15	1989	Entre.	Dépan. Chaudière indus.	Bar	Bac Pro bureautique	Activité

Reclassés	Qual.	Premier emploi	Entrée	Age d'entrée	Emploi aux HBNPC	Années services HBNPC	Année sortie	Type de reclassement	Emploi de reclassement	Dernier emploi	Formations suivies	Situation actuelle
19	Ouv	Maçon	1975	19	IDT	14	1989	Entre.	Conducteur PL	Ibid.	CAP mécanique auto	Activité
20	Ouv	HBNPC	1962	14	Galerie	25	1988	Entre.	Ouvrier (BTP)	Ibid.		Arrêt mal.
21	Ouv	Textile	1975	21	Galerie	15	1990	Entre.	Conducteur PL	Ibid.	CAP mécanique	Activité
22	Ouv	Menuiserie	1972	22	IDT	17	1989	Entre.	Boucher désosseur	Ibid.		Activité
23	Ouv	HBNPC	1964	14	Taille	24,5	1990	Entre.	Concierge	Interim		Chô/mal.
24	Ouv	HBNPC	1967	14	Taille	22	1989	Entre.	Tuyauteur	VPC		Activité
25	Ouv	Emplo/Armée	1974	22	Taille	16	1990	Entre.	Conducteur PL	Ibid.	Stage conducteur	Activité
26	Ouv	HBNPC	1981	23	Jour	5	1986	EDF	Technicien	Ibid.	Technicien téléc EDF	Activité
27	Ouv	Filature	1977	21	Jour	10	1987	EDF	Relève client	Chef ouv.	Stages EDF	Activité
28	Ouv	HBNPC	1964	14	Electro	24	1988	EDF	Branchement	Ibid.	Stages EDF	Activité
29	Ouv	Menuiserie	1969	16	Jour	22	1991	EDF	Petites interventions	Chef ouv.	Stages EDF	Activité
30	Ouv	SNCF	1982	25	Jour	5	1987	EDF	Petites interventions	Ibid.	Stages EDF	Activité
31	Ouv	TP	1966	16	Taille	22	1988	Transfert	Entretien logement	Ibid	Stages CDF	Activité
32	AM	HBNPC	1964	17	Galerie	25	1988	Transfert	Agent de cité	Administ	Stages CDF	Activité
33	Ouv	HBNPC	1964	14	Galerie	19	1984	Transfert	Fond HBCM	Ibid	Stages CDF	Retraite
34	Ouv	HBNPC	1966	14	Galerie	18	1984	Transfert	Fond HBCM	Ibid	Stages CDF	Retraite
35	AM	HBNPC	1960	15	Galerie	22	1984	Transfert	Fond HBCM	Ibid	Stages CDF	Retraite
36	Ouv	HBNPC	1973	18	Galerie	12	1984	Transfert	Fond HBCM	Ibid	Stages CDF	Retraite

Reclassés	Qual.	Premier emploi	Entrée	Age d'entrée	Emploi aux HBNPC	Années services	Année sortie	Type de reclassement	Emploi de reclassement	Dernier emploi	Formations suivies	Situation actuelle
37	AM	HBNPC	1960	14	Electro.	21	1986	Création	Epicerie	Ibid	/	Activité
38	Ouv	Menuiserie	1974	21	Taille	16	1990	EDF	Petites interventions	Ibid	Formation EDF	Activité
39	Ouv	HBNPC	1967	14	Galerie	22	1984	Transfert	Fond HBCM	HBNPC	/	Retraite
40	Ouv	Mécanique	1975	22	Jour	11	1986	Création	Station service	Ouvrier	/	Activité
41	Ouv	HBNPC	1974	14	Jour	14	1989	Création	Bar/café	Maçon	/	Activité
42	Ouv	HBNPC	1965	14	Taille/Jour	23	1988	Transfert	Service logement	Ibid.	Stages CDF	Activité
43	AM	HBNPC	1965	14	Galerie/Jour	23	1988	Transfert	Agent de cité	Adminis.	Stages CDF	Activité
44	AM	HBNPC	1966	14	Galerie	22	1988	Transfert	Agent de cité	Adminis.	Stages CDF	Activité
45	Ouv	Maçon	1977	23	Jour	11	1988	Transfert	Service logement	Ibid.	Stages CDF	Activité
46	AM	HBNPC	1965	15	Galerie	23	1988	Transfert	Agent de cité	Sécurité	Stages CDF	Activité

Nous observons que tous les reclassés n'ont pas commencé leur trajectoire professionnelle aux Houillères et ce point a une importance pour la suite de la trajectoire, notamment pendant la période post-minière (expériences pré-minières mobilisées pendant la reconversion). Nous comptons trente huit agents du fond et neuf agents du jour (dont deux ont d'abord été au fond). Quatre types d'activité au fond sont distingués (cf. Annexe XV : "*Un chantier d'abattage*") :

- le travail d'abattage en taille,
- le travail de creusement en galerie (qu'on appelle également traçage et pour ceux qui travaillent dans l'axe principal de la mine, la bowette),
- le service Installation et Démantèlement des Tailles (IDT),
- les électromécaniciens et les hydrauliciens.

Pour les agents du jour, les activités représentées sont les suivantes : centrale électrique des Houillères (deux cas), cokerie (un), transport ferroviaire (un), service logement (quatre), service mécanique des machines des Houillères (un).

Les emplois de reconversion et le dernier emploi sont distingués pour montrer la "pente" de la trajectoire professionnelle et les changements éventuels. Ainsi, il faut comparer ces situations avec celle de la qualification de départ et la situation actuelle. Nous notons des cas de "descente" au niveau professionnel (M7, M8, M11) : un seul a profité de la reconversion pour atteindre un stade supérieur en passant de la situation d'ouvrier à celle de technicien (M26), d'autres ont connu une ascension une fois en activité. Enfin, sur quarante-six entretiens de reclassé, nous dénombrons trois chômeurs et un en sous-activité.

Il est possible de situer notre population par rapport aux créateurs d'entreprise pour lesquels nous avons la totalité des effectifs (300 créateurs, chapitre II). L'ancienneté moyenne des créateurs est de 13,2 ans, celle de notre échantillon est de 17,75 ans. Cette différence s'explique aisément :

- les transferts sont "réservés" aux populations les plus "anciennes", or ils représentent plus d'un quart de l'échantillon (28,3 %),
- les créations sont le fait des plus jeunes (la moyenne ne dépasse pas les quinze années nécessaires pour obtenir des avantages en matière de retraite),
- la méthode de proche en proche a également une part d'explication puisqu'elle a tendance à réduire la diversité des personnes en ce qui concerne l'âge (critère très structurant puisqu'il est à la base du déroulement des carrières et des interconnaissances).

B) - L'enquête.

Les entretiens, de type biographique, c'est-à-dire portant sur une ou plusieurs séquences d'une trajectoire, sont privilégiés parce qu'il nous semble qu'ils sont efficaces pour saisir la subjectivité et la signification que les reclassés donnent aux événements et à leurs situations passée et présente. Ils permettent également de relever des aspects plus objectifs

tels que les paramètres de position (âge, ancienneté, qualification, etc.) et *"d'étudier cet ensemble de réalités indissociablement objectives et subjectives, qui constituent ce que l'on pourrait appeler les "univers de vie" des individus"*².

L'analyse des entretiens doit permettre d'obtenir des informations dont les objectifs sont les suivants :

- 1) Savoir si le reclassement est une réussite ou un échec "objectif" (emploi maintenu ou pas, ascension professionnelle ou pas).
- 2) Préciser les facteurs de réussite et d'échec.
- 3) Savoir quel est le sens (positif ou négatif, identification ou non) que le reclassé accorde à son activité présente.

Comme nous l'avons dit dans le chapitre I (les aspects théoriques), le reclassement est une socialisation professionnelle "réussie" que dans la mesure où nous pouvons affirmer que les personnes concernées ont effectivement réalisé une "conversion subjective". La totalité des informations produites par l'analyse des entretiens doit permettre de vérifier ou pas cette situation.

L'émergence des principes qui sont à la base des différences entre les reclassés peut être assurée par la classification des entretiens. Il reste à savoir comment élaborer cette classification. Concernant les entretiens de type semi-directif ou de type non-directif, il semble qu'une méthode se soit imposée : la "méthode des tas" mise au point par J. P. Grémy et M. J. Le Moan, *"la plus fréquemment utilisée dans les recherches empiriques et la plus rarement décrite dans les textes de méthodologie"*³. Selon les auteurs, elle est utilisée lorsqu'on dispose *"d'informations particulièrement riches et structurées concernant un nombre assez petit d'unités : monographies de communautés, biographies, entretiens individuels en profondeur"*, ce qui correspond au type d'étude entrepris ici.

Cette démarche se réalise en plusieurs étapes. La première consiste à synthétiser l'entretien sur une fiche. Nous exposerons la manière dont nous avons traité l'entretien. La deuxième étape est le classement de ces fiches dans des "tas" à partir d'une unité noyau, c'est-à-dire d'un cas typique qui joue le rôle d' "attracteur" dans l'opération de classement. Les critères ne sont pas évidents au départ mais le deviennent au fur et à mesure de l'opération. C'est pourquoi il convient de créer un nouveau tas lorsqu'une fiche contient des informations jugées différentes, de diviser le tas lorsqu'apparaît un nouveau critère discriminant, etc. Au terme de cette opération de glissement des fiches, celles-ci sont toutes classées et la typologie est terminée. Il s'agit bien d'une démarche empirique et inductive. Le point de départ est l'entretien et non une catégorisation *a priori*.

² Schwartz O., *"Symposium sur "Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion."*, Sociologie du travail, n°41, pp. 453-479, 1999.

³Grémy J. P., Le Moan M. J., *"Analyse de la démarche de construction de typologies dans les sciences sociales"*, Informatique et Sciences Humaines, n°35, 1977

Nous avons abordé nos entretiens de cette manière en ne sachant pas, *a priori*, quels sont les principes de différence. Nous sommes partis des entretiens pour élaborer notre typologie. Mais l'induction n'est jamais pure. Le raisonnement, déductif par essence, prend vite le pas et très rapidement nous cherchons ce que nous voulons voir dans les entretiens suivants puisque, fondamentalement, la catégorisation repose sur une mise en équivalence d'objets, de mots et d'informations⁴.

Quelle conduite d'entretien ?

Il existe deux manières typiques de pratiquer les entretiens que l'on peut échelonner sur un *continuum* : "à un pôle, l'interviewer favorise l'expression la plus libre chez son interlocuteur en intervenant le moins possible et, à l'autre pôle, c'est l'interviewer qui structure l'entretien à partir d'un objet d'étude strictement défini⁵". Nous pouvons dresser les deux "types-idéaux" car l'objectif est de situer notre propre démarche.

L'entretien structuré est un questionnaire qui ne dit pas son nom. L'attitude directive permet de limiter les variations de l'enquêteur d'un entretien à l'autre et donc de réaliser des entretiens standardisés produits dans des conditions les plus proches possibles. En effet, "la personnalisation des conduites d'entretiens pose problème⁶" et il faut essayer de la limiter. L'objectif de cette démarche est de produire des informations standardisées susceptibles de subir le traitement des analyses de contenu qui elles-mêmes reposent sur des procédures standardisées (classement des réponses, mise au jour des corrélations, etc.). Dans leur ouvrage, C. Dubar et D. Demazière qualifient cette démarche de "posture illustrative⁷". Ce type d'analyse qualitative provient d'une logique quantitative. Elle relève d'une démarche causale et hypothético-déductive. Il s'agit d'avoir une théorie préalable avec des hypothèses qui seront soumises à vérification. L'entretien sert à illustrer les divers thèmes élaborés par l'enquêteur. Selon eux, ce sont les catégories de la théorie qui déterminent les résultats de l'analyse. Ainsi, l'enquêteur impose sa problématique à l'enquêté en le soumettant à un questionnaire déguisé.

Cette démarche a suscité un certain nombre de critiques. En fait, il s'agit de savoir quel est l'objectif de l'entretien. Si ce dernier doit révéler la subjectivité et participer d'une méthode "compréhensive", alors l'attitude directive n'est pas la bonne. Divers auteurs, C. Dubar et D. Demazière, J. C. Kaufmann⁸ fixent comme objectif à l'entretien de produire un "engagement subjectif". Un entretien réussi est un entretien dans lequel il existe un engagement de l'enquêté qui permet de mettre au jour la subjectivité de celui-ci. Dès lors, il faut employer un entretien non directif, c'est-à-dire un entretien centré sur le sujet destiné "à faciliter

⁴Fradin B., Quéré L., Widmer J. (sous la dir.), *Enquête sur les catégories*, Editions de l'EHESS, 1994

⁵Ruquoy D., "Situation d'entretien et stratégies de l'interviewer", in Albarello, pp.59-82, A.Colin, 1995

⁶Blanchet A et al., *L'entretien dans les sciences sociales*, Dunod, 1985

⁷Demazière D., Dubar C., *L'analyse sociologique des récits biographiques*, Nathan, 1998

⁸Kaufmann J.C., *L'entretien compréhensif*, Coll. 128, Nathan, 1998

l'expression libre et argumentée de sa logique ou de sa manière de construire sa situation". Dans ce cas, les consignes sont très larges ("raconter ce qui a été important...").

Selon J. C. Kaufmann, il est préférable de susciter un ton proche de la conversation dans lequel *"l'enquêteur s'engage activement dans les questions pour provoquer l'engagement de l'enquêté"* (Kaufmann). De même, pour C. Paradeise, si l'enquêteur *"se refuse d'interférer, ne stimule pas l'attention de son interlocuteur par des questions pertinentes et impertinentes, le contact sera de pure politesse...La construction du sens et de l'information passent par des voies multiples"*⁹. Il n'est pas possible de se cantonner dans des tactiques de relance qui restent trop larges pour produire des informations qui révèlent la subjectivité et le sens profond que l'individu accorde à sa situation. L'essentiel reste qu'il est nécessaire de faire produire à l'enquêté un discours à travers lequel il développe une argumentation.

La coexistence de plusieurs objectifs (enregistrer la suite de positions, relever la subjectivité) oblige à nous situer entre les deux démarches de conduite des entretiens : directives et non directives (encadré ci-dessus). D'un côté, la conduite directive, proche du questionnaire, est très efficace pour traiter les entretiens de manière standardisée.

Or, en ce qui nous concerne, nous souhaitons relever les caractéristiques essentielles de chacun des reclassés : position du père, fosse d'affectation, âge d'entrée, niveau d'étude, expériences pré-minières, année de mutation, positions successives aux Houillères, positions successives dans l'institution d'accueil, etc. Certes, il est toujours possible de relever ces informations au cours de l'entretien pour ne pas briser la logique argumentative de l'enquêté. Mais, surtout au début de l'entretien, nous avons posé explicitement la question.

D'un autre côté, un second objectif a été défini, celui de savoir à quoi le reclassé s'identifie, s'il adhère à son emploi présent, quel est le sens qu'il accorde à sa trajectoire minière, à son activité présente, quelle justification il produit pour expliquer son choix et son parcours, bref, celui de révéler sa subjectivité. De ce point de vue, les questions trop directives sont inefficaces. Il faut mettre l'individu dans la situation de parler de son passé et de son présent, voire de son futur. C'est à ce moment que se pose le problème de l'engagement de la personne.

Le guide d'entretien est structuré en quatre parties portant sur les quatre principales phases de leur trajectoire [cf. annexe XIV : *"le guide d'entretien"*] : la période avant l'entrée aux HBNPC, la carrière aux Houillères, l'expérience de la phase de transition, le parcours depuis l'entrée dans l'institution d'accueil (ou la création d'entreprise). A la fin de l'entretien, un bilan a été réalisé et des questions sur les projets du reclassé ont été posées.

Au total, nous avons adopté une conduite hybride qui ne correspondait à aucune des deux manières typiques de conduire des entretiens. Le début de l'entretien était marqué par

⁹ Paradeise C., *"Symposium sur "Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion."*, Sociologie du travail, n°41, pp. 453-479, 1999.

une consigne générale qui correspondait aux explications de notre démarche, de ce pourquoi nous avons frappé à leur porte [Annexe XIV : "*Le guide d'entretien*"]. Ensuite, notre première question était toujours la même. Elle portait sur la position du père et le projet parental. Nous retracions les paramètres de position sociale et géographique. L'entretien démarrait au début de la trajectoire. Ensuite, l'entrée aux mines, le métier, etc, étaient évoqués. En conséquence, l'entretien était assez directif : les thèmes étaient conduits par des questions précises.

Les questions étaient plus espacées et les discours moins fractionnés lorsque nous abordions les problèmes de comparaison entre les mines et l'activité de reconversion qui donnaient l'occasion de revenir sur les mines.

En fait, les entretiens se structuraient en deux parties. La première partie était assez directive car elle concernait le passage en revue de la trajectoire et des positionnements aux HBNPC. Une fois arrivé au terme de celle-ci, un deuxième moment apparaissait. Les consignes et les questions étaient plus larges (Avez des regrets ? La mine, c'était mieux ? etc.). Dans cette situation, l'enquêté hiérarchisait et sélectionnait les points de divergences qui lui semblaient importants, formulait des jugements de valeurs, etc. Il dressait des oppositions favorables à l'analyse car "*le discours en opposition est une constante de la production langagière*¹⁰". Il avait un discours modal¹¹. Cette deuxième partie était l'occasion d'un engagement de la part des reclassés.

Enfin, il convient de noter que les entretiens se sont déroulés dans des conditions très différentes. Nous avons interrogé certains sur leur lieu de travail (bar), des entretiens ont duré 1h.30, d'autres 40 minutes (M15), d'autres encore acceptaient l'entretien mais étaient très peu loquaces (M39)...Mais, nous pensons que le biais essentiel dans la production d'informations était la situation au moment où nous interrogeons la personne. Le critère discriminant était, sans aucun doute, l'activité : soit le reclassé était encore actif (emploi ou demandeur d'emploi), soit il était récemment en retraite. Les discours étaient incontestablement influencés par cette situation. L'actif (occupé ou inoccupé) était encore dans la reconversion, il en subissait les effets tous les jours (positifs ou négatifs). Le retraité était dégagé de ces contingences, il était plus susceptible d'adopter des vues nostalgiques sur son passé ou certains de ses aspects les plus glorieux.

Prenons un exemple typique. Nous avons interrogé un transféré parti dans les mines de La Mure en Isère dont l'unique problème était l'éloignement familial, mais lorsque nous l'avons vu, il était en retraite dans le Nord. Il nous a dit qu'il n'avait pas regretté son choix. Forcément, puisque, maintenant, il est rentré et a éliminé le seul problème de son transfert.

En définitive, le point essentiel concernant la production d'informations est le caractère mixte de notre conduite d'entretien avec, d'un côté, une logique assez directive

¹⁰Blanchet A., Gotman A., *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Coll.128, Nathan, 1992

¹¹Le discours modal se distingue du discours référentiel. Ce dernier décrit l'état des choses, le premier exprime les croyances et désirs de l'enquêté.

(relève des aspects objectifs tels que les positionnements) et, de l'autre, une logique non directive lorsque nous abordons la comparaison entre les situations nouvelles et anciennes

C) - Les fondements de la typologie.

Quels principes choisir pour produire une typologie ? La répartition des reclassés selon les types construits par les HBNPC (entreprises, créations, EDF, transferts inter-bassins, transferts inter-filiales) ne peuvent être à la base d'une typologie. La raison fondamentale est que les types de reclassement distingués par les HBNPC ne permettent pas de discriminer nettement les reclassés en matière d'adaptation, de reconnaissance et de satisfaction. Par exemple, tous ceux qui ont construit une reconversion réussie sur les plans objectifs (ascension) et subjectifs (conversion subjective) ne sont pas forcément à EDF. Ils peuvent se trouver dans une entreprise privée ou être créateur d'entreprise. De même, tous les reclassés à EDF n'ont pas forcément réalisé une conversion subjective. Autrement dit, les catégories données ne pouvaient être au principe d'une classification des reclassements.

Evidemment, pour reprendre l'exemple des reclassés à EDF, ceux-ci sont relativement rassemblés dans la même catégorie car, en ce qui les concerne, nous l'avons dit, il s'agit d'une réussite, tant sur le plan du parcours réalisé (ascension, accès à des positions qualifiées) que sur le plan subjectif (satisfaction élevée). Mais pour les autres cas de reclassement dans le secteur privé, toutes les situations sont envisageables. Nous ne pouvons pas construire une grille sur la base des catégories des Houillères. *"Les classes et les catégories, leurs relations sont suggérées ou découvertes inductivement à partir des données¹²".* Il n'est pas possible d'imposer *"des catégories préconstruites qui ne "colleraient" pas à l'univers socio-symbolique¹³* des reclassés. Les types de reconversion ne permettent pas de présupposer l'état de la subjectivité des personnes.

Comme nous l'avons vu précédemment, une méthode dite "inductive" a été utilisée, c'est-à-dire une méthode qui consiste à écouter et à réécouter les entretiens pour faire apparaître les caractéristiques essentielles et les principes de leurs différences. Ce n'est que dans la comparaison des entretiens entre eux qu'il est possible de réaliser un classement. Notre typologie n'est pas seulement un ensemble de classes de trajectoires bâties sur des éléments strictement objectifs (positionnements successifs) mais elle prend en compte le sens que le reclassé accorde à sa trajectoire. C'est pourquoi nous parlons de catégories "compréhensives", c'est-à-dire de catégories construites à partir de la subjectivité des personnes.

Notre processus d'élaboration de catégories s'est déroulé en deux temps. Dans un premier moment, nous avons mis en évidence trois "pôles" : **"Réussites quasi-absolues"**,

¹²Maroy C., *"l'analyse qualitative d'entretiens"*, in Albarello et al., A. Colin, 1995

¹³ Ibid., 1995

"Réussites relatives", "Echecs" que l'on peut définir de manière simple. Le premier regroupe ceux qui combinent une réussite "objective" (emploi maintenu, accès à des positions qualifiées, ascension) et "subjective" (satisfaction telle que les reclassés s'identifient à leur situation présente). Les derniers (échecs) présentent des situations de chômage et de sous-activité importante. Ils accordent un sens très négatif à leur parcours post-minier. Les seconds (réussites relatives) ont réussi si on s'en tient à la position occupée : ils ont un emploi et ne sont pas au chômage. Pourtant, subjectivement, ils ne s'identifient pas à leur situation qui, selon eux, ne leur procure aucune satisfaction.

Mais, au fur et à mesure de la réalisation des entretiens, nous nous sommes aperçus qu'il existait des distinctions à l'intérieur de chacun de ces pôles (surtout les deux premiers). Nous avons abouti à cinq catégories. Le dernier pôle n'a pas été divisé.

Retraçons les étapes de la démarche.

Le premier moment consiste à mettre en évidence un cas typique susceptible de jouer le rôle d'attracteur, c'est-à-dire d' "attirer" vers lui des entretiens variés, mais similaires quant aux caractéristiques fondamentales.

Un entretien se dégage assez rapidement par la réussite évidente qu'il manifeste. Le reclassé est entré à EDF (reclassé M1). Objectivement, sa position ne peut être menacée (sécurité de l'emploi), il a connu une ascension dans cette entreprise, des responsabilités croissantes et lorsqu'il compare sa situation à celle des mines, il n'exprime pas de regrets, excepté une baisse non compensée de son salaire.

Subjectivement, il s'identifie à son emploi présent, ce qui explique pourquoi il ne regrette pas son ancienne situation. Les conditions de travail (métier exercé, degré de responsabilité, avantages divers) sont telles qu'il a fait son "travail de deuil". Ainsi, il est possible de parler de reconversion réussie car, objectivement, cela ne fait pas de doute (emploi maintenu et ascension) et subjectivement, il se définit en termes de réussite. Cette satisfaction est révélée par l'absence d'expressions de regrets des mines dans tous les domaines : relations au travail, activité, mode de vie, etc. L'identification au présent permet de parler de "conversion subjective".

Enfin, l'exemple de ce reclassé permet de mettre en évidence certains facteurs à l'origine de sa réussite. Tout d'abord, signalons le rôle de l'institution d'accueil - EDF - qui présente des aspects très positifs pour ceux qu'elle recrute : formations très intenses, sécurité de l'emploi, fonction qualifiée, avantages divers. Ensuite, ce reclassé - M1 -, avant d'entrer à EDF, passe un Bac. technique qui lui permet d'anticiper son intégration dans cette entreprise. La formation semble avoir un rôle important dans sa trajectoire.

M1 nous permet de constituer un "tas", selon l'expression de J. P. Grémy et M. J. Le Moan (établi par comparaison avec les autres et non pas lors d'une première écoute) que nous qualifions de **"réussite quasi-absolue"**. Nous aurions pu dire "réussite absolue" mais il est préférable de dire "quasi-absolue" et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, une réussite ne peut jamais être absolue. Nous l'établissons que par rapport à notre domaine d'étude,

forcément circonscrit. Enfin, plus fondamentalement, il existe toujours des regrets divers.

C'est à ce niveau que joue un biais essentiel dans l'analyse de la subjectivité, l'effet d'âge. Ce dernier est nécessairement présent lors d'une étude diachronique. Chaque individu est enclin à porter un regard nostalgique sur sa jeunesse en général et sur le début de sa trajectoire professionnelle en particulier (rappelons que l'entrée aux mines se faisait très tôt), d'où l'apparition de regrets même si la situation présente est satisfaisante. Il y a toujours un raisonnement du type "c'était dur...mais on était jeune". L'effet d'âge est le biais essentiel de l'analyse de trajectoire. Interroger un ex-mineur encore en activité à cinq ans de la retraite, un autre à un an de la retraite et un dernier récemment retraité ne produit pas les mêmes informations. Le premier peut être assez insatisfait, le second déclare tenir parce que l'échéance approche, le troisième entre dans la nostalgie et a une vision "enchantée" de sa trajectoire, la mémoire sélective faisant ses effets... L'effet d'âge est présent mais il est difficile de le neutraliser. Il nous permet de relativiser certaines informations. Pour le cas de M1, ces regrets concernent ses copains qui travaillaient autrefois avec lui ou avaient fait les mêmes formations. Mais cette présence de regrets est minimale et c'est pourquoi le terme "quasi-absolu" est adopté.

A l'autre pôle, il y a **les cas d'échec** (troisième "tas"). Ils sont manifestes car caractérisés de manière objective : soit l'ancien mineur est au chômage, soit il est en sous-activité (il est en disponibilité chez lui et attend l'appel de l'entreprise). Ces échecs s'observent aussi subjectivement car le reclassé se définit lui-même en situation d'échec, il développe un sentiment de dévalorisation. Il manifeste de profonds regrets : en premier lieu, regrets du travail et de l'activité et, en second lieu, des mines de manière globale qui lui procuraient sécurité, revenu et sentiment d'utilité. Dans ce cas, la rupture de la reconversion est faible face à la rupture de l'activité due au chômage.

M4 représente le cas typique de cette catégorie. "Attentiste" au début (mise en CIAP), pendant la période de reconversion, il est reclassé dans une entreprise de TP. Il ne possède aucun facteur favorisant la réussite : il manque de compétences adéquates, n'a suivi aucune formation adaptée, enfin, et surtout, il n'est pas mobile et accepte très difficilement les déplacements. Il refuse toutes les propositions des Houillères qui le conduisent à l'extérieur du bassin minier. Il montre beaucoup de réticence lorsque l'entreprise d'accueil lui demande de se déplacer. L'adaptation à la nouvelle situation est difficile, il est licencié cinq ans après, c'est-à-dire à la limite fixée par le contrat entre les HBNPC et l'entreprise en question (cette entreprise s'est engagée à les garder cinq ans alors que le minimum est de deux ans). Entre temps, il subit et intériorise les caractéristiques de la dévalorisation en déclarant aux dirigeants qu'il peut travailler "*à tout prix*", c'est-à-dire au SMIC et à la cantine de l'entreprise... Quand nous l'interrogeons, il est au chômage depuis cinq ans et, manifestement, il se trouve dans un état déprimé.

Il reste que ce sont des cas typiques et que les autres entretiens, par définition, ne livrent pas des caractéristiques aussi claires.

C'est en écoutant les entretiens qu'un autre "tas" (le deuxième) se distingue des deux autres par des différences de degré. En effet, un reclassé a un emploi et ne cesse de mettre en évidence son mécontentement, son écoeurement. Un autre déclare qu'il est insatisfait car il a connu une période de chômage, est ouvrier non qualifié au SMIC et a un horaire "*à la carte*"... mais ne se définit pas en termes d'échec (il décrit ce qu'est un échec). Enfin, un autre est satisfait de son travail mais émet des regrets considérables à tous les niveaux : salaire, relations, mode de vie, activité professionnelle, etc.

Il y a donc une place pour d'autres catégories que nous pouvons qualifier de manière générale de "**reclassements réussis avec regrets**" ou "**réussites relatives**". Nous parlons de reclassement car nous englobons les transférés inter-bassins qui, par définition, n'ont pas changé de métier lors du reclassement et pour lesquels il ne convient pas de parler de reconversion. La réussite n'est que relative car d'un côté, ils se sont adaptés et même, dans certains cas, ils exercent des fonctions relativement qualifiées mais, d'un autre côté, ils ne retrouvent pas les conditions des mines entraînant ainsi une insatisfaction plus ou moins grande. Les conditions sont tellement difficiles pour certains cas que le sentiment d'échec est proche. Les réussites relatives justifient la nécessité de distinguer les aspects objectifs et subjectifs, c'est-à-dire la position présente et ce que pensent les reclassés de celle-ci. Du point de vue du plan social, des responsables de la reconversion, maintenir un emploi après la sortie des Houillères est une réussite, l'objectif est atteint. Mais, du point de vue des personnes concernées, le terme "réussite" ne correspond pas à l'expérience quotidienne de leur emploi. En fin de compte, les représentants de ce pôle ont gardé leur emploi mais n'ont pas réalisé de conversion subjective.

Au terme de ce premier moment, trois pôles sont obtenus. Dans un second temps, des distinctions sont réalisées à l'intérieur des deux premiers.

Commençons par le premier pôle, les réussites quasi-absolues. Rappelons que ces reclassés n'ont pas de regrets. Simplement, il apparaît qu'un élément objectif est au principe d'une séparation à l'intérieur de cet ensemble.

En effet, parmi ces reclassés, certains ont connu une ascension, c'est-à-dire une suite de positions ascendantes après leur reclassement tandis que d'autres n'ont pas connu de mobilité ascendante. Insistons sur le fait que, ni les uns, ni les autres, n'émettent de regrets, ce qui signifie qu'ils "adhèrent", qu'ils "s'identifient" à des degrés divers (justement) à leur situation présente et qu'ils "tirent" de nombreuses satisfactions de leurs expériences présentes.

Mais le fait de connaître une ascension entraîne un degré élevé d'identification à la situation présente. En revanche, ceux qui n'ont pas connu une ascension sont caractérisés par un niveau d'identification plus faible.

Autrement dit, cette catégorisation, qui veut s'enraciner dans les subjectivités relevées dans les entretiens, aboutit à une classification de trajectoires (suite de positions ascendantes/pas ascendance). C'est pourquoi, il semble fondamental de préciser que ce classement de trajectoires n'est valable que dans la stricte mesure où il apparaît que l'ascendance des

positions est un déterminant puissant, voire exclusif, des subjectivités construites dans la trajectoire minière.

Lorsque le reclassé connaît une progression de sa position après son reclassement, alors il est possible d'avoir, avec une très forte probabilité, une rupture avec l'ancienne situation (pas de regrets) et une forte identification à l'emploi présent. En revanche, si la progression est absente, c'est le degré d'identification qui diffère. Le reclassé, dans ce cas, "adhère" à la situation présente qu'il considère comme meilleure que l'ancienne mais l'absence d'ascendance limite l'investissement "subjectif".

Ainsi, le pôle "réussites quasi-absolues" se divise en deux catégories : **les reclassements sans regrets et avec ascension** et **les reclassements sans regrets et sans ascension**.

Le second pôle, les "réussites relatives", a fait également l'objet d'une division. Rappelons que ces reclassés émettent des regrets, ce qui signifie que leur expérience présente ne les conduit pas à rompre avec les anciennes identifications. Cette expérience présente, replacée dans leur trajectoire, c'est-à-dire évaluée et traitée par leur subjectivité construite dans cette trajectoire minière, ne "pèse" pas assez pour arriver au stade d'une adhésion au présent. Les conditions vécues quotidiennement ne leur procurent pas assez de satisfactions par rapport à ce qu'ils ont connu, d'où un "travail de deuil" non réalisé.

Néanmoins, encore une fois, d'un point de vue objectif, il est possible de repérer une séparation entre ceux qui ont un reclassement satisfaisant et ceux qui ont un reclassement qui ne présente pas les mêmes qualités.

C'est pourquoi deux autres catégories de réussites relatives sont créées. La première englobe ceux qui ont un reclassement dont les conditions d'emploi et de travail sont satisfaisantes (**reclassements satisfaisants avec regrets**) tandis que la deuxième regroupe ceux qui ont un reclassement de moindre qualité (déqualification, menace de précarisation, absence de perspectives, etc.) qui, par conséquent, est insatisfaisant (**reclassements insatisfaisants avec regrets**). Ces deux catégories ont un point commun : la présence simultanée d'un emploi et de regrets.

Encore une fois, leur expérience présente, satisfaisante ou insatisfaisante, ne "pèse" assez pour rompre avec le passé.

Quelle est la véritable fonction des regrets ? Que révèlent-ils ? Nous verrons que cette notion de regret est présente tout au long de notre étude. Les reclassés émettent des regrets lorsqu'ils comparent leur situation présente à l'ancienne. Les regrets montrent qu'ils n'ont pas fait leur "travail de deuil", qu'ils n'ont pas "tourné la page" et que, subjectivement, ils ne s'identifient pas à leur situation présente. De manière générale, "c'était mieux avant" et il leur est très difficile de dire quels sont les points précis qu'ils regrettent. Pour eux, c'est un "tout". Dès lors, ils "restent" dans le passé et continuent de s'identifier et de se référer à leur ancien emploi. Les regrets sont la manifestation de leur absence de conversion subjective. La période de reconversion est vue comme une transition vers la retraite que l'on attend impatiemment. Certains adoptent une position de retrait car *"mis à l'écart des possibilités d'évolution [...] le*

*groupe de travail n'a plus guère d'attrait, il n'est même plus une source d'amélioration"*¹⁴. Autrement dit, subjectivement, et c'est le point qui nous intéresse, il n'y a pas de rupture mais une continuité des identifications et, par conséquent, une continuité des références culturelles et des valeurs. Ceci peut se traduire par une conservation de la mémoire sous toutes ses formes : association d'anciens mineurs, collection et affichage ostentatoire des objets de la mine. Pour nous, la présence de regrets est la manifestation de l'absence de "conversion identitaire".

Au centre de la subjectivité des reclassés qui émettent des regrets se trouve une double comparaison. D'un côté, ceux-ci comparent leur situation actuelle avec ce qu'ils ont vécu à la mine de manière globale : métier, salaire, mode de vie. Ils évaluent cette situation en fonction de leur "identité pour soi" construite dans la trajectoire minière. D'un autre côté, ils se comparent avec la situation des autres reclassés. Cette comparaison avec la trajectoire d'*"autrui significatifs"* (Mead) leur permet d'évaluer leur position et surtout de juger leur réussite.

La comparaison avec la mine crée des insatisfactions et des regrets. La comparaison avec les autres reclassés leur permet de se rassurer en ayant présent à l'esprit, des cas de faillites, de chômage, d'alcoolisme et de divorce qui sont réels mais qui n'ont aucune traduction statistique. Chaque reclassé est en relation avec d'autres de manière indirecte (un ami au chômage) ou indirecte (connaissances éloignées, ce qu'ils ont entendu dire). Ces faits, quelle que soit leur importance "statistique", existent dans leur conscience. Par exemple, les faillites de petits commerces (cafés notamment) ont un impact médiatique. Cette comparaison leur donne des éléments mobilisables pour "justifier" leur position présente. Cette double comparaison n'est pas seulement "intellectuelle", elle est ancrée dans leur vécu quotidien, dans leur "expérience sociale".

C'est pour cette catégorie que la prise en compte de la subjectivité est importante et déterminante. Il faut analyser leurs paroles, leurs autositionnements et leurs catégorisations. La réussite nous semble quasi-absolue quand le reclassé effectue ce "travail de deuil" et n'exprime pas de regrets, la nouvelle situation le satisfaisant pleinement. Il n'est pas possible de classer dans la catégorie des réussites quasi-absolues des reclassés qui, parce qu'ils ont gardé leur emploi, se déclarent insatisfaits de leurs conditions et n'ont pas fait le "travail de deuil" de leur ancien métier.

Dans cette catégorie des réussites relatives, se retrouvent tous ceux que l'on ne peut pas classer dans les deux autres catégories, c'est-à-dire ceux pour lesquels il n'est pas possible d'affirmer leur échec ou leur réussite sous l'action d'un déterminant objectif (ascension ou pas, chômage ou pas). Il est sûr que, à l'intérieur de ce "tas", il existe des situations variées, notamment en ce qui concerne le degré d'adaptation à l'environnement. Pour certains, l'adaptation existe mais reste fragile. Pour d'autres, elle n'existe pas, d'où les deux catégories.

¹⁴ Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.112, FNSP, 1977

Schématisons l'élaboration de catégories.

Réussites quasi-absolues :	- Reclassements sans regrets et avec ascension (Catégorie I)
	- Reclassements sans regrets et sans ascension (Catégorie II)

Réussites relatives :	- Reclassements satisfaisants avec regrets (Catégorie IV)
	- Reclassements insatisfaisants avec regrets (Catégorie V)

Echecs :	- Echecs (chômage et sous-activité) (Catégorie III)
	- (Echecs : chômage, divorce, alcoolisme) Pas représenté.

Au total, cinq "tas" sont obtenus de manière inductive. Cette typologie s'effectue sur un ***continuum*** qui va de l'échec à la quasi-réussite. Peut-elle être obtenue par la seule force de l'esprit et du raisonnement ? C'est possible puisque la typologie apparaît logique. Lorsque un individu connaît un changement professionnel assimilable à une rupture à la moitié ou aux trois quarts de sa vie active, il peut ensuite connaître une meilleure situation (absence de regrets), un échec ou enfin se situer dans une position intermédiaire (réussite avec regrets) plus ou moins satisfaisante.

La dernière catégorie n'est pas représentée et pose des problèmes puisque nous n'avons guère de renseignements, seulement des témoignages. En fait, des reclassés nous donnent parfois des noms et des adresses mais immédiatement ils nous disent de ne pas y aller. Parfois, il s'agit d'oncles ou de frères. Pour ces cas, les conditions élémentaires de conduite d'un entretien ne sont pas réunies. Nous pensons que la différence essentielle entre un échec

de la reconversion et un échec "total" s'explique par les effets du chômage sur l'unité familiale. La rupture professionnelle affecte le domaine familial.

Les cinq catégories produites sont des configurations, c'est-à-dire des synthèses d'éléments objectifs tels que la position atteinte au moment de l'entretien (chômage ou non, ascension ou non) et d'éléments subjectifs tels que le degré de satisfaction relatif à la situation présente.

Afin d'étudier les entretiens et de les synthétiser, nous avons construit une grille d'analyse qui *"est un ensemble de concepts descriptifs ou analytiques permettant de comparer et de classer le matériau d'enquête¹⁵"*. Elle est construite en deux parties. Ces "concepts" permettent de positionner les entretiens et de mettre au jour le système de différences/ressemblances qui les caractérisent.

La première s'intitule "Evaluation et facteurs de la réussite". L'évaluation précède les facteurs qui sont à l'origine de la réussite ou de l'échec. Comme nous l'avons évoqué, l'évaluation de la réussite s'obtient par le recueil de données objectives (absence de chômage, de précarité...) et par le recours à la subjectivité du reclassé (comparaisons, recherches à travers la parole de la personne...). Ensuite, il s'agit de mettre en évidence les facteurs qui expliquent la réussite ou l'échec. Le terme facteur nous paraît plus approprié et plus "modeste" que celui de "cause". Il respecte le nombre illimité de causes qui peuvent expliquer la réussite ou non.

La deuxième partie s'intitule "Les différences exprimées par les reclassés entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles", c'est-à-dire les différences entre les mines et l'activité de reconversion et, éventuellement, les différences entre le travail et le non travail (pour les chômeurs). L'objectif est de mettre en évidence le degré de regrets émis par le reclassé. En effet, les ex-mineurs ont souvent un raisonnement par opposition et mettent en évidence les différences entre leur emploi de mineur et leur emploi de reconversion. Néanmoins, ceci n'entraîne pas nécessairement une expression de regrets, d'amertume ou de jugements de valeur. Certains (catégories trois, quatre et cinq) émettent des différences et expriment leurs regrets tandis que d'autres (catégories un et deux) font des différences seulement d'un point de vue cognitif mais pas d'un point de vue affectif. Elles s'expriment de manière explicite lorsque la personne traite consciemment les différences entre la situation vécue aux Houillères et celle vécue depuis la sortie des mines. Elles s'expriment de manière implicite lorsque le reclassé, sans en avoir l'objectif explicite, émet des différences en produisant, par exemple, un discours qui tend à dénigrer ce qu'il fait actuellement, laissant entendre que ce n'était pas le cas autrefois.

Autrement dit, c'est à l'occasion des discours sur les différences entre les deux activités qu'il est possible d'apprécier l'état de leur subjectivité et leur propre catégorisation (ce que signifie une réussite ou un échec pour eux). Ces différences concernent deux domaines : le métier et le mode de vie.

¹⁵Maroy C., *op. cit.*, 1995

Grille de positionnement des entretiens en fonction de variables.

Evaluation et facteurs de réussite.

Evaluation objective : - emploi tenu (chômage ou non),

- degré de sous-activité (pleine activité ou sous-activité)
- confirmation par l'institution (menaces ou non pesant sur la situation du reclassé),
- ascension professionnelle (positionnements successifs dans l'entreprise)
- absence de périodes de précarité ou de chômage.

Evaluation subjective : - degré de satisfaction au travail,

- marques de reconnaissance obtenue,
- sentiments de réussite

Facteurs de réussite : - formations aux Houillères ou dans un centre spécialisé,

- transferts de compétences obtenues pendant la période minière,
- acceptation de la mobilité et des déplacements,
- expériences diverses avant l'entrée aux Houillères,
- qualité de l'institution d'accueil,
- rôle d'une tierce personne dans l'adaptation.

Différences exprimées par les reclassés entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles.

Le métier :

- degré de qualification,
- degré de responsabilité,
- relations professionnelles,
- activité en elle-même,
- quantité de temps au travail,
- type de temps de travail (intense et discontinu, peu intense et continu).

Niveau et mode de vie :

- différences de salaire,
- différences au niveau des avantages,
- temps consacré aux activités extra-professionnelles,
- logement, relations de voisinage,
- éloignement familial,

Il est possible de caractériser les cas-typiques de chaque pôle selon les items de la grille ci-dessus. L'opération est logique puisque les cas-typiques doivent "attirer" à eux les autres entretiens selon des caractéristiques fondamentales qui sont précisément les concepts ci-dessus.

Ainsi, la situation de M1 est caractérisée par une réussite objective (pas de chômage, ascension professionnelle, responsabilités croissantes, pas de sous-activité, pas de menace...) et subjective (nombreuses déclarations de satisfaction, reconnaissance, exhibition de marques de fierté, dénigrement de certains aspects des Houillères). Les facteurs à l'origine de cette réussite (quasi-absolue) sont principalement le rôle de l'institution d'accueil, les formations nombreuses pendant la phase de transition et à EDF. Il exprime des différences entre l'activité minière et son activité actuelle (EDF) mais celles-ci ne provoquent aucun regret, bien au contraire. Il a un discours référentiel qui consiste à décrire l'état des choses de manière "froide", c'est-à-dire de manière distanciée. Il ne souhaite en aucun cas revenir en arrière, il a "tourné la page" et s'identifie pleinement à son métier actuel.

M4 est en situation d'échec objectivement (chômage) et subjectivement (dévalorisation personnelle) nous permettant de mettre en exergue sa "réussite négative", c'est-à-dire son échec. Les principaux facteurs, nous l'avons dit, sont le refus des déplacements, le manque de compétences et de formations. Il exprime des différences entre, d'un côté, les mines et l'activité de reconversion et, de l'autre, le travail et le non travail, toutes dominées par des regrets et de l'amertume.

M6 est dans une position intermédiaire. Il fait partie de la catégorie des reclassements satisfaisants avec regrets. L'évaluation objective conduit à une réussite (maintien de l'emploi) mais qui reste en-deçà de la situation de M1 (pas d'ascension, pas de responsabilités croissantes). Il effectue des fonctions plus ou moins qualifiées (en l'occurrence, il est conducteur d'engins et réalise parfois des tâches avec le marteau-piqueur qui ne demandent aucune qualification). Grâce à une expérience de conducteur d'engins avant l'entrée aux mines, il réussit son adaptation. Cependant, il exprime de nombreuses différences entre les mines et son emploi, toutes marquées par des regrets. Ces derniers concernent "tout" (terme qu'il utilise fréquemment) : les relations, le travail, les salaires, le mode de vie (vacances, loisirs), etc. C'est cette combinaison simultanée de reclassement objectivement réussi (emploi maintenu, confirmation sur le poste, tâches parfois qualifiées, pas de menaces) et de regrets (insatisfactions sur la base de la trajectoire minière) qui fait de lui un cas-typique.

Les autres reclassés de la même catégorie présentent une situation similaire. Ils ont un reclassement satisfaisant car ils gardent leur emploi qui, de plus, n'est pas déqualifié. Néanmoins, les conditions présentes sont, pour eux, en retrait par rapport à ce qu'ils ont connu, d'où la production de regrets.

M14 fait partie de la catégorie des reclassements insatisfaisants avec regrets. Au départ, il nous pose un problème de catégorisation et c'est justement pour cette raison que nous avons fait une autre catégorie.

M14 est un ouvrier du fond reclassé dans une entreprise de démolition. Il n'a pas connu de chômage, ni de précarité. Il a tenu son emploi et, de ce fait, se distingue radicalement des échecs. Mais, sa place dans l'entreprise est mal définie. Il a un emploi déqualifié (manoeuvre). Il est souvent affecté au marteau-piqueur et aux travaux de terrassement manuel qui ne requièrent aucune compétence particulière. D'un point de vue objectif, son emploi est beaucoup moins satisfaisant que M6.

Subjectivement, il s'ensuit un nombre considérable de regrets. Pour lui, selon son expression, le mineur, dans cette entreprise, est "*juste bon à pousser une brouette*". Dès lors, il regrette tout de son ancienne situation : emploi plus qualifié, salaire plus élevé, solidarité, considération, reconnaissance, utilité, etc.

Ainsi, nous regroupons avec lui, les agents qui connaissent un reclassement insatisfaisant objectivement mais qui gardent le lien social de l'emploi.

Notre typologie a pour base un *continuum* qui démarre de la réussite quasi-absolue à l'échec, c'est-à-dire le chômage en passant par des variations au niveau de la qualité de l'emploi obtenu et des regrets exprimés. Cette typologie inclut deux échelles : une "objective" (position) qui va du chômage à l'ascension professionnelle après le reclassement et une échelle "subjective" qui va de la dévalorisation, du repli à la conversion subjective. C'est pourquoi, à titre de repère, nous élaborons un tableau pour situer ces reclassés.

Tableau XIV - Répartition des entretiens selon les catégories de la typologie.

CATEGORIES	RECLASSES	NOMBRE
Reclassements sans regrets avec ascension	M1 M9 M10 M26 M27 M29 M42 M43	8
Reclassements sans regrets sans ascension	M5 M16 M22 M28 M33 M34 M35 M36 M37 M38	10
Reclassements satisfaisants avec regrets	M3 M6 M12 M13 M15 M17 M18 M20 M21 M25 M30 M31 M32 M40 M45 M46	16
Reclassements insatisfaisants avec regrets	M2 M11 M14 M19 M24 M39 M41 M44	8
Echecs	M4 M7 M8 M23	4

La sur-représentation des catégories de réussites provient du fait que nous voulons, dans une certaine mesure, nous approcher de la structure globale (la totalité du reclassement). Ceci nécessite une augmentation du nombre d'entretiens de reclassés EDF et CDF (transférés inter-bassins et inter-filiales) et donc un accroissement des cas de réussite.

Ainsi, les quatre cas d'échecs appartiennent au secteur privé. Dans la catégorie des reclassements insatisfaisants, seulement deux transférés sont présents et aucun d'EDF. Tous les entretiens de cas EDF se trouvent dans les catégories de réussite, excepté M30.

Les principes de classification des entretiens étant explicités, les conditions dans lesquelles les informations sont produites étant précisées, il s'agit maintenant d'analyser les 46 entretiens de reclassés que l'on peut considérer comme des "récits de reconversion".

II - La classification des entretiens.

Premier pôle - LES REUSSITES QUASI-ABSOLUES -

Les réussites quasi-absolues regroupent les reclassés pour lesquels - après analyse de leur entretiens - il est possible d'affirmer qu'ils ont réalisé le "travail de deuil" de leur ancienne situation aux Houillères et qu'ils considèrent leur emploi présent comme étant à l'origine de satisfactions importantes. Ils s'identifient à celui-ci et n'adoptent pas une attitude de "retrait" mais d'investissement "subjectif" dans leur métier de reconversion. Contrairement aux reclassés des autres pôles, ils n'expriment pas de regrets des Houillères.

Cependant, même si l'adhésion au présent forme l'unité de ce pôle, une distinction est introduite entre ceux qui ont connu une ascension et/ou davantage de responsabilités et ceux qui, tout en ayant fait leur "travail de deuil", n'ont pas connu une réussite aussi forte. En conséquence, nous distinguons deux catégories : les reclassements sans regrets et avec ascension, les reclassements sans regrets et sans ascension.

<p><i>LES RECLASSEMENTS SANS REGRETS ET AVEC ASCENSION. CATEGORIE I</i></p>
--

Huit agents sont classés dans cette catégorie. Présentons leurs principales caractéristiques dans le tableau de la page suivante.

Tableau XXV - Caractéristiques générales des reclassements sans regrets et avec ascension¹⁶.

	Qualifi.	Ancienneté HBNPC	Emploi aux HBNPC	Emploi de reconversion	Formations
M1	AM	20	IDT	Chargé d'affaires (EDF)	BAC/Ecole EDF
M9	AM	13	Galerie	Chef de chantier (BTP)	/
M10	OU	21	Electro	Ouvrier (EDF)	Ecole EDF
M26	OU	5	Jour	Technicien (EDF)	Ecole EDF
M27	OU	10	Jour	Ouvrier (EDF)	Ecole EDF
M29	OU	22	Jour	Ouvrier (EDF)	Ecole EDF
M42	OU	23	Jour	Transfert filiale CDF	Stages CDF
M43	AM	23	Jour	Transfert filiale CDF	Stages CDF

Dans cette catégorie, nous comptons cinq reclassés à EDF et cinq qui ne sont pas du fond. En fait, seul M9, dans le secteur privé, chef de chantier dans les Travaux Publics (TP) a atteint un tel niveau de réussite.

A - Evaluation et facteurs de réussite.

1) Evaluation objective et subjective

Pour les cinq reconvertis EDF de cette catégorie, l'évaluation objective est facile à vérifier puisque, dans ce cas, c'est la reconversion (le reclassement en lui-même) qui est une réussite. Ces reconvertis quittent une entreprise publique pour retrouver une autre entreprise publique avec tous les avantages que cela comporte en matière de sécurité de l'emploi, de formation et de statut. Ces reconvertis n'ont jamais connu de périodes de précarité ou de chômage, ni même d'incertitudes quant à leur avenir.

M1 est entré aux Houillères en 1966, à l'âge de quinze ans. En 1970, il obtient un CAP d'électromécanicien et s'occupe de l'installation électrique au fond des mines. Il n'a jamais été à l'abattage. En 1980, il devient agent de maîtrise après en avoir fait l'école. A partir de 1987, il entre dans la période de reconversion. Il suit des cours par correspondance afin de passer le Bac qu'il réussit à trente trois ans. Etant électromécanicien de formation, venant de la partie technique de la mine, il se dirige "naturellement" vers EDF. Il fait l'école EDF à Lyon et obtient son premier poste à Toulouse. Il revient dans le bassin minier en qualité de chargé d'affaires. La direction lui donne des chantiers pour lesquels il doit coordonner les entreprises

¹⁶ IDT : Installation et Démantèlement des Tailles.

diverses, les services publics afin de les réaliser. Ses responsabilités se sont accrues grâce notamment au Bac qui lui donne le niveau nécessaire pour entrer dans le collège des cadres, car il n'aurait pas pu obtenir ce poste sur la simple base de sa qualité d'agent de maîtrise (M9, AM également, a refusé EDF car, sans le Bac, il aurait été reclassé ouvrier). Tous les signes sont réunis pour affirmer que M1 a réussi sa reconversion.

En ce qui concerne l'évaluation subjective, il s'agit de repérer, dans son discours, les confirmations de sa réussite et de savoir, si vraiment, il estime avoir réussi. En fait, cette évaluation subjective vient redoubler l'évaluation objective, ce qui n'est pas le cas d'autres reclassés qui, malgré leur emploi, développent des insatisfactions.

M1¹⁷

"On est responsable, on parle en kilo-francs..ce que je gère là, c'est de très gros chantiers. Il faut que j'ouvre des crédits...Je représente EDF".

"Ils m'appellent le mineur parce que j'ai une voix très très forte parce qu'au fond, il fallait toujours gueuler pour se faire entendre dans le bruit...Quand j'arrive, ils savent que c'est moi. Quand je déboule dans les couloirs...*"Ca y est, voilà l'ouragan qui arrive"...*".

"Ce que le directeur de centre m'a dit, aussi bien à Toulouse (Sud) qu'à Douai (Nord)...avec des gens comme vous, ça amène du sang neuf à l'entreprise."

Ainsi, M1 obtient des confirmations objectives ("*sang neuf*") et évalue très favorablement sa position à EDF (davantage de responsabilités, etc). Il s'identifie pleinement à sa fonction présente ("*Je représente EDF*"). Nous confirmerons cette idée dans la partie sur les "différences exprimées" car, s'il valorise son activité présente, il tend "symétriquement" à dénigrer certains aspects des Houillères (trop d'assistance selon lui).

M10 est également un électromécanicien (ouvrier) qui a souhaité entrer à EDF. Il n'a jamais été à l'abattage. Voulant travailler en équipe et non individuellement comme agent dans une agence, il est muté en Seine-Maritime en qualité de rondier dans une centrale de production nucléaire (il a trente cinq ans au moment du reclassement et dix ans d'ancienneté). Le début est assez difficile car M10 suit de nombreuses formations pour s'adapter (il doit apprendre la thermodynamique qu'il ne connaît pas). Après quelques années, il devient technicien grâce aux formations suivies.

Ici, également, les signes de la réussite sont présents : emploi stable, ascension d'une part, et de l'autre, satisfaction, sentiment d'avoir réussi, etc.

M10

"Je suis passé technicien niveau deux, de GF3, je suis passé GF8...c'est une évolution. J'ai voulu passer technicien. J'ai fait des formations...On a toujours des formations. J'ai au minimum quatre semaines de formation par an".

¹⁷ Nous présentons des extraits d'entretien. Lorsqu'une ligne sépare deux extraits, cela signifie qu'ils ont été dits à des moments différents.

"On avait beaucoup à craindre au début, mais, en fin de compte, ça s'est bien passé...Au début, ça été un peu dur...se remettre dans le bain, refaire des maths, tout ça..de la thermodynamie...C'est très dur".

"Maintenant, on est bien intégré...on n'a pas à se plaindre...une bonne reconversion..."

M26 a une position qui se distingue nettement du reste de notre population : il est ouvrier au jour, il ne reste que cinq ans aux Houillères, il a le niveau Bac. M26 entre aux Houillères en 1981 mais il ne travaille pas dans la production minière mais pour l'industrie de la houille. Plus précisément, il travaille dans une centrale de production d'électricité pour l'activité des Houillères. Il n'est jamais allé "au fond". Pendant cette période, il passe le Bac électronique, puis s'inscrit dans une école pour passer un DUT dans la même branche. Il ne le termine pas car il obtient un poste à EDF, à Paris. A l'occasion de cette reconversion, il en profite pour réaliser une ascension professionnelle et sociale puisqu'il devient technicien. Il espère devenir ingénieur et commence des stages à cette fin. En conséquence, sa reconversion est réussie.

M26

"Je n'ai pas de regret. Je considère que l'on est dans un des fleurons de l'industrie française... EDF d'une...et de deux, je suis convaincu qu'au niveau formation...Il y a un effort de formation...Au niveau des agents, à chaque niveau, il y a un dialogue social dans l'entreprise. Malgré que je fais la route de Lens à Paris je suis pas arrivé à une amertume...voyez...à être aigri".

"Il me reste 15/17 ans à faire...Il y a des éléments qui me permettent de dire que je finirai dans le collège "cadre"".

"Maintenant, je fais des stages de gestion... des techniques de gestion, comment réaliser un budget, comment le contrôler...pour aider au niveau management".

A la question de savoir s'il a réussi, M26 répond qu'il n'a pas de regrets car malgré les coûts engendrés par la reconversion, il est satisfait de son emploi. Il est un des rares cas à avoir connu, simultanément, une reconversion et une ascension : il était ouvrier à CDF et, en étant reclassé à EDF, il devient technicien. Enfin, la tension vers le futur (stages pour accéder au collège cadre) vient renforcer l'évaluation positive de sa reconversion et témoigne de son investissement subjectif.

M27 était rondier dans la même centrale que M26. Il n'est jamais "descendu". Au moment de la reconversion, il ne pense pas aller à EDF. Il fait un stage en électronique pour intégrer une entreprise privée. Ne voyant aucun débouché fiable, il choisit rapidement la filière EDF étant donné sa formation de base (CAP d'électricien) et ses fonctions aux Houillères (centrale électrique). Une fois à EDF, il commence par la relève des compteurs chez les clients, puis devient agent P.I. (petites interventions) pour devenir enfin chef-ouvrier. Il s'occupe de l'installation et des raccords des réseaux électriques dans les habitations collectives ou individuelles (raccords aériens et souterrains). A chaque changement de fonction, M27 connaît une ascension professionnelle et une augmentation de salaire.

Objectivement (parcours ascensionnel), il s'agit bien d'une reconversion réussie. Subjectivement, M27 est très satisfait.

M27

"J'ai postulé chef-ouvrier, cela fait sept/huit ans que je suis chef-ouvrier...Je m'occupe du chantier. C'est moi qui suis responsable du chantier, du véhicule, des gars qui travaillent avec moi, je suis responsable de tout ça...Ensuite, je suis responsable du chantier proprement dit, du déroulement des phases...surtout que c'est des phases sous-tension."

Comme M1, à plusieurs reprises dans leur entretien, nous notons ce discours sur les responsabilités obtenues qui sont à l'origine de leur satisfaction et de leur identification à l'emploi.

M29 entre aux HBNPC en 1969 en qualité d'ouvrier au jour. Il est chaudronnier-soudeur dans une cokerie. Dans cette usine, il s'occupe des lavoirs, des chaufferies, etc.. Ses connaissances en électricité sont très faibles. Pourtant, son objectif est d'entrer à EDF pour la garantie de l'emploi. Il est effectivement retenu à EDF mais en qualité de plombier, c'est-à-dire dans un domaine qu'il connaît. Cependant, après son entrée, il n'y a plus de place en plomberie. Il doit bifurquer sur les métiers traditionnels d'EDF, à savoir l'exploitation ou la distribution d'électricité. C'est pourquoi M29 a beaucoup de difficultés à s'adapter. Il fait plus de stages que les autres agents reconvertis EDF qui étaient, aux HBNPC, électromécaniciens ou qui avaient une formation dans le domaine de l'électricité (CAP).

Ce manque de connaissances au départ ne l'empêche pas de progresser comme les autres agents EDF. Il commence par la relève (compteurs chez les clients), continue par les petites interventions (agent PI) pour terminer chef-ouvrier. Il est compréhensible que M29 soit satisfait de son parcours à EDF compte tenu de ses qualifications de départ car il a comblé une distance importante en partant de chaudronnier-soudeur aux Houillères pour devenir chef-ouvrier à l'installation de réseaux électriques.

M29

"Il a fallu que je m'accroche, j'ai passé de sacrées nuits, de sacrées journées...même des week end à réviser, tout ça. J'en ai bavé en électricité...Maintenant, je ne regrette pas."

M9 est un ancien ouvrier du fond (galerie). Il entre en 1975. Un an après, il est chef de poste. En 1983, il fait une formation d'agent de maîtrise et obtient cette qualité. Il est reconverti en 1988 dans une entreprise de BTP, l'entreprise B., comme chef de chantier. Il n'a donc connu aucune phase de précarité, ni de sous-activité mettant en évidence sa réussite objective.

L'évaluation subjective de sa reconversion confirme cette réussite.

"Après six mois, j'ai commencé à commander, à faire mon boulot de chef de chantier."

"Au début, ils me donnaient des petits chantiers, tout ça...des petites bricoles. Après, j'ai eu des chantiers de plus en plus gros...Maintenant, j'ai des chantiers normaux...de plusieurs dizaines de

millions de Francs...et je gère tout : budgets, planning et tout. Vous achetez vos matériaux, vous commandez tout du point de départ jusqu'à la fin du chantier."

"J'ai bien retombé. Il y en a d'autres qui n'ont pas réussi. J'en connais beaucoup qui sont retombés au chômage, au plus bas...ou ils végètent...Moi, j'ai bien retombé. J'en ai voulu aussi. C'est pas le tout de dire on n'est pas arrivé si on n'en veut pas, on n'y arrive pas...puis être aidé aussi...Moi j'ai été aidé".

L'ascension de M9 n'est pas statutaire - il reste chef de chantier - mais se situe au niveau des responsabilités croissantes qu'il est fier de montrer ("*Je gère tout*", "*Des chantiers de plus en plus gros*"). Ceci aurait pu suffire pour affirmer la réussite mais il en "rajoute", si l'on peut dire, en comparant sa trajectoire avec celle des autres reclassés qui ont connu des échecs. Il faut dire que, avant lui, plusieurs AM, reclassés dans la même entreprise, ne se sont pas adaptés pendant leur période d'essai et sont revenus aux Houillères (comme M8). De plus, il habite une ville qui se situe dans le bassin minier et, même s'il ne cotoie plus les ex-mineurs, il est informé. Cette comparaison signifie que les regrets de M9 sont un peu plus élevés que les reconvertis EDF par exemple. Il exprime cette tension dans l'expression suivante.

"Franchement, les Houillères, ils auraient continué, j'aurais resté toujours aux Houillères...J'aurais jamais...Maintenant, je me suis quand même adapté chez B."

Plus tard, nous verrons que c'est son épouse qui est à l'origine de cette tension (avec qui nous avons discuté auparavant pour obtenir notre rendez-vous) car, en ce qui le concerne, la reconnaissance est obtenue. Etant donné ce regret exprimé, il conviendra de repérer au niveau des "différences exprimées", les éléments qui nous permettent de classer cet agent dans la catégorie des "réussites quasi-absolues".

M42 est un transféré inter-filiales. Il entre aux Houillères, au fond et en taille, en 1965 après une formation de boulanger-pâtissier. Mais, sept ans après, il fait une dépression qui, selon lui, n'est pas en rapport avec le travail du fond. Il ne souhaite pas en parler davantage. Toujours est-il qu'il est remonté au jour en 1972. Il fait une formation de couvreur-zingueur de six mois et obtient le CAP. Ainsi, il est reclassé en 1973 dans le service construction et entretien des logements des Houillères, le D.I.B. (Département Infrastructure et Bâtiment). En 1988, date du transfert, le DIB devient la SOGINORPA mais, pour lui et pour tous les transférés avant cette date, rien ne change. Il continue le même métier. Seuls les aspects financiers sont modifiés : perte d'un mois de salaire, perte du loyer gratuit, du chauffage gratuit.

M42 n'a aucun regret du métier du fond, bien au contraire. En fait, il connaît une ascension à la SOGINORPA. Il a maintenant une fonction proche de responsable de chantier. De plus, si on enlève la période "galibot", il n'est resté que cinq années en taille. Enfin, la maladie qu'il a eue, pèse lourdement sur sa subjectivité, mais nous n'en saurons pas davantage. Nous pensons qu'elle est l'événement essentiel au principe de sa déliaison avec son ancien métier.

M42

"J'ai fait un peu maçon, menuisier, un peu de tout, carreleur, magasinier, chauffeur pour le courrier, secrétaire et conducteur de travaux actuellement."

"Secrétariat, au départ, dur dur ! On m'a convoqué trois fois, je disais non *"Vous me voyez dans un bureau !"* Du jour au lendemain, c'est pas évident mais la paie était un peu plus forte... Conducteur de travaux, c'est visiter le chantier, la préparation, suivi de chantier... C'est varié."

Q. *"Vous regrettez le fond ?"*

"Ah non, pas du tout ! On me dirait d'y retourner, pas question, non ! Physiquement, c'est fatiguant. Maintenant, j'ai une place, c'est plutôt la tête. Ca va... dans les chantiers, je ne travaille pas, je suis là pour diriger. Je suis là pour donner les ordres."

Comme les cas qui précèdent, M42 exhibe ses responsabilités (*"C'est plutôt la tête", "Je suis là pour donner les ordres"*).

M43 est également un transféré inter-filiales. Il est resté douze ans au fond (remblayage). Après cette période, il souhaite faire une formation et obtient un CAP d'électricien en équipement industriel (1977). Il est affecté au lavoir où il dépanne et répare les problèmes de fonctionnement électrique. Lorsque le lavoir ferme, M43 fait une formation d'agent de maîtrise, puis une formation de piqueur (agent de cité comme M32 et M44). Il est affecté au DIB, puis passe à la SOGINORPA en 1988, date du transfert. En juin 1999, il entre au service technique pour une fonction plus facile compte tenu de son ancienneté. Il lui reste deux ans avant la retraite.

En conséquence, depuis la sortie du fond, M43 a connu une ascension et une évolution professionnelle. Il est devenu agent de maîtrise et a connu un domaine qui l'a toujours intéressé, l'électricité. Il n'a aucun regret même si, en toute fin de carrière, il subit les effets de la politique de cette entreprise.

M43

"Après mon CAP, j'ai été muté à la cokerie. Je dépannais le lavoir, les fosses. Il fallait faire tourner le lavoir. C'était mon travail d'électricien, ça me plaisait. Je voulais être électricien dans le bâtiment."

"Ce qui m'a plu le plus, c'est l'électricité. Une chose que j'avais jamais connue, maintenant, je fais des installations tout moi-même, je me dépanne moi-même et puis tout. En étant piqueur, je commandais des électriciens mais j'allais voir les pannes avant d'envoyer l'électricien pour dépanner... Je réparais sur place..."

"On me dirait de redescendre, non ! J'irai plus. Ca ne m'intéresse plus de redescendre."

"Comme on travaillait au fond, on connaissait que le noir, le charbon. On ne connaissait rien d'autre quoi ! Moi, j'ai eu la chance d'être électricien."

La sortie du fond lui permet de connaître des domaines dans lesquels il se réalise pleinement. *"J'ai eu la chance d'être électricien"* signifie qu'il a bien fait de ne pas rester au fond, ce qui lui a permis de s'identifier à une fonction qui lui semble plus qualifiée.

Au terme de cette partie sur l'évaluation de ces reconversions et transferts, rappelons l'objectif essentiel. Il faut montrer que la reconversion ou le transfert est une réussite objective. L'agent n'est pas au chômage, il n'a connu aucune phase d'incertitude. Enfin, d'un point de vue subjectif, il se montre satisfait de sa reconversion et de son choix.

Ainsi, ces huit reclassements sont des réussites parce que ces individus ont gardé leur emploi. Ils ont connu une promotion et un accroissement de leurs responsabilités ainsi qu'un enrichissement personnel grâce à la formation. Nous verrons avec la catégorie IV que l'établissement de la réussite de la reconversion avec de tels indicateurs objectifs ne suffit pas. Encore faut-il que les reclassés donnent un sens positif à leur activité et disent directement ou indirectement (par des expressions ne laissant pas de doute) que leur reconversion est une réussite, qu'ils sont satisfaits de leur nouvelle position et qu'ils s'identifient à des éléments attractifs de leur métier (responsabilités). Comme nous allons le voir, ces agents ne développent pas de regrets, conséquence logique de la pleine satisfaction de leur reclassement.

2) Les facteurs de réussite.

2,1) L'institution d'accueil.

Ce premier facteur est fondamental pour les reconvertis EDF (M1, M10, M26, M27, M29) et pour les transferts inter-filiales CDF (M42 et M43).

En effet, le premier facteur de réussite, pour ces reclassés, est à mettre sur le compte de l'institution, à savoir EDF et CDF. La réussite d'une reconversion est l'aboutissement de l'interaction entre l'agent et l'institution d'accueil. Dans le cas d'EDF, la probabilité de réussite est forte compte tenu des qualités de l'institution. Les reconvertis EDF font partie des réussites "quasi-absolues" (excepté un, M30) et ce n'est pas un hasard car EDF, *"le modèle exemplaire d'un point de vue économique et social pour les uns...montré du doigt par d'autres pour les privilèges indus et improductifs...en faveur d'une fraction particulière du monde du travail¹⁸"*, offre des conditions inégalables pour les reclassés : sécurité de l'emploi, formations nombreuses, possibilités d'ascension, logement, loisirs, etc.

Dans le cas de CDF, nous avons également une grande entreprise publique qui gère constamment ses effectifs afin de leur faire une place et d'éviter les solutions extrêmes. Celle-ci a financé les formations des transférés dans des centres extérieurs aux HBNPC.

Les reconvertis EDF le reconnaissent explicitement et mesurent la réussite de leur choix.

M1

"Ce qui est super à EDF, c'est que les gens vous prennent en main, ils vous laissent pas dans la nature".

¹⁸Segrestin D., *Sociologie des entreprises*, p.161, A. Colin, 1992

"A EDF...ça été le pied...J'ai eu devant moi plein d'activités que je faisais jamais...je suis secrétaire d'un club de jogging, je suis président d'un club de musculation, je m'occupe de plein de choses extérieures...On peut tout faire...Je sais pas...A EDF, c'est quelque chose de super".

M26

"Pour moi...c'est...si on arrivait à faire dans le contexte actuel les mêmes choses qui ont été dans cette convention EDF/CDF...Ben moi, je dis...On ne peut qu'aider ce genre d'action...Malgré qu'il fallait aller hors-région...mais offrir à une personne de quitter CDF pour aller à EDF, lui donner un boulot...sans chercher, avec une prime...Je crois qu'on peut que s'en féliciter...C'est fabuleux...Regardez maintenant, les jeunes qui demandent à rentrer à EDF avec des BTS et on leur dit "Monsieur, on ne peut pas vous prendre"...Là, ils ont repris tout un panel...".

En conséquence, un échec est peu probable lorsque la reconversion a lieu à EDF ou dans les filiales CDF et ce, pour deux raisons essentielles : la sécurité de l'emploi et la formation. En effet, la qualité d'une institution (de notre point de vue) se matérialise fondamentalement (pour les reclassés) par les formations dispensées afin d'assurer une adaptation permanente, une reconnaissance et une évolution professionnelle.

Pour M9, l'institution d'accueil ne peut pas jouer un rôle aussi important. En fait, dans son entreprise privée du BTP, une dizaine d'anciens mineurs ont été reclassés. Il n'en reste plus que deux. Ceci signifie qu'elle n'hésite pas à licencier ceux qui ne s'adaptent pas aux exigences du poste.

2,2) La formation.

Ce second facteur a joué un rôle important dans les reclassements. La fonction de la formation est capitale dans un processus de ce type (passage d'une activité à une autre) : elle doit réduire l'écart entre les connaissances professionnelles et compétences acquises pendant le parcours minier et celles nécessaires pour l'adaptation au poste de reconversion. Plus cet écart est comblé rapidement, plus l'adaptation est rapide et plus le reclassé a l'impression de vivre une période difficile. Le tableau XXIII (caractéristiques de position des personnes interrogées) montre que les formations n'ont pas concerné M9. Cela ne veut pas dire qu'il n'a pas acquis des compétences générales et techniques. Aux Houillères, M9 a fait une formation d'agent de maîtrise et a dû reprendre une formation générale - qui reste mineure -. Ainsi, les formations n'ont concerné que les reconvertis à EDF et les transférés inter-filiales qui ont fait un an de formation.

Les formations peuvent se dérouler pendant la trajectoire minière - ce qui était assez rare, excepté ceux qui passaient AM - et surtout lors de la période de reconversion.

M1

"Dès que j'ai été informé de la reconversion...ce que j'ai fait...vu que j'avais arrêté l'école...A partir de 1987, je me suis formé par des cours par correspondance et j'ai passé mon Bac...tout en

travaillant la nuit, j'ai passé des cours, j'ai repris des maths., du français...Je vous assure (rires)...c'est dur hein ! A trente trois ans, reprendre des études, c'est très difficile...Je terminais le vendredi matin de nuit. J'allais à l'école toute la journée...je n'allais pas dormir".

"Quand on sait que dans deux ou trois ans, il n'y aura plus rien derrière, il faut se remettre en question".

"On a passé à cent quatre vingt des tests aux Charbonnages, sur trois jours, et sur les cent quatre vingt, nous sommes restés une trentaine. A partir de ce moment-là, on a passé les tests EDF, un examen en français, en math..On a eu des cas personnalisés puisqu'on était des AM. Et sur cette trentaine, nous sommes restés vingt...et on a passé des tests "psycho" puis des entretiens avec des ingénieurs EDF. Nous sommes restés onze. Nous sommes partis à Lyon à l'école EDF pour avoir l'équivalence EDF environ cinq mois. On a repris le français, les math., la technologie EDF, la vie de l'entreprise EDF...Ensuite, j'ai fait un stage de deux mois à St Etienne".

Au total, M1 a fait deux formations importantes : le Bac qui l'incite à essayer de se reconvertir en qualité d'AM car les autres AM, qui n'ont pas ce niveau, ont tendance à choisir la convention EDF/CDF, plus facile et moins sélective, mais qui débouche sur des postes d'exécutant (ouvrier), et l'école EDF pour obtenir l'équivalence "chargé d'affaires" et les compétences nécessaires à l'adaptation.

M10

"Du point de vue métier, c'était plus dur [que le déplacement géographique]...Moi, la thermodynamie...j'en avais jamais fait..J'ai été douze mois au départ au FAR, Formation d'Adaptation Rondier. On fait de la thermodynamie...il y en avait besoin...parce que moi, j'en avais jamais fait au point de vue centrale thermique...Ca été difficile...parce qu'à trente cinq ans...il faut recommencer à zéro, reprendre tout à zéro...c'est un peu dur à se lancer...mais ça va, ça pas été trop brutal, trop violent".

Q. "Vous êtes revenu et comment ça s'est passé ?"

"Pour être rondier, il faut compter deux à trois ans quoi...se mettre dans le bain...connaître tous les systèmes, tout ça...C'est une formation assez longue..mais bon".

"A EDF, ils me reprenaient mais ils me donnaient la formation automatiquement."

"Au départ, ça été un peu dur...se remettre dans le bain, refaire des math., tout ça, de la thermodynamie...C'est très dur".

Ce que M10 *"avait à craindre"*, c'était de ne pas pouvoir suivre les formations. Il reconnaît qu'il ne savait rien de la thermodynamique, que les formations aux Houillères étaient insuffisantes, qu'il lui manquait des connaissances générales et techniques. L'avantage d'EDF est de dispenser ces formations afin d'adapter son personnel. Pour M10, *"c'était le plus dur"* (plus dur que quitter la région, revendre sa maison, quitter sa famille) car la distance entre ses compétences et celles requises était vaste et qu'il fallait bien la combler (réapprendre des maths, la technique EDF, la thermodynamique, etc). Contrairement à M1, M10 n'avait pas suivi de formations avant son reclassement (pas de Bac). L'intensité de l'adaptation était donc plus forte.

M26

"En 1984, je me suis dit que la situation allait devenir critique, j'ai fait des cours du soir pour avoir le Bac que j'avais loupé".

"Ca a débouché sur le diplôme de Bac technique électronique...C'était dur, ça été un investissement assez...mais ils m'ont aidé au niveau des horaires de travail...Le français et les math., ça allait mais l'électronique...j'avais une formation en transistor en 75/76 et dix ans après les transistors, ça n'existait plus. C'étaient des circuits intégrés...Il a fallu me replonger dans une nouvelle technologie et ça...ben...ça été un peu difficile".

"A CDF, ils m'ont conseillé de faire un Bac+2. J'ai essayé de faire un DUT...Ils m'ont changé de place...un emploi pour essayer de cibler...euh...ça permettait de comprendre les systèmes de régulation...J'ai fait les deux années qui équivalaient à l'année de DUT...J'ai posé ma candidature à EDF au moment des conventions...Le problème, c'est que j'avais un Bac alors que j'étais encore ouvrier...Chez EDF, c'était embauché comme technicien...à Bac+1...Ca a posé un problème...parce que la convention n'était faite que pour les ouvriers...pas pour les gens de maîtrise...Ca a créé des jalousies vis-à-vis des autres et de la direction de CDF...On ne mélangeait pas les torchons et les serviettes à CDF".

"Ils m'ont proposé un poste à Paris dans le service télécom. d'EDF et j'ai du arrêter mon DUT et on a déménagé. J'avais à m'investir dans tout un domaine que je ne connaissais pas du tout...Je connaissais pas les télécom...Pendant la première année, j'ai du apprendre".

"Au niveau formation, c'est une boîte qui donne quand même beaucoup de formations".

La période de reconversion est caractérisée par des formations intenses pour M26 : il passe le Bac, fait une année de DUT et, en entrant à EDF, fait une série de formations sur la "technique EDF". C'est grâce à celles-ci qu'il connaît une ascension professionnelle pendant la reconversion. Comme M10, avant les formations, il a très peu de connaissances pour l'emploi de reclassement.

La situation de M27 est différente. Avant le reclassement, il a déjà un CAP d'électricien. Il est rondier dans une centrale électrique aux Houillères. Il termine "tableautiste" et s'occupe des alternateurs, c'est-à-dire de tous les départs d'électricité vers les établissements des Houillères. En conséquence, il possède des connaissances en la matière.

Arrivé à EDF, il entre dans des formations pour évoluer car il ne souhaite pas rester à la relève des compteurs chez les clients. Au terme de plusieurs formations, il devient chef-ouvrier.

M27

" Ca m'a plu au départ (releveur) mais après c'étaient les jambes auxquelles ça ne plaisait plus, c'est des kilomètres ! J'ai fait ça pendant deux ans. J'ai fait une postulation, je suis parti comme monteur en distribution en canalisation souterraine...J'ai changé complètement, je suis parti dans mon métier comme électricien avec une formation sur le tas comme j'avais des connaissances. Après, les stages de formation, ils suivent, après ils s'occupent de vous, j'ai fait pas mal de stages hein...En 89, j'ai fait un stage pendant sept semaines pour être formé sur le réseau souterrain."

"La formation, c'est constamment à EDF, constamment ! Je viens de faire une formation sur l'amiante, là-aussi, sur le secourisme, après stages sur les ordinateurs...constamment, on fait

beaucoup de stages à EDF, constamment. Si dans un an, j'ai postulé dans un nouveau poste, je repars en stage...J'ai fait des stages à Lyon pendant sept semaines."

"A EDF, tous les cinq ans, il y a un recyclage de votre formation que vous avez fait. Là, j'ai fait un stage de recyclage aérien, il y a deux ans, j'ai fait un stage souterrain."

M27 n'est pas dans la même situation que M10 et M26. Il a des connaissances en électricité et a connu une expérience dans ce domaine.

Au contraire, M29 n'a pas de connaissances en électricité. Aux Houillères, il est chaudronnier-soudeur. Il devait devenir plombier à EDF mais il doit rapidement se reconvertir dans l'électricité. Dès lors, la formation apparaît plus que nécessaire. Comme il le dit, il "*s'accroche*".

Il suit une formation avant d'entrer à EDF pour incorporer les bases.

M29

"J'ai fait une formation de dix-huit semaines à Oignies. On survolait tout...J'ai mis le paquet, j'ai passé des sacrées soirées, des nuits, que j'avais du mal à dormir, ça n'a pas été simple."

Q. "*Vous étiez dans un domaine que vous ne connaissiez pas ?*"

"Absolument pas, absolument pas ! En électricité...J'en ai bavé en électricité. Il a fallu que je m'accroche, j'ai passé de sacrées nuits, de sacrées journées, même des week-end à réviser, tout ça !"

A deux reprises au cours de l'entretien, M29 insiste sur l'intensité de son apprentissage. N'ayant pas les connaissances de base en électricité, nous pouvons dire que la formation est un élément très important de la réussite de M29.

En définitive, pour les reconvertis EDF, la formation est un élément déterminant. La plus grande partie de leurs connaissances vient de la formation EDF. De ce fait, cette dernière leur permet de s'adapter mais aussi de prendre beaucoup de "distance" vis-à-vis de leur situation aux Houillères. Une intériorisation de nouveaux savoirs et de nouveaux "schèmes" a pour conséquence la découverte de nouvelles réalités. La quantité d'apprentissages modifie les représentations sociales des personnes concernées en leur donnant l'impression de "s'enrichir" et de devenir plus compétentes. Ceci sera développé plus tard, mais il est possible de poser comme hypothèse que plus la distance parcourue est forte, plus le reconverti est satisfait de sa position présente. Leur nouvelle "définition" est à la mesure de l'intensité des formations. En définitive, ils ont été "transformés".

La formation est présente aussi pour les transférés inter-filiales. C'est le cas de M42 et de M43 qui ont quitté le fond à la suite d'une maladie. Ils font une formation pour rentrer au département d'entretien des logements des Houillères (DIB). Les stages, par la suite, leur permet de connaître une évolution professionnelle et une ascension.

M42

"J'ai fait une conversion couvreur-zingueur de six mois. J'ai eu le CAP...J'ai fait d'autres formations, pas mal de stages : gestion des stocks, secourisme, informatique."

M43

"En 1977, je suis allé à l'école pour monter en grade. J'ai suivi des stages d'électricité. Je suis parti un an à l'école. J'ai eu un CAP d'électricien en équipement industriel."

"Pour être piqueur, on est retourné un an à l'école."

2,3) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements.

Ce troisième facteur apparaît progressivement en rencontrant des reclassés qui refusent systématiquement les emplois proposés par les Houillères se situant hors du bassin minier. Ils préfèrent chercher eux-mêmes leur emploi à l'intérieur du bassin, à proximité de leur famille quitte à prendre un emploi "fragile" (chapitre II). Des agents refusent même d'entrer à EDF pour ne pas prendre le risque de quitter le bassin minier (M40 et M41 dans les autres catégories par exemple). Nous aurons l'occasion de montrer les conséquences de la faible mobilité lorsque nous analyserons les cas d'échec ou de réussite relative. Il existe également des résistances fortes en ce qui concerne les déplacements.

Nous l'avons vu, les Houillères n'avaient pas un intérêt explicite à reconverter hors du bassin minier. Les dirigeants, au moins au début, faisaient de réels efforts pour trouver des entreprises solides (de toutes façons, dans le cas contraire, le risque était grand de voir revenir les mineurs). Seulement, ils cherchaient des entreprises de taille moyenne ou grande susceptibles d'embaucher des contingents importants et évitaient de "gaspiller" du temps à reclasser les mineurs individuellement dans des micro-entreprises. C'était d'ailleurs la fonction de la "Mission Conversion" que de chercher des entreprises capables d'embaucher un nombre important de mineurs (chapitre II).

L'acceptation du départ vers une autre région est la qualité première des transférés inter-bassins dont la situation sera étudiée dans les autres catégories. Ils doivent partir et quitter leur famille, ce qui, au départ, n'est pas évident. Certains d'entre-eux craignent l'éloignement (M34 par exemple), d'autres ne rentrent pas pendant un an pour bien se détacher du réseau familial (M36).

Certes, cette mobilité est déjà un facteur dérivé des deux premiers (la qualité de l'institution et la formation dispensée). En effet, les diplômes et l'accroissement du capital de compétences générales et techniques sont favorables à l'acceptation de la mobilité géographique car ils produisent un certain détachement et une "estime de soi" qui permettent de s'isoler plus facilement du réseau familial et local de solidarité. Ceux qui résistent à la mobilité invoquent l'éloignement vis-à-vis de ce réseau de solidarité qui joue un rôle de protection sociale en cas de réalisation de certains risques (chômage). C'est pourquoi l'institution est également une cause de la mobilité car, si elle offre des garanties de stabilité, elle élimine ce facteur "risque" et favorise le départ. En outre, un point est important : les conditions de logement offertes. Les différences sont très fortes entre ceux qui partent dans une entreprise privée et ceux qui restent dans une entreprise publique. Les transférés inter-

bassins, inter-filiales et les reconvertis à EDF bénéficient de logements dans une cité, les premiers n'ont pas cet avantage.

Pour les cas de réussite, cette acceptation de la mobilité est relativement forte. En fait, elle est plus élevée que pour les autres reclassés mais, "en soi", cette mobilité est loin d'être parfaite. Comme nous allons le voir, certains acceptent de partir mais ils envisagent de revenir rapidement : c'est un sacrifice qu'il faut consentir.

Dans un premier temps, la mobilité ou les déplacements ne posent pas de problèmes redhibitoires. Les reconvertis EDF acceptent plus facilement la mobilité car ils savent qu'ils peuvent revenir (passé un certain délai). De plus, cette institution diminue les coûts de la mobilité - stabilité parfaite, logement de qualité, déplacements de plusieurs familles, etc - influençant les arbitrages des reconvertis en faveur du départ.

Commençons par celui qui accepte de partir hors du bassin minier : M10 (Seine-Maritime). Nous terminerons par ceux qui acceptent difficilement le départ et qui finissent par rentrer.

M10

"J'ai fait un test à B. (62) avec l'encadrement EDF...Ils m'ont demandé si je préférerais la distribution ou la centrale...J'ai demandé centrale parce que j'ai toujours été habitué à travailler en équipe".

Q. "Et quand vous avez appris que vous étiez à P (Seine maritime), est-ce que vous vous êtes dit... "c'est dommage, je quitte la région" ?"

"C'est marquant au début parce que nous, on avait fait construire. Il a fallu tout abandonner, tout perdre ce que l'on avait fait parce que moins de cinq ans de logement, c'est considéré comme loyer, on n'a rien récupéré...au contraire, j'ai dû payer les frais de notaires en plus".

Q. " Ca ne vous a pas limité donc ?"

"Bah non, c'est un choix".

"Il vallait mieux tout quitter et repartir sur des bases solides".

Ce choix entre la région et l'emploi, beaucoup de mineurs ne le font pas et préfèrent ne pas se départir de leur réseau familial en choisissant une petite entreprise locale ou en créant un commerce.

En demandant à travailler en centrale, M10 sait qu'il va quitter sa région d'origine (au mieux, il peut aller à Gravelines). C'est un aspect professionnel qui le guide dans son choix. Ce dernier, il l'assume et le justifie malgré les coûts occasionnés. Les "*bases solides*" dont il parle sont les conditions offertes à EDF, à savoir la sécurité de l'emploi et, surtout, la formation octroyée (ce qu'il "*avait à craindre*"). Enfin, un point déterminant apparaît, nous l'avons dit, le logement qui facilite le départ.

M10

"Au bout d'un mois, le chef de service s'est débrouillé pour nous trouver un logement...On a été voir, on a été satisfait...on a déménagé."

"Nous sommes arrivés d'un seul coup...des gars de différentes villes. On a fait une formation d'un an ensemble...donc à peu près les mêmes gars qu'on a retombé...On a été intégré directement dans des équipes...on était habitué, c'était assez facile l'intégration".

"Nous...on a eu l'avantage d'arriver et d'avoir un logement...ça fait énorme...ça, c'est énorme hein...parce qu'on avait pas de souci de trouver un logement, ça fait beaucoup...On avait même été surpris. Ça fait déjà un point très important...parce que quand on change de région puis qu'on n'a pas de logement...qu'il faut chercher un logement...c'est pas évident".

"En plus, on est arrivé à plusieurs familles de là-haut...Sans se connaître, on s'est connu du Nord...On s'est connu en arrivant ici...On était dans la même cité et on se rencontrait. On est toujours en relation".

C'est en analysant les conditions de logement d'autres reclassés (notamment dans le bâtiment) que le rôle de celles-ci sera mis en relief dans la réussite d'une reconversion. Pour M10, le logement est un facteur très favorable. De plus, il ne se retrouve pas isolé en établissant des liens avec d'autres personnes du Nord.

Se trouve confirmé ce qui a été dit concernant les problèmes de logement qui étaient des freins importants à la mobilité compte tenu du fait que les mineurs vivaient dans des logements satisfaisants. Les Houillères avaient dû accentuer leur effort dans ce domaine en établissant des liens avec les services locaux de logement (chapitre II).

Nous abordons maintenant les cas pour lesquels il existe une acceptation de la mobilité et des déplacements, mais à un degré plus faible. Autrement dit, la mobilité n'apparaît pas comme un facteur de réussite déterminant même si, bien sûr, elle est présente.

M26 est parti à Paris dans le service des "télécommunications" d'EDF. La première conséquence de ce choix est l'arrêt de son DUT et la perte d'un salaire.

M26

"Mon épouse a dû arrêter son travail...mais n'ayant pas arrivé à retravailler dans la lignée...elle était seule à la campagne (77), elle voyait pas trop de monde...ça a...créé un peu...de nostalgie de la région".

"De là, on a décidé de remonter...On est remonté sur Lens (62) et j'ai gardé mon emploi...Je n'avais pas de possibilités de trouver un emploi dans le Nord. J'ai fait la route à partir de 1990/1991...tous les jours...Ça fait quatre heures de transport par jour. Cette période a été assez difficile...Si c'était à refaire, Paris...euh...j'aurais dit non, avec tous ses inconvénients...Je connaissais personne."

Les coûts de départ à EDF sont importants. Il accepte facilement le départ malgré une baisse de salaire et, surtout, la perte de celui de sa femme due à l'arrêt de son travail. Cette baisse de niveau de vie ne l'empêche pas de partir car il lui semble que l'avantage à rentrer à EDF est important. Cette entreprise le reprend en qualité de technicien (obtention du Bac) alors que, au moment de la reconversion, il n'est qu'ouvrier. Seulement, son épouse ne s'habitue pas : elle n'a plus de travail et se trouve isolée de son réseau familial. Cet

inconvenient supplémentaire l'incite à remonter dans la région. Néanmoins, comme il l'affirme plus haut, "*malgré..la route*", il n'est pas "*aigri*" en raison de tous les autres avantages : l'intérêt qu'il porte à son métier, les formations suivies et l'espoir d'entrer dans le collège des cadres. Ceci fait apparaître l'avantage de M10 qui a été intégré rapidement en raison du déménagement de plusieurs familles du Nord dans la même cité. Lui et son épouse (qui ne travaille pas non plus) ne ressentent pas cette solitude.

M1 (EDF), également, n'hésite pas à se déplacer et à partir mais quand il a l'opportunité de "remonter", il le fait. Son premier poste est à Toulouse. Son épouse travaille dans le Nord et a "*un très bon travail*". Au bout de six mois, il fait une permutation avec un agent du Nord qui souhaite "descendre" dans le Sud. Il remonte ainsi dans sa région d'origine. Il ne souhaite pas que son épouse perde son travail et ne veut pas revendre la maison qu'ils ont fait construire.

M29 a la même expérience que M26. Il veut rentrer à EDF pour la sécurité offerte par cette institution mais il doit accepter, difficilement, de quitter la région. Il fait ce choix mais son épouse ne s'habituant pas, il doit remonter dans le Nord et faire des mutations. Le déplacement est donc accepté comme un coût nécessaire pour ensuite revenir dans sa ville d'origine.

M29

"Je suis rentré à EDF à Vitry-sur-Seine comme soudeur à la centrale thermique. J'étais accepté mais j'ai pas voulu partir parce qu'ils voulaient me faire habiter dans des cages à lapins...J'ai dit non, j'emmènerai pas ma famille là-bas. Une semaine après, j'ai une convocation à Orléans, le jour même, ça a marché. J'ai été embauché comme releveur. J'ai fait déménager ma femme...mais elle ne s'habitait pas...Elle faisait de la dépression, mon garçon aussi...Ma femme, avec les voisins, ça passait mal, ils ont mis trois mois pour nous répondre bonjour...J'étais mal accepté...Ma femme a eu du mal à vivre ça, elle est venue neuf mois, et là, elle faisait de la dépression. Ici, elle avait sa famille, tout ça. J'ai racheté cette maison ici et moi, je suis reparti neuf mois dans un célibatorium à Orléans."

"En avril 1993, j'ai fait des convenances personnelles sur Cambrai, Douai, Lille et Arras. J'ai eu un entretien sur Lille...Ensuite, j'ai postulé à Douai...J'aimerais revenir à Douai...et perdre ma fonction, redevenir agent PI"

Pour être agent EDF, M29 doit partir à Orléans car il refuse le premier poste donné. Ensuite, il fait tout pour revenir dans la région et dans la ville où il a toujours habité. Son poste est sur Lille mais il fait des demandes pour être à Douai, proche de chez lui. Cette volonté est si forte qu'il serait prêt à perdre son poste de chef-ouvrier pour redevenir agent PI (petites interventions) à Douai, ce qui montre les difficultés de la mobilité.

M9 trouve une entreprise dans la région (vingt kilomètres) et ne se pose pas la question du départ. Il avoue néanmoins que cela ne lui aurait rien fait et qu'il l'a même souhaité un moment.

M27 veut rentrer à EDF mais ne souhaite pas partir. Il a beaucoup plus de chances que les autres reconvertis EDF qui doivent partir pendant un certain temps. Il n'a pas à subir cet arbitrage entre un emploi dans la région et un départ nécessaire pour rentrer à EDF. Rappelons que, étant de formation électricien, il ne veut pas rentrer à EDF au début. Il a fait un stage en électronique pour trouver une entreprise dans la région...

M27

"J'ai fait un stage électronique pendant quelques mois. Je pensais trouver une autre filière qu'EDF au départ. Je ne voyais pas de débouchés, je suis parti à EDF...Il fallait partir sur Valenciennes. Je voulais pas trop m'éloigner de ma famille. Ma mère est à B. (62). Ca faisait partir trop loin...C'est tout question familiale..."

Au total, la mobilité, l'acceptation de partir, pour construire une reconversion potentiellement satisfaisante est présente. Au moins dans un premier temps, ces reclassés acceptent le départ. Elle représente toujours un "coût", elle n'est jamais facile compte tenu de l'âge (installation, travail de l'épouse pour M1, etc.). Ces individus ne seraient jamais partis pour une entreprise privée (coût trop élevé pour un risque important), d'où la complémentarité de ce facteur avec l'institution d'accueil. Il s'agit bien d'une "*fausse mobilité*¹⁹", c'est-à-dire une mobilité effective mais qui relève d'une stratégie d'ensemble marquée par une volonté de retrouver le lieu d'origine.

2,4) Le rôle du tiers.

La reconversion se joue dans la rencontre entre le reclassé qui arrive et l'institution d'accueil. La réussite ne peut pas venir de l'un ou de l'autre exclusivement. Le cas limite d'une reconversion réussie grâce à l'institution est le reclassement EDF. Même dans ce cas, nous savons que certains ne terminaient pas leur stage à EDF et retournaient aux Houillères signifiant ainsi que, subjectivement, ils n'étaient pas satisfaits par les conditions offertes et/ou qu'ils n'arrivaient pas à s'adapter.

Ceci dit, entre ces deux instances, il peut entrer en "scène" une tierce personne qui, pour telle ou telle raison, joue un rôle dans l'adaptation de l'agent. Ce tiers peut être délégué par l'entreprise et remplir explicitement la fonction de celui qui prend en charge l'adaptation du reclassé. Dans ce cas, nous sommes très proches des initiatives de l'entreprise d'accueil. Toutefois, il est bien connu qu'il n'est pas possible de réduire le rôle, par essence individuel, au statut qui est une position avec un ensemble des règles définies par l'institution. Des marges de liberté existent. Autrement dit, il peut se nouer entre le reclassé et le délégué une relation qui va au-delà de la simple fonction. Pour prendre le langage de M. Weber²⁰, une relation de type sociétaire peut se transformer en relation de type communautaire dans laquelle il y a davantage d'affectivité. Il se peut que le délégué "s'engage" dans sa fonction et

¹⁹Brouat J. P., *op. cit.*, p.105, 1992

²⁰Weber M., *Economie et société*, Agora Pocket, 1995

fasse davantage que celle-ci. Ainsi, le reclassé peut "compter" sur son collègue qui lui assure une bonne adaptation. Ce degré d'engagement est difficile à mesurer mais il s'avère très important dans certain cas. Il apparaît en revanche plus faible dans le système des doublettes (entretien avec Mr. M., chapitre II), que nous allons revoir, qui constitue quand même une aide pour les agents.

Mais il est possible d'élargir cette notion du tiers. En fait, son rôle devient prépondérant lorsqu'il existe une association étroite entre deux personnes pour mener à bien le reclassement (au niveau strictement professionnel). Cette situation peut exister dans une entreprise, comme cela est arrivé à M9, mais il est possible de l'envisager également dans le cas de reconversions par créations d'entreprise dans lesquelles l'épouse est associée à l'ancien mineur, comme par exemple les commerces ou le gardiennage (concierge). Il faut bien faire la différence entre les effets de la famille sur la reconversion (l'épouse ne souhaite pas quitter la région par exemple) et les effets de l'association avec l'épouse dans la gestion de l'activité de reclassement. Dans cette catégorie, nous ne notons pas de cas d'association que nous trouverons dans celles qui suivent (catégories des échecs, des reclassements insatisfaisants, etc.)

Les doublettes ont concerné les reclassés de l'entreprise S. Nous l'avons vu dans le chapitre II lorsque nous avons étudié l'entretien de Mr. M., responsable de la vingtaine de mineurs embauchée par cette entreprise dans laquelle se trouvent ou se trouvaient M2, M4 et M5. M2 et M4 ont reconnu leur aide et nous en reparlerons lors de l'étude de leur cas dans la catégorie des réussites relatives et des échecs.

A EDF, ce type de couplage a concerné M1.

M1

"Pendant quelques mois, j'étais en binôme avec un vieux briscard, il m'a appris un peu les ficelles du métier".

Mais parmi les cas de réussite, c'est celui de M9 pour qui le rôle du tiers est le plus important. M9 est un ex-AM reclassé chef de chantier chez B. Dans cette entreprise, d'autres agents AM ou ouvriers sont reclassés et connaissent un échec. Par ailleurs, d'autres AM reconvertis dans des entreprises de BTP vivent une situation similaire, celle d'être reclassé dans une entreprise avec une position de chef de chantier tout en ayant pas les compétences des subordonnés (ouvriers et chefs d'équipe). Dans notre population, deux autres cas sont concernés. Ces chefs de chantier ont des responsabilités alors que leur stock de connaissances et de compétences professionnelles n'est pas au niveau de celui des ouvriers de l'entreprise.

A priori, ils ne peuvent pas compter sur les autres pour leur apprendre le métier car ceux-ci perçoivent négativement ces nouveaux venus qui sont nommés directement chef de chantier (ou chef d'équipe comme M2) alors qu'ils n'ont jamais été ouvriers du BTP. Certains

d'entre-eux espèrent devenir chef de chantier ou chef d'équipe. Même sans cet espoir, ils ne souhaitent guère être commandés par quelqu'un qui connaît moins le métier qu'eux.

Cette situation est bien connue en sociologie des organisations. Les ouvriers, possédant un savoir que le chef n'a pas, se servent de cette ressource pour contrôler ce dernier. Ils ménagent une "zone d'incertitudes" rendant difficile la prévision de leur comportement par le chef et réduisent ainsi sa sphère de pouvoir. Comme, *a priori*, sa venue n'est pas bien vue, la source de pouvoir est utilisée pour tenter de l'éliminer. C'est ce qu'il se passe pour M7 et M8 (chef de chantier au chômage). Seule la formation peut atténuer cet effet et accroître les compétences du reclassé et donc son pouvoir.

Pour M9, les choses auraient pu se passer ainsi sans l'intervention d'un tiers, présent tout au long de l'entretien. Dans ce cas, le tiers, délégué par l'entreprise, joue un rôle fondamental car il va au-delà de l'exercice de sa fonction.

M9

"Je me suis présenté à B...Moi...je me présente...Le gars ne s'occupe pas de moi, il dit "*Bon, t'as qu'à venir là-bas*" et puis il s'en va. Je me suis dit, je suis mal classé, mal parti, je ne vais sûrement pas rester longtemps là-bas".

"J'ai été avec un conducteur...Il m'a bien aidé au démarrage, un vieux, il est encore là...Il m'a aidé...Il m'a donné un rude coup de main...J'en voulais quand même...je voulais apprendre...J'ai été pris directement chef de chantier...Tous les AM qui ont été pris chez B., ils ont été pris comme chef de chantier deuxième échelon...parce qu'on était déjà au bout...Moi, j'ai été pris premier échelon...Ils ont jamais voulu me prendre deuxième échelon...Mais on m'a aidé beaucoup hein...Si on m'avait pas aidé, si on n'aide pas quelqu'un qui arrive, surtout quand vous connaissez rien du tout dans le métier...Moi, j'ai bien été aidé...J'avais un conducteur, il venait...Bon, on vous donnait une équipe, c'était la pause de tuyaux de bordure...Moi, j'avançais, j'avançais bien...Il passe et il me dit "*T'as fait ça ? T'as fait ça ?*"...et je lui dit "*non, je n'ai pas fait ça*"...Alors, il convoque tous ses gars puis il dit "*Lui, c'est un jeune, il vient d'arriver. Si vous vous voulez le saquer, je vous saque avant !*". Comme ça ! Après, ils m'ont aidé, les ouvriers. Ils me disaient "*Bon, ça, il faut le faire*", et j'ai appris comme ça...Mais pendant six mois, j'ai travaillé avec les ouvriers pour dire d'apprendre le métier. Ils connaissent mieux le travail que vous, s'ils ne vous aident pas, c'est fini...Tous ceux des mines qui sont venus...beaucoup ont été virés".

"Moi, j'ai été aidé...mais il a vu que je voulais travailler parce que moi je venais travailler entre-deux...des trucs comme ça...Je voulais apprendre le métier. Il a vu que je voulais apprendre...il m'a aidé...Mais si vous avez un gars qui arrive en costume...parce qu'on peut travailler en costume comme chef de chantier...Celui-là, il veut commander mais il veut pas essayer d'apprendre trop le boulot".

"J'ai fait un chantier de 7 millions de Francs en débutant...mais j'étais suivi quand même en permanence avec la personne qui m'a aidé".

Q. "*Cette personne qui a compté pour vous alors ?*"

"Oui...Je l'oublierai pas...S'il n'avait pas été là, je serais pas là...peut être je serais resté mais ça aurait été plus dur".

Il est rare, dans les entretiens, d'avoir des enchaînements aussi clairs. Cette personne qui l'a aidé est toujours présente dans l'entretien mais, lorsqu'il parle de sa réussite, il oscille entre son volontarisme et cette aide. Il ne peut jamais trancher et établir une cause unique de son adaptation et de sa réussite. Soit il insiste sur cette aide sans laquelle rien n'aurait été

possible, soit il invoque son volontarisme "*j'ai voulu apprendre*" (que nous développerons plus loin). En vérité, il y a eu une interaction vertueuse entre ce tiers et son volontarisme. Il n'est pas possible d'établir une cause exclusive de sa réussite. C'est bien l'association des deux qui explique la réussite. Mais sans le tiers, "*ça aurait été plus dur*", voire impossible. Il faut dire qu'en refusant la proposition EDF, parce qu'il ne veut pas redevenir ouvrier, il lui faut impérativement réussir et s'engager dans cette fonction.

Le rôle du tiers est fondamental car M9 peut obtenir la coopération des ouvriers de son équipe. Le tiers intervient de manière assez violente pour l'établir en tentant d'annihiler la volonté des ouvriers d'éliminer M9. Cette coopération n'aurait pas pu être spontanée même si M9 avait montré sa volonté de faire le travail d'ouvrier. Pour les deux autres reclassés chefs de chantier, M7 et M8, ce processus vertueux n'a pas eu lieu conduisant ceux-ci à l'échec. C'est pour M9 que le rôle du tiers est le plus évident mais ce rôle n'est qu'atténué dans le système des doublettes qui concerne les agents du transports et ceux du BTP : c'est une simple différence de degré.

2,5) Les continuités de compétences.

Ce dernier facteur est le plus difficile à traiter. Nous ne pouvons pas l'isoler concrètement du reste des facteurs car il est moins "objectif", moins visible qu'une formation suivie par exemple.

Les agents des Houillères ont acquis un certain nombre de compétences par une longue pratique de leur métier dont nous avons décrit quelques aspects antérieurement ("modèle identitaire des mineurs" vu dans le chapitre I). Ainsi, une fois arrivé dans l'institution d'accueil, il est possible que les reclassés mobilisent et utilisent ces compétences afin d'assurer leur adaptation et d'obtenir une reconnaissance sur cette base de savoirs. Ces continuités sont "minières" car elles sont acquises dans la trajectoire minière.

Néanmoins, d'autres continuités peuvent être établies mais cette fois avec des compétences acquises avant le début de la trajectoire minière. Certains reclassés ont commencé à travailler dans d'autres activités que la mine. Dans ces dernières, ils ont intériorisé un certain nombre de savoirs qui peuvent être mobilisés lors de la reconversion. D'ailleurs, les chargés de reconversion des Houillères demandaient systématiquement les premiers emplois occupés et les formations effectuées (entretien de Mr. S., chapitre II). Parfois, le reclassé retrouve, avec la reconversion, un des métiers qu'il avait faits avant la mine (M21 et M6 de la catégorie IV). Nous avons qualifié cette continuité de pré-minière car elle s'établit avec une expérience professionnelle avant l'entrée aux mines.

Les continuités de compétences sont le principal facteur d'adaptation pour les transférés inter-bassins qui continuent à exercer le même métier dans des conditions différentes (catégories suivantes).

Il est possible de repérer trois types de continuité minière : le transfert d'attitudes et de représentations du travail, l'effet de la "pente" de la trajectoire lorsque, par exemple, une personne connaît une ascension et souhaite "continuer" celle-ci malgré la reconversion et, enfin, le transfert de savoirs techniques déjà utilisés avant le reclassement : par exemple, des connaissances en électricité pour le reconverti EDF qui travaillait en centrale thermique aux HBNPC.

Nous allons commencer par le premier type de continuités minières.

Comme nous l'avons souligné plus haut (chapitre I), une des premières caractéristiques d'un agent du fond est son engagement dans son travail qui s'explique, en grande partie, par le salaire au rendement et par la nature du travail (nécessité d'intervenir fréquemment, quasi-bricolage, etc). C'est d'ailleurs cette norme intériorisée et cette représentation quantitative du travail qui sont à l'origine de l'expression de différences essentielles entre les mines et les activités de reconversion et qui prennent la forme d'une stigmatisation du travail soit dans le BTP ("*Vous ferez jamais courir un gars des travaux publics*", M9), soit à EDF ("*J'ai demandé, "Est-ce que c'est les colonies de vacances à EDF ?"*", M1). Or, cet engagement peut se transmuier en facteur de réussite pour peu que le reconverti ait les compétences techniques adéquates. Ce processus s'est réalisé pour certains agents.

On retrouve cette situation dans le cas de M1, chargé d'affaires à EDF, qui a vécu un fort engagement dans son activité aux HBNPC et qui utilise cette compétence. L'intensité de travail à EDF n'est pas la même et c'est dans le décalage qu'il peut faire la différence et obtenir une reconnaissance.

M1

Q. "Aux mines, la charge de travail était importante ?"

" Oh là là...la charge de travail...C'est quelque chose de...On préparait souvent, nous les AM,...On arrivait facilement une heure ou une heure trente avant tout le monde pour préparer son travail du soir...Le matin, il fallait faire un rapport et préparer pour le soir ce que l'on allait refaire".

"En tant qu'AM, il a fallu être plus disponible vis-à-vis de l'entreprise...parce que là...il a fallu s'investir...sacrifier la vie de famille, on est parti douze heures,...il a fallu sacrifier les week-end, les samedis, les dimanches".

"[A EDF]...je n'arrivais pas à m'habituer moi, à rester huit heures derrière un bureau...J'arrivais pas...J'étais trop impulsif quoi ! Vu le travail que je développais au fond...et puis là...c'était pas possible...Qu'est-ce qu'on fait là ? J'allais toujours voir mon chef de groupe, à chaque fois, je lui demandais "*t'as pas du boulot parce que ça c'est fini, ça c'est fini ?*"

"Quand j'ai fait mon stage pour être agent de maîtrise à CDF, on nous a appris à mesurer la quantité de travail qu'on peut faire sur une heure sur un poste de travail...On avait évalué qu'un mineur à l'abattage pouvait donner environ 60/70 % de son temps...sur une heure de travail...C'est que ça fait beaucoup...A la chaîne, comme Renault, ça avoisine les 80/85 %...Mais le mineur, si il donne 60/70 % de son temps...C'est des tâches très très difficiles par rapport, par exemple, au cas de Renault où il y a pas de manutention...tandis que là, il y a les manutentions donc des périodes de repos...On savait que 70 %, c'était très très fort...Par contre, quand je suis arrivé à EDF...j'avais toujours cette

notion de chronométrer, de regarder, de mesurer, de peser la charge de quelqu'un...Je me suis aperçu que ça faisait 20/25 %...Alors là, on se pose des questions...Moi, après, quand on allait voir les gens...puis on dit "*Tu peux pas faire ça, quelqu'un à coté le fait en deux heures et toi en quatre heures...Comment ça se fait ?*" Eh ben voilà ! (souples) ...c'est l'entreprise publique ça (rires)...Là, je me tape moi-même...Mais ça, ça m'horripile de voir ça...On ne peut rien faire...On s'aperçoit que la quantité de travail, ça fait beaucoup dans une entreprise".

M1 a intériorisé cet engagement et cette intensité dans son activité. Au-delà des chiffres qu'il cite précédemment, qui sont d'ailleurs discutables²¹, nous pouvons retirer plusieurs informations.

Premièrement, les HBNPC semblaient accorder une importance à l'évaluation de la charge de travail par l'AM au point de dispenser une formation.

Deuxièmement, M1 a conservé la norme de "*chronométrer...de mesurer..la charge*" et il formule un jugement de valeur en disant que "*la quantité de travail, ça fait beaucoup dans une entreprise*". Il y a là un héritage direct des Houillères, une manière de faire intériorisée - une attitude *au* travail liée à une représentation *du* travail - par une longue pratique dans les mines renforcée par la formation. Lorsque la question est posée ("*Aux mines...*"), son discours est discontinu tellement la charge de travail lui semble quelque chose d'important, il ne s'est pas comment démarrer. Cet engagement a plusieurs conséquences : le temps de travail, l'intensité de travail, les "sacrifices" de la vie familiale et des loisirs, la disponibilité, etc. Ainsi, peu importe la validité des évaluations sur le temps de travail, ce qui compte, c'est l'écart de charge de travail qu'il juge important entre les deux activités et qui existe réellement.

Dans ce cas, sa forte capacité de travail peut constituer un facteur de réussite en lui permettant d'exécuter les tâches en temps limité. L'habitude à faire un travail intense et discontinu (des arrêts) et à considérer la quantité comme un point important est un facteur favorable qu'il est nécessaire de prendre en compte. De plus, comme dans les mines, il s'engage subjectivement dans son travail en le prenant "à coeur". C'est la raison pour laquelle, on l'appelle "*le mineur*" à EDF, qu'il obtient une reconnaissance et qu'il est satisfait de sa reconversion.

Nous pouvons retrouver des similitudes avec le cas de M9, le reconverti chef de chantier chez B.. Longtemps ouvrier, sa position d'AM ne change pas grand-chose en ce qui concerne sa manière de travailler.

M9

"AM... Ca a changé...mais bon...Je bossais toujours aussi...Je donnais un coup de main".

Q. "*Ce n'est pas une grosse rupture ?*"

"Non,...je travaillais toujours un peu".

²¹Il faudrait ramener le temps de travail du mineur sur la journée de 8 heures pour comparer au temps de travail en usine car, nous l'avons vu, la journée de travail commençait dès qu'il avait pénétré le "carreau" de la fosse et non pas lorsqu'il arrivait sur le chantier. Ainsi, entre-temps, il fallait se changer, descendre et s'acheminer sur le lieu de travail qui était, parfois, à plusieurs centaines de mètres et qui se faisait soit à pied, soit dans les berlines (le "fameux petit train").

Q. "Vous avez fait le travail de base avec les ouvriers ?" (Une fois reclassé)

"Voilà...j'ai voulu apprendre le métier...On peut pas commander les gars sans connaître le travail...J'ai voulu apprendre moi-même. Tout le monde rigolait, tous les autres chefs de chantier, ils rigolaient parce que moi, j'étais avec mes bottes...Moi, je voulais apprendre le boulot...Déjà quand je disais aux gars...c'était plein d'eau au fond, on peut pas poser [des canalisations], il faut prendre des pompes...Moi, je sautais dans la tranchée...Les gars, ils regardaient tout bêtes...pour nous, c'était naturel...C'est comme ça que je me suis bien adapté."

"Dans les Houillères, on courait toujours...Là, vous ferez jamais courir un gars des travaux publics (rires)...Il va jamais courir. C'est vrai que moi, j'ai toujours la comparaison avec les Houillères...Je ne devrais pas comparer avec les Houillères parce qu'ils ont pas le même salaire que les Houillères...Eux, ils sont payés à l'heure, aux Houillères, on avait les primes".

"Un mineur a toujours travaillé vite".

Qu'est-ce qui est "naturel" dans les mines selon M9 ? C'est de prendre des initiatives et de s'engager dans sa fonction en transgressant les limites fonctionnelles afférant à son statut d'AM. Au fond, ces distinctions de qualification s'atténuent - sans disparaître - face aux exigences du terrain. La plupart des mineurs et des AM (origine ouvrière pour tous) que nous avons rencontrés nous ont dit que les AM-fond intervenaient fréquemment avec les ouvriers parce que le terrain l'exigeait et parce que cette pratique a toujours existé. La solidarité était une exigence fonctionnelle. Par conséquent, les AM qui sont restés longtemps ouvriers sont davantage prédisposés à ce genre de comportement.

Une fois chez B., M9 "continue" à avoir la même attitude, à savoir travailler avec les ouvriers et à donner un "*coup de main*". Certes, nous l'avons déjà dit, ce facteur, l'engagement, est complémentaire avec l'aide du tiers. La conjugaison des deux explique l'interaction vertueuse et la réussite. M9 veut apprendre et est aidé.

Dans une moindre mesure, cette différence est présente chez M27 reconverti à EDF comme M1.

M27

"Je vais vous dire franchement, on voit ceux qui viennent des Houillères et ceux qui viennent d'EDF, des écoles EDF."

Q. "Ah bon ?"

"Ah ouais hein ! Ca se voit, une différence incroyable...Ils savent plus se dém..., ils sont plus manuels. A EDF, ils savent travailler...mais ils sont plus longs. Quand il y a des gros coups, des gros chantiers...On met un coup dedans...puis ça y est, on claque le boulot...Tandis que les autres, non,...c'est molo-molo."

M43, lui aussi, ressent cette différence avec le "jour". C'est un transféré inter-filiales qui est muté dans le service d'entretien des logements des Houillères.

M43

"On avait l'habitude du fond, ahu ! ahu ! avancement ! avancement ! Mais quand on arrive au jour, doucement ! doucement ! Nous, on était complètement perdus. Déjà, quand j'étais électricien, on

nous donnait des tableaux, on avait autant de temps pour le faire et puis au bout d'une semaine, j'avais terminé...Le patron avait prévu pour un mois...On était habitués ahu ! ahu !...Eux, ils étaient embêtés...*"Tiens, change les ampoules"* On tournait dans le lavoir pour changer les ampoules par ci par là pour passer le temps."

"Après, on a commencé à ralentir mais c'était long ! Ah oui ! Après, on se faisait engueuler par les autres collègues *"T'es pas maboule ! Essaie de ralentir ! C'est pas possible !"* Au fond, c'était de l'avancement."

Il ne faut pas rendre absolue cette compétence (l'engagement). Une fois au jour, le mineur, pour peu qu'il comprenne son environnement, "continue" à adopter le même comportement, le même rythme de travail intériorisé par une longue pratique du fond. Cet engagement sera présent pour nombre d'autres reclassés dans les catégories suivantes.

Après cette première continuité distinguée, il convient de mettre en avant une seconde continuité qui n'est pas très distante de la première. En effet, il s'agit de voir si les mineurs n'ont pas acquis dans leur trajectoire minière certaines habitudes en matière de mobilité et de polyvalence à travers leur position, leurs expériences diverses et, dans certains cas, leur ascension. La reconversion étant une rupture dans la trajectoire professionnelle, il est possible que les mineurs aient connu d'autres moments pendant lesquels ils ont dû faire un effort d'adaptation.

M1, mis à part un très fort engagement dans son travail, a connu des expériences en matière d'adaptation et de polyvalence. Il a commencé comme ouvrier électromécanicien après un CAP "mécanique/hydraulique/électromécanique" en 1970. Ensuite, en 1975, il devient chef d'équipe (ouvrier qualifié). En 1980, il fait une formation d'agent de maîtrise qui lui donne davantage de responsabilités générales au niveau de l'exploitation au fond. C'est essentiellement à cette occasion qu'il doit faire un effort d'adaptation.

M1

"Le problème, c'est que moi en venant d'une partie technique de la mine, étant électromécanicien...et on repart sur de l'exploitation...J'ai eu un petit handicap...Il a fallu deux ans pour apprendre le métier...On a du mal à faire ce glissement".

"On est polyvalent dans n'importe quelle matière...Comme j'étais électromécanicien...malgré que j'avais abandonné la partie hydraulique, je pouvais y retourner...je savais où mettre les mains...C'est un plus quoi !".

M1 a commencé sa trajectoire dans la partie technique de la mine mais lorsqu'il est devenu agent de maîtrise, il doit assurer les fonctions d'un sous-chef-portion, c'est-à-dire diriger une exploitation. Il lui faut deux ans et le "glissement" n'est pas facile car il doit comprendre le travail d'exploitation dans son ensemble (taille, traçage, connaissance du terrain, etc). De plus, cette position le conduit à faire du commandement qu'il ne faisait pas auparavant. D'ailleurs, après plusieurs écoutes de son entretien, on peut se demander si cette rupture n'est pas plus intense que celle de la reconversion à EDF. En tous cas, il l'a bien préparée et ce qui lui pose le plus de difficultés est le passage du Bac, pas l'arrivée à EDF. En

fin de compte, il acquiert une certaine polyvalence au fond puisqu'il connaît les deux grandes parties de la mine : l'avancement et la partie technique.

Ce n'est pas cette polyvalence qui compte mais plutôt l'expérience de la polyvalence et du passage d'une activité à une autre. N'oublions pas que M1 est le cas typique des réussites et qu'il est souvent présent dans les facteurs cités, ce qui n'est évidemment pas un hasard. Nous pouvons dire que ces expériences de mobilité sont l'un des principaux facteurs de sa réussite car elles l'ont obligé à faire des efforts d'adaptation et ont accru son stock de compétences.

M9, reclassé en qualité de chef de chantier chez B., connaît une trajectoire ascendante aux Houillères. Il termine AM et refuse d'être reconverti au niveau "ouvrier" à EDF. Néanmoins, il est toujours resté proche de l'avancement (abattage). La position d'AM, nous l'avons dit, ne change pas radicalement les choses puisqu'il "continue" à travailler avec, en plus, du commandement ("*je bossais toujours*").

M9

"On pouvait m'envoyer à EDF mais on me reprenait comme simple ouvrier...chose que je n'ai pas acceptée...J'ai dit non...J'ai été deux ans et demi à l'école...je n'ai pas voulu accepter...ce principe là ne m'intéresse pas. Pas question que je redémarre à zéro...J'ai dit non".

En fait, c'est en partie l'ascendance de sa trajectoire qui explique son refus de participer à la convention EDF réservée aux ouvriers. C'est le seul point positif à signaler car il est toujours resté dans la même activité et n'a pas connu de phases d'adaptation.

Enfin, la position au fond peut donner lieu à certaines compétences techniques : par exemple pour ceux qui avaient une fonction plus technique, comme les électromécaniciens, les hydrauliciens, etc. Dans ce cas, l'utilisation de la compétence n'est pas directe (le mineur ne peut pas utiliser le même savoir) mais indirecte (le mineur a un certain niveau de compétences techniques lui permettant de comprendre des processus techniques différents mais relativement proches).

Le cas de M10 illustre ce troisième type de continuité minière, le transfert de savoirs techniques. M10 reste pendant vingt et un ans au même poste d'électromécanicien au fond avant d'être reconverti à EDF en qualité de rondier.

M10

"J'ai un CAP "mécanicien-électromécanicien des mines" et j'ai continué dans cette branche".

"Moi, on me mettait responsable d'un chantier au point de vue électromécanique et gérer du point de vue panne tout ce qui était électrique et mécanique".

"On était indépendant...puis on gérait nous-mêmes notre chantier, on l'organisait comme on voulait".

Autrement dit, M10 est resté toute sa carrière dans la partie mécanique de la mine. Il n'a pas l'occasion de faire des efforts d'adaptation. Le seul facteur positif est la constitution d'un certain nombre de compétences techniques. Ce facteur prend un relief particulier par rapport aux autres reclassés qui restent toute leur carrière à l'abattage et qui ont acquis des savoirs pratiques peu transférables dans d'autres activités. Les conventions EDF/CDF de 1984 concernaient spécifiquement les électromécaniciens du fond et les agents qui travaillaient en centrale.

Pour M26, cette continuité existe mais dans une moindre mesure par rapport à M10. Ce dernier est un cas particulier dans notre population : c'est un ouvrier du jour qui a travaillé en centrale et qui n'est resté que cinq ans aux Houillères. Nous n'avons pas de répartition globale des reclassés par âge ou par ancienneté. Nous savons simplement que les agents qui ont cinq ans et moins représentent 11,3 % des créations d'entreprises. Nous n'avons aucune raison de penser que cette proportion est plus forte ou plus faible dans les autres types de reconversion (chapitre II). Environ 90 % des reclassés ont plus de cinq ans d'ancienneté.

Enfin, M26 rentre aux Houillères avec un niveau Bac qui est un niveau largement supérieur aux autres (étant donné la proportion des moins de cinq ans). Toutefois, ces connaissances en électricité ne sont pas utiles directement parce qu'il est affecté au service "télécommunication" d'EDF.

M26

"J'ai travaillé aux Charbonnages mais j'ai travaillé pour l'industrie de la houille, la DIH, la Direction de l'Industrie de la Houille...c'est-à-dire j'ai travaillé au jour à la centrale de C. (62). Je n'ai jamais mis les pieds au fond".

"J'ai rentré à la centrale en 1981. Les centrales thermiques alimentaient les HBNPC pour leur autonomie. Je suis rentré rondier, celui-là qui surveillait, se déplaçait pour faire des manoeuvres manuelles pour surveiller s'il n'y avait pas de fuites".

La différence est grande par rapport aux reclassés qui ont travaillé au fond pendant toute leur trajectoire, qui n'ont pas de formation initiale et vingt ans d'ancienneté. Postuler à EDF apparaît comme une conséquence logique pour quelqu'un qui a travaillé en centrale thermique. C'est cette position lors du reclassement (jeune âge, niveau Bac, métier technique) qui explique en grande partie sa volonté de repasser le Bac et de s'engager dans un DUT. Ceci lui a permis de connaître une ascension pendant la reconversion (il est reconverti technicien).

M27 est dans une situation similaire : il a la même fonction dans la même entreprise. Comme M26, il a travaillé en centrale électrique où il a été rondier et tableautiste. Ce dernier emploi consiste à surveiller les distributions d'électricité aux usines. Toutefois, pour M27, le reclassement se réalise dans un domaine identique, l'électricité, tandis que M26 est affecté au service "télécommunication" d'EDF. Il a dû apprendre. Pour M27, la continuité est plus forte.

M27

"J'étais rondier pendant cinq ans, après tableautiste, pendant cinq ans...Celui qui s'occupe des alternateurs, de tous les départs pour les Houillères et les départs pour EDF...J'ai changé de filières,

je suis parti dans mon boulot d'électricien, pour faire de l'électricité...C'est pas le même...C'était plutôt de la théorie, on faisait de l'électricité."

Certes, à EDF, ses fonctions sont différentes puisqu'il est, au départ, à la relève-compteurs, puis agent PI. Néanmoins, ses connaissances acquises en électricité lui ont servi pour s'adapter. La relève-compteur ne demande pas de connaissances, ce qui n'est pas le cas de l'agent PI.

Nous aurons l'occasion de mettre en évidence d'autres types de continuités minières avec l'analyse des entretiens de la catégorie quatre et cinq (les réussites relatives).

Si nous faisons un bilan, il est possible de dire que les transferts de compétences ne sont jamais directs, parfaits. Il y a toujours une discontinuité. A aucun moment, nous constatons une reconversion avec une reprise directe de savoirs techniques constitués dans la trajectoire minière. A chaque fois, il s'agit bien d'une reconversion, c'est-à-dire d'un passage d'un métier à un autre très différent.

Néanmoins, inversement, nous avons relevé des éléments de continuité qui comptent dans la réussite des agents. Les principales compétences que les reclassés ont transférées, nous l'avons dit, sont les habitudes acquises en matière d'engagement intense qui existaient aux mines et qui étaient une nécessité fonctionnelle, l'expérience d'une adaptation au cours de cette trajectoire et, enfin, les effets du positionnement de départ qui peuvent se comprendre par référence à des variables classiques en matière de reclassement (âge, ancienneté, qualifications, formations, etc.).

A côté des continuités minières, nous l'avons dit, il peut exister des continuités pré-minières, c'est-à-dire des reconversions qui se sont construites à partir d'expériences vécues ou de fonctions occupées avant le début de la trajectoire minière. Par exemple, un agent de la catégorie IV (M21), qui était transporteur avant l'entrée aux mines, retrouve ce métier avec la reconversion. Cet exemple illustre le cas d'une continuité directe, mais ce n'est pas toujours le cas.

En ce qui concerne la catégorie des réussites quasi-absolues, nous ne relevons pas de continuités pré-minières directes. Aucun reclassé n'a retrouvé le métier qu'il avait connu avant l'entrée aux mines. Le seul qui a connu une expérience professionnelle avant la mine est M29, menuisier. Cette expérience n'est pas significative dans cette catégorie. Cet agent n'a pas retrouvé le même métier, ni même certains aspects.

A titre de conclusion de cette partie sur les facteurs de réussite, nous pouvons lister ceux-ci :

- L'institution d'accueil,
- Les formations suivies pendant la trajectoire et la reconversion,
- L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements,
- Le rôle du tiers,

- Les continuités de compétences qui sont les transferts d'attitudes, les effets de la trajectoire minière (ascension, mobilité interne) et les transferts de savoirs techniques.

Chaque reconversion présente une combinaison de quelques-uns de ces facteurs. Parfois, certains d'entre-eux sont absents, dans d'autres cas, un facteur semble essentiel. Enfin, certains facteurs sont liés à d'autres. Il est possible de hiérarchiser cette liste.

L'acceptation de la mobilité est plus probable lorsque l'institution d'accueil offre des conditions favorables (sécurité), lorsque la formation initiale est importante ou lorsque le mineur provient de la partie technique. Dans une certaine mesure, le rôle du tiers est lié à la qualité de l'institution et aux compétences acquises dans la trajectoire minière. Enfin, la formation après l'arrivée du reclassé est évidemment liée à la qualité de l'entreprise. Ces facteurs sont cumulatifs et capitalisables.

La reconversion étant une rencontre entre un ex-mineur et une institution, il est difficile d'isoler les facteurs. Un mineur compétent avec une qualification moyenne peut connaître un échec si l'institution ne présente pas des conditions satisfaisantes : environnement très concurrentiel, impossibilité d'ascension, tension interne, quasi-faillite, etc. Néanmoins, la qualité de l'institution semble un facteur primordial.

C'est le cas d'EDF. Cette entreprise propose des emplois relativement qualifiés, assure une formation conséquente, offre des logements dans des cités très satisfaisantes, permet l'ascension professionnelle, possède un dispositif concernant les loisirs inégalable, des avantages divers (facturation de 15% des dépenses d'électricité) et, surtout assure la sécurité de l'emploi. Les reconvertis dans cette entreprise ont "oublié" les mines.

Nous l'avons dit, le degré de réussite s'observe également dans la reconnaissance obtenue dans l'entreprise. Dans ce cas, le reconverti s'identifie à des "*catégories attractives*²²", c'est-à-dire à certains aspects de son métier qu'il valorise fortement au point de susciter un fort engagement et une forte mobilisation de sa part. C'est la situation de notre cas typique, M1, qui développe ainsi une "estime de soi" attestant de sa reconnaissance. Dans notre population, il représente le degré maximal de satisfaction. M1 a transféré certaines compétences, en particulier, sa très forte capacité de travail.

Pour les transférés, la qualité de l'institution est également à prendre en compte. Pour M9, le seul salarié du secteur privé de cette catégorie, l'institution ne peut pas être à la base de sa réussite.

Le rôle du tiers est un facteur que nous avons repéré en analysant la reconversion de M9 tant ce rôle semble important dans le contexte de son reclassement en qualité de chef de chantier dans le BTP. Il a été possible de rencontrer deux autres reclassés chefs de chantier dans le BTP qui n'ont pas eu de soutiens - bien au contraire - et qui ont terminé leur parcours au chômage ou en situation de précarité.

²²Demazière D., Dubar C., *L'analyse sociologique des récits biographiques*, Nathan, 1998

Le rôle du tiers ne peut pas avoir autant de "poids" dans les entreprises de transport, à EDF ou aux abattoirs. Le travail dans le BTP nécessite la coopération des partenaires alors que dans le transport et aux abattoirs, le travail reste individuel. Toutefois, les reclassés sont toujours accompagnés pendant une courte période. Ainsi, c'est bien dans la confrontation entre une trajectoire et un environnement que se dégagent les facteurs de réussite. Il ne peut pas y avoir de facteur exclusif ou transcendantal tel que l'âge, l'ancienneté ou la qualification.

Seule la formation assurée par l'entreprise ou assurée par les Houillères pour une entreprise déterminée peut avoir une validité générale et encore : nous verrons que ces formations (trop courtes, trop spécialisées) ne remplacent pas l'expérience acquise (exemple des conducteurs d'engins dans la catégorie IV). Dans le cas de M9, le rôle du tiers est associé à une volonté de comprendre le métier des ouvriers qui s'explique, en partie, par son expérience d'AM au fond caractérisée par des interventions fréquentes avec les ouvriers ("*C'était naturel*"). Autrement dit, il y a toujours association et interaction de facteurs.

Les continuités de compétences que peuvent mobiliser les agents sont présentes mais ne sont pas non plus un facteur absolu de réussite (excepté les transférés inter-bassins dans les autres catégories). L'écart de connaissances et de savoirs est bien réel entre les mines et les activités de reconversion. En somme, les savoirs sont peu transférables, d'où l'importance relative des autres facteurs de réussite et tout particulièrement de la formation qui doit "redéfinir" la personne reclassée.

L'effet de trajectoire, qui peut se traduire par une compétence, est l'expérience d'une adaptation pendant la période minière ou avant celle-ci. Si le reclassé a déjà fait un effort d'adaptation pendant sa trajectoire, son capital de mobilité et de polyvalence s'accroît lui permettant de mieux gérer sa reconversion. M1 est dans ce cas car il a commencé dans la partie technique et a terminé dans la partie exploitation aux HBNPC. Les autres agents n'ont pas connu cette situation au cours de leur trajectoire minière.

L'autre effet de trajectoire est l'ascendance professionnelle. Un individu qui connaît une ascension professionnelle a intériorisé la "pente" de sa trajectoire. Il ne s'agit pas d'une compétence mais d'une volonté de ne pas "redescendre" incitant à se mobiliser pour tenir "sa place". C'est surtout à la frontière entre ouvrier/AM que joue cet effet. M9 refuse les conventions EDF parce qu'il doit, dans ce cas, se reconvertir en qualité d'ouvrier. En revanche, M10, ouvrier qualifié aux mines, est reclassé au plus bas échelon à EDF mais en qualité d'ouvrier, il bénéficie automatiquement de ces conventions. De plus, les conditions d'EDF diminuent considérablement les "coûts" de la reconversion dont celui de la "redescente".

La dernière continuité minière concerne le transfert de savoirs techniques du domaine minier à celui de la reconversion. L'exemple le plus probant est celui de M27 qui, en travaillant dans une centrale thermique et en ayant un CAP d'électricien, est reconverti à EDF. Ce transfert est présent pour les électromécaniciens du fond mais il est plus difficile à cerner. Ils n'ont pas de connaissances très développées en électricité. Néanmoins, à un niveau plus

abstrait, venant de la partie technique de la mine, ils ont acquis des savoir-faire qui leur permettent de comprendre d'autres procédés techniques différents.

B - Les différences exprimées par les reclassés entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles.

L'objectif de cette partie est de mettre en évidence le degré de regret du reclassé afin de mesurer sa réussite. Nous l'avons dit, il est possible d'observer objectivement une réussite et, simultanément, d'observer des regrets qui montrent une satisfaction relative ou une insatisfaction totale (catégorie IV et V). Les regrets mettent en évidence la non-adhésion du reclassé à la situation présente et, symétriquement, son repli sur le passé minier.

Ici, dans cette catégorie, nous analysons les cas de réussite quasi-absolue. Ceci se démontre par la "quasi-absence" de regrets qui signifie que, le mineur étant tellement satisfait de sa position, le "travail de deuil" est fait. Les différences qui s'expriment, montrent que la situation présente est meilleure. Dans d'autres cas, les différences sont traitées de manière distanciée qui ne révèlent aucune amertume.

Ces différences concernent plusieurs domaines. Il est possible d'en distinguer deux qui sont les suivants.

Le métier sous la forme de deux aspects :

les relations professionnelles (rapport aux pairs, à la hiérarchie),
le travail; activité en elle-même.

Le niveau et le mode de vie :

niveau de vie, c'est-à-dire les salaires, autres revenus, avantages,
mode de vie; vie familiale, loisirs, etc.

1) le métier.

Ce thème est le plus fourni en termes de différences exprimées. Nous constatons qu'aucun des reclassés de cette catégorie ne regrette son ancien métier tout en relevant des différences importantes entre les deux activités.

M1

"[C'est] un décalage énorme par rapport au travail qu'on faisait là (houillères)...En plus, c'était plus un travail de commandement...Un chargé d'affaires, on lui donne un dossier, il le prend de A à Z aussi bien administratif, financier, partie travaux...Il a fallu faire ce revirement de situation et il a fallu s'adapter".

"A la mine, je gérais des hommes et du travail...par contre, ici, à EDF, je gère d'abord de l'argent...Par rapport aux mines, c'est le jour et la nuit quoi (rires) ! Le décalage est énorme hein ! C'est même plus un décalage, c'est un gouffre...c'est complètement l'opposé de ce que je faisais au fond...Au fond, j'avais du dialogue avec mon équipe...là le dialogue...c'est à l'extérieur...Il faut apporter une image de l'entreprise...Je représente EDF. Il faut plus de poids, plus d'assurance que je n'avais pas à la mine...Il a fallu aussi moi que je change mon vocabulaire...Je parlais patois un peu au fond...des choses comme ça...Il a fallu un peu se réadapter et se dire attention...On peut plus raconter de bêtises".

"Ca a modifié sur la manière de travailler.. que mon caractère...parce que, à EDF, ils m'appellent toujours le mineur...Je suis toujours explosif...je rentre dans le tas...il faut que ça bouge".

M1 nous donne le premier exemple d'un traitement très distancié, objectif et "froid" des différences de métier. A aucun moment, il n'exprime de différences en émettant des regrets de la mine. Bien au contraire, puisque, à EDF, il faut *"plus de poids, plus d'assurance"*, moins *"raconter de bêtises"*, *"représenter EDF"*, prendre les dossiers *"de A à Z"*... Enfin, en quelques phrases, M1 montre que le changement, dû au décalage, est important (*"revirement"*, *"changement de vocabulaire...des choses comme ça"*) et, quasiment en même temps, il montre qu'il n'a pas changé, qu'il est resté le même. Nous aurons l'occasion d'y revenir mais M1 représente le degré le plus élevé du changement réussi. Il a géré un écart considérable tout en ayant l'impression de ne pas avoir changé. Il a conservé un sentiment de continuité tout en vivant une rupture. C'est "le changement dans la continuité" assuré grâce à son engagement et sa capacité de travail constitués dans les mines, et, en conséquence, en raison d'un élément de continuité. Il est un des rares cas à avoir pu "soutenir sa différence" dans un environnement différent.

Le deuxième reconverti à EDF est M10. Lui-aussi ne formule pas de regrets en ce qui concerne le métier.

M10

"C'était un métier comme un autre (au fond)...C'est un peu plus dur du fait qu'on avait des conditions de travail plus...d'accessibilité plus difficile. On avait des hauteurs de 60 cm. à 1,20 m. du point de vue des manutentions. C'était complètement différent".

"On peut dire que du point de vue charge de travail...Physiquement, on a beaucoup moins d'efforts à faire...mais du point de vue charge, écrit, tout ça, on a beaucoup plus à faire...C'est différent...En fait, plus stressant, beaucoup moins physique du point de vue effort mais c'est plus stressant au point de vue entretien, sûreté, sécurité".

Nous relevons un autre exemple (plus élevé) de marque de distance et de neutralité : *"C'était un métier comme un autre"*. Les autres reclassés interrogés, classés dans les catégories (III, IV, V), ne tiennent jamais de tel propos. Nous relevons, au contraire, de longues descriptions "engagées", parfois pleines de passion et d'enthousiasme, de leur métier dans ces divers aspects (solidarité, intervention, etc.). M10 essaie d'exprimer, de manière objective, la différence qui se situe au niveau de la manutention et des conditions d'accès. Quand il dit qu'à EDF, *"C'est plus stressant"*, ce n'est pas pour regretter le métier de mineur.

Il relève simplement une différence sans que celle-ci soit associée à un regret. Notons au passage, cette constante référence au caractère physique du métier de mineur.

M26, à EDF également, est le seul agent (avec M27) affirmant que les relations sont meilleures à EDF qu'aux Houillères. Ceci s'explique en totalité par sa position d'ouvrier au jour.

M26

Q. "Le fait de sortir de CDF ne vous a pas posé de problèmes ?"

"Non...c'est vrai que...Au niveau mentalité ...Il y a une meilleure mentalité dans le travail à EDF qu'à CDF...A EDF, c'est moins...euh...hiérarchique...A EDF, on retrouve pas, même au niveau avantage, le distingo entre les collègues exécutants, maîtrise, ingénieurs...Au niveau électricité, c'est pareil. Je percevais plus la hiérarchie à CDF...Un meilleur discours, pas de poids hiérarchique...Même au niveau maîtrise, exécutants...entre les façons de faire...A CDF, il y avait plus de hiérarchie, plus de distinction...C'était parce que j'étais au jour."

M26, par sa position aux Houillères, son âge et la manière dont s'est déroulée la reconversion (il en a profité pour devenir technicien alors qu'il était ouvrier aux Houillères), ne peut pas regretter son ancienne place. Son métier change en raison de la reconversion mais aussi en raison de la promotion ("*J'avais à m'investir dans tout un domaine que je ne connaissais pas du tout*"). Au niveau technique, il a dû vivre le même écart que M1, mais c'est surtout au niveau des relations du travail qu'il place les différences. En fait, l'extrait de son entretien ci-dessus symbolise toute la politique des Houillères depuis longtemps, à savoir une politique de différenciation et de hiérarchisation des avantages, des fonctions et des mérites tellement la productivité ne pouvait reposer que sur la mobilisation et l'engagement personnel. Un agent de maîtrise avait plus de charbon qu'un ouvrier et moins qu'un ingénieur. Un exécutant à EDF n'a pas plus de réduction d'électricité qu'un technicien ou un ingénieur.

Néanmoins, tout ceci est de l'ordre du "visible". Ces différences se voyaient et c'était l'objectif. A EDF, des différences existent mais se voient moins, telles les primes d'intéressement par exemple.

M27 exprime les mêmes différences que M26 en matière de relations.

M27

"C'est pas la même ambiance hein...Il y a des bonnes relations mais si vous voulez...je parle camaraderie...je parle pas hiérarchie. Là, ça se déroule très bien à EDF. Si vous voulez aux Houillères, quand on avait nos fiches de paie, les quinze du mois, c'étaient les ouvriers, le premier, c'étaient les AM...Nous, nos fiches, on avait des feuilles normales, eux, ils avaient des enveloppes. A EDF, c'est tous sous enveloppe et c'est tous en même temps. Là, il n'y a pas de différences."

"Aux Houillères, quand vous allez manger...Tous ceux qui étaient ouvriers, ils mangeaient dans une salle, tous mélangés. Tous ceux qui étaient maîtrise, une autre salle, plus propre, ils mangeaient mieux, plus fins...A EDF, c'est tous pareil, même assiette...Ca se voyait."

"Aux Houillères, c'est une camaraderie autre. Quand il y avait une fête, on était tous ensemble...tandis que là, il y a une fête, c'est des clans...Comme nous, il y a la Saint Eloi, à EDF, et ben, il y a des clans."

"J'ai été enfermé pendant dix ans dans une centrale. Là, je suis dehors, je visite tout. Je voulais pas entrer dans des blocs, en centrale, fermé. Je voulais éviter de me retrouver fermé. Là, je visite. Je préfère quand même que de me retrouver enfermé. Les "trois huit", je voulais plus faire, surtout de nuit. Là, je fais plus, je suis tranquille...C'est plus salissant mais tant pis."

Comme M26, M27 voit des différences importantes en matière de relations hiérarchiques. A EDF, il y a moins de distinctions visibles. Aucun regret de ce côté-là. Cependant, M27 montre des différences en ce qui concerne les relations entre pairs, c'est-à-dire entre ouvriers. Il n'y avait pas de clans à ce niveau, la solidarité était plus forte, la mentalité était meilleure. A EDF, même au sein du collègue ouvrier, il existe des groupes d'affinités. Cette différence est l'occasion d'un regret qui apparaît minimal à côté du reste. En effet, M27 était rondier, puis tableautiste. Il faisait les "trois huit". A EDF, il ne les fait plus, il est "*tranquille*". Ceci est la raison essentielle pour laquelle il est possible de le classer dans la catégorie des réussites quasi-absolues. Il ne regrette pas son ancien métier. Il a "tourné la page" et s'identifie à son emploi à EDF.

M9, chef de chantier chez B., est un reclassé de cette catégorie pour lequel les regrets sont un peu plus élevés que la moyenne (de cette catégorie). En effet, il serait "resté" aux mines et quand il exprime des différences, on voit apparaître quelques regrets.

M9

Q. "Est-ce que ça vous plaît ? (le travail chez B.)"

"Au début, bon...euh...Je vous dis, moi...franchement les Houillères, ils auraient continué, j'aurais resté toujours aux Houillères...J'aurais jamais...Maintenant, je me suis adapté quand même chez B....Pour la femme, c'est pas le même parce qu'on n'a pas d'heures pour rentrer...Elle a du mal à s'adapter".

On peut voir la tension créée par la question. M9 hésite : il n'aurait pas quitté les Houillères mais "*maintenant*", il s'est adapté. Finalement, le problème se situe du côté de la femme car "elle", elle a du mal à s'adapter, pas lui. Il utilise deux fois le terme "adapté" : une fois pour lui, une fois pour son épouse. Le mot "*maintenant*" est capital pour une analyse de trajectoire. M9, "*au début*", connaît une période d'adaptation difficile (par définition) mais, au moment où on l'interroge, l'adaptation est faite, la reconnaissance est obtenue.

On voit, à quel point, l'analyse dépend du contexte car si on l'interrogeait deux ans auparavant, le classement serait différent (reconnaissance moins forte, adaptation en cours). Si on l'interroge l'année prochaine, il est possible que l'adaptation de sa femme soit plus forte.

Ensuite, M9 enchaîne toute une série de différences entre les mines et les TP au niveau du métier.

M9

Q. "Vous disiez que vous seriez resté aux Houillères ?"

"Je serais resté aux Houillères...C'était pas la même mentalité...Vous pouvez pas dire ce que vous avez envie de dire comme aux Houillères...Aux Houillères, vous aviez envie de dire m..., vous disiez m...Là, on ne peut pas dire ce que l'on veut. C'est pas la même mentalité du tout, vous pouvez pas répondre comme vous le voulez...Déjà, vous n'avez pas à faire avec les mêmes

personnes...Là, vous avez quand même à faire à des personnes...euh...déjà qui surveillent votre travail, tout ça...vous pouvez rien dire".

"Par rapport aux mines, il y a 100 % de différences...Déjà par rapport aux ouvriers...Souvent, quand je pars avec les ouvriers...L'autre, il me dit *"On a saqué dedans aujourd'hui"*...Alors, je dis *"Ouais, tu vois, tu aurais été avec moi dans les mines...Je te paierais manoeuvre"*...Ils travaillent normalement mais c'est pas le même travail que les Houillères...Dans les Houillères, on courait toujours...Là vous ne ferez jamais courir un gars des TP (rires)...Il va jamais courir".

"Dans les mines, toujours le même, avancement, vous avez des oeillères...C'est pas le même...Dans les mines, c'était...vous foncez et puis c'est tout...c'est toujours le même travail...Par contre, dans les TP, c'est différent".

"Il fallait que l'on avance, on anticipait naturellement...Dans les TP, on ne peut pas bricoler. On doit suivre le plan, c'est tout, on peut rien changer. Sauf, si c'est nous qui avons fait le modèle".

Il exprime de nombreuses différences entre les deux activités sans dire clairement ses préférences. Certes, aux mines, l'organisation du travail était très souple - moins de surveillance (surtout en qualité d'AM), davantage d'autorégulation, davantage de liberté -, le travail plus intense. Mais, dans les mines, c'est toujours pareil, *"toujours le même travail"*, on a des *"oeillères"*, dans les TP, ce n'est pas le cas, on ne *"bricole"* pas.

Il faut relier ces paroles aux précédentes, ici exprimées, sur la responsabilité des chantiers (*"7 millions de Francs en débutant"*, *"Maintenant, j'ai des chantiers...de plusieurs dizaines de milliers de Francs...Là, on gère tout"*) pour comprendre que, *"maintenant"*, il préfère simplement son métier actuel même si les contraintes et la liberté ne sont plus ce qu'elles étaient.

Ainsi, à la fin de son entretien, ressentant certainement ce flottement, nous lui posons directement la question concernant les regrets.

Q. "Vous avez des regrets ?"

"Non, non, des regrets...non. Je ne regrette pas. J'ai bien retombé par rapport à certains, je n'ai pas à me plaindre...Moi, j'ai bien retombé...Il y en a d'autres qui n'ont pas réussi...J'en connais beaucoup qui sont retombés au chômage, au plus bas...ou ils végètent...Moi, j'ai bien retombé...J'en ai voulu aussi...C'est pas le tout de dire, "on n'a pas arrivé", si on n'en veut pas, on n'y arrive pas...puis être aidé aussi...Moi, j'ai été aidé."

A-t-il vraiment répondu à la question ? Ce n'est pas évident. En effet, il répond directement et sans hésitation "non" à la question. Mais, immédiatement, il établit la réponse en se comparant aux autres reclassés qui ont connu des situations dramatiques. Il lui faut cette justification pour répondre à la question. Autrement dit, il ne peut exprimer l'absence de regrets "en soi", simplement sur la base de ce qu'il a connu (son métier aux mines) dans sa trajectoire, c'est-à-dire en comparant, éléments par éléments, les deux situations (organisation, activités, responsabilités, etc.). Il n'a pas de regrets en se comparant à ces partenaires de trajectoire.

Ceci étant dit, il déclare ne pas regretter les mines. Il faut prendre acte de cette parole. Il ne faut pas oublier que l'avis de son épouse pèse sur son discours (il en parle au présent)²³.

²³ Avant de rencontrer M9, nous avons rencontré son épouse pour fixer un rendez-vous car son mari était absent.

Nous aurons l'occasion de montrer d'autres raisons pour lesquelles ces regrets sont faibles (il est le seul à ne pas avoir subi une forte diminution de salaire).

M42, transféré inter-filiales, exprime des différences qui montrent nettement son absence de regrets. Nous l'avons dit, la maladie qu'il a eue est une des principales causes de cette absence.

M42

"J'ai fait maçon, menuisier, un peu de tout, carreleur, magasinier chauffeur pour le courrier, secrétaire et conducteur de travaux actuellement."

"J'ai touché à tout, le métier du fond, c'est toujours le même, charbon, charbon ! J'aime toucher à tout...J'ai une place maintenant, ça va, c'est plutôt la tête."

"On me dirait d'y retourner, pas question, non. Physiquement, c'est fatigant."

Lorsqu'il dit "*Le fond, c'est toujours le même...maintenant, c'est plutôt la tête*", M42 exprime une différence entre les deux activités (anciennes et présentes) qui montre, premièrement, une certaine dénigration du fond et, deuxièmement, une valorisation de ce qu'il fait aujourd'hui. Voilà, de manière typique, une différence associée à un jugement tendant à montrer le degré d'adhésion de M42 à son emploi présent.

M43 est un transféré inter-filiales également. Il est entré dans le service d'entretien des logements. Il ne regrette pas son métier du fond tout en soulignant des différences.

M43

"Au fond, c'est le travail, l'avancement, ahu ! ahu ! On pensait à rien. On connaissait que le noir, le charbon. On ne connaissait rien d'autre quoi ! J'ai eu la chance d'être électricien."

"On me dirait de redescendre au fond, j'irai plus. Ca ne m'intéresse plus de redescendre."

Nous notons des mots différents mais une structure similaire : le fond est associé à l'aliénation, le métier présent associé à l'épanouissement permettant l'accès à l'identité.

2) Niveau et mode de vie.

Le deuxième domaine pour lequel les différences exprimées sont possibles est celui qui concerne le niveau et le mode de vie : disponibilités horaires permettant ou limitant les activités externes (bricolages, loisirs, etc.) et le temps consacré à la famille, le rôle de

Quand nous lui avons expliqué la démarche, elle nous a immédiatement dit que prendre un rendez-vous avec son mari était difficile compte tenu de ses horaires très étendus et qu'elle était incapable de savoir, à l'avance, l'heure à laquelle il arrivait le soir. Elle nous a conseillé, pour être sûr de le rencontrer, de venir un samedi après-midi. Ce que nous avons fait.

l'institution en matière de loisirs (camps de vacances), surtout, les relations de camaraderie (changement ou non, relations "minières" ou non), salaires...

Dans ce domaine, également, certains regrets peuvent être manifestés. Là-aussi, le rôle de l'institution d'accueil est fondamental : nous pensons bien évidemment à EDF. Commençons par le mode de vie

M1, chargé d'affaires à EDF, "attracteur" de cette catégorie, ne regrette absolument rien des Houillères de ce point de vue. Nous avons fait état de ces remarques concernant EDF à l'occasion du rôle de l'institution d'accueil. Nous reprenons cet extrait en le complétant.

M1

"A EDF...ça a été le pied...J'ai eu devant moi plein d'activités que je faisais jamais...je suis secrétaire d'un club de jogging, je suis président d'un club de musculation, je m'occupe de plein de choses extérieures...Aux CDF, on était plutôt encadré...tandis que là, on est libre, on a un système qui nous permet de tout faire, de toucher à tout...On peut tout faire...je sais pas...à EDF, c'est quelque chose de super...On peut tout organiser soi-même...C'était peut être dans le fond de moi-même mais je ne le savais pas quoi !...Je m'aperçois qu'en fin de compte, il n'y a rien de difficile."

"A CDF, on est toujours assisté, on a le médecin, on a ci, on a ça. Moi, j'étais contre. Moi, je n'aimais pas ça le médecin unique, tout ça, ça me foutait les boules."

Q. "Aucun regret alors ?"

Non...ben, on a laissé les copains...Ils ont disparu de mon environnement !"

Dans ce cas, il s'agit d'un véritable épanouissement car cette institution le révèle à lui-même²⁴ tandis que ces copains ont disparu de son "environnement". Il ne peut pas y avoir de regrets car son mode de vie s'est amélioré à EDF. M1 est sorti du monde minier. Encore une fois, nous observons les mêmes remarques tendant à dénigrer l'ancienne situation.

M10, technicien à EDF en Seine-maritime, a aussi bénéficié des avantages de cette institution mais à un degré plus faible. Nous avons montré comment l'arrivée à plusieurs familles dans les cités EDF a facilité la reconversion (rencontres, dialogues, soutiens, etc.). Néanmoins, la mentalité générale n'est pas celle des cités minières.

M10

"Ici, c'est un caractère spécial ici...C'est pas la même ambiance qu'on avait par chez nous...Par chez nous, on pouvait discuter, sortir, tout ça...mais pas ici, c'est plus dur. Avant, on habitait dans la cité EDF, c'était plus froid...je sais pas...plus froid, plus jaloux aussi...C'était plus fermé, plus de comparaison (davantage)".

²⁴On serait tenté de transposer l'analyse de F. De Singly concernant la famille sur la situation d'une institution de qualité qui révèle le salarié à lui-même et lui permet de trouver le fond de ses préférences et son "identité latente" (effet Pygmalion).

Singly (De) F., *Le soi, le couple et la famille*, Nathan, 1996

Tous les mineurs qui sont sortis de leur cité répondent de la même manière car les relations communautaires ne sont pas aussi intenses ailleurs. En entrant à EDF, M10 bénéficie d'horaires réglés, de camps de vacances, de temps pour sa famille (son épouse ne travaille pas et n'a pas à le faire)...Il rencontre toujours les autres ex-mineurs reconvertis dans la même centrale que lui. En conséquence, il n'a pas de regrets dans ce domaine.

M26, ancien ouvrier du jour, reconverti à EDF à Paris en qualité de technicien, s'exprime peu en ce qui concerne sa vie extra-professionnelle. Bien qu'il ait été reconverti à EDF, sa situation est complètement différente par rapport aux situations des autres reclassés EDF. En partant à Paris, il perd le salaire de sa femme qui se retrouve isolée et sans activité. De plus, une fois de retour dans le Pas-de-Calais, il fait le voyage tous les jours rajoutant quatre heures sur son emploi du temps, ce qui pèse au niveau de la disponibilité et du mode de vie.

M26

Q. "Donc, la reconversion ne vous a pas posé de problèmes !"

"En gros non...Le seul problème, il faut le reconnaître...J'aurais du dire tout sauf Paris...En étant en province, il y a une qualité de vie que l'on ne retrouve pas à Paris...Même si ça aurait été un dépaysement pour mon épouse...mais, si elle avait retrouvé une qualité de vie vraiment...En sachant qu'on aurait pu acheter quelque chose à elle...Ca aurait comblé...A Paris, hors de question".

"Cette période a été difficile...Si c'était à refaire, Paris...euh...j'aurais dit non, avec tous ces inconvénients...je ne connaissais personne".

En fait, son épouse ne supporte pas la vie dans la région parisienne sans emploi, sans relations familiales ou amicales dans un appartement en location. Lui ne ressent pas cela ("*j'étais trop investi à apprendre*"). Toutefois, cette expérience ne le conduit pas à exprimer des regrets (son enracinement dans le métier d'ouvrier au jour est court).

M9, chef de chantier, est sorti du monde minier. Nous avons relaté ses ambiguïtés en ce qui concerne les regrets de son métier. En revanche, pour le mode de vie, il n'y a pas d'ambiguïtés. Son métier le satisfait et sa faible disponibilité pose des problèmes à sa femme mais pas à lui.

M9

Q. "Et au niveau de vos amis, ça tourne toujours autour du monde minier ?"

"Non, on n'a aucun contact avec les ...On n'en avait pas beaucoup. On n'en a plus du tout maintenant...Bon, j'en revois quand même, on se dit bonjour mais ni plus, ni moins."

Globalement, dans cette catégorie (réussites quasi-absolues), les regrets exprimés en matière de mode de vie sont faibles. Contrairement à d'autres, la reconversion n'a pas eu de conséquences sur la vie familiale (excepté M26) : travail de la femme pour compenser une baisse de salaires ou des périodes de chômage, déplacements longs, insécurité de l'emploi, absence de vacances due à des revenus trop faibles...

Abordons maintenant le point le plus critique de la reconversion. Celui qui concerne la différence de revenus après la sortie des mines. Avec une forte régularité, les reclassés subissent une baisse de leur traitement pouvant, sur la population interrogée, atteindre 40 % de l'ancien revenu (salaire et avantages). A lui seul, ce problème justifie le terme "quasi-absolu" car il est certain que les agents, parfois sans le dire, expriment une différence qu'ils regrettent.

M1 (EDF)

"Ce que je regrette aux charbonnages, c'est que...bon, à cinquante cinq ans, j'aurais pu être à la retraite (rires). Là, j'y serai pas...C'est le seul hic !"

Q. "Et le coté financier ?"

"Je n'ai toujours pas rattrapé mon salaire des charbonnages...Attention ! C'est clair, net et précis ça ! En 1990, j'ai perdu 35 % de mon salaire."

M10 (EDF)

"J'ai arrivé au plus bas niveau, ici, à la centrale, GF3 rondier."

Q. "C'était une déqualification par rapport aux Houillères ?"

"Ah oui oui oui ! Ah oui ! Après, une baisse de salaire de 30 % !"

M26 (EDF)

Q. "Au niveau revenu, vous avez dû perdre beaucoup puisqu'en partant, vous avez perdu le salaire de votre femme et le votre a baissé ?"

"Si on fait un constat, on avait quatorze mois de salaires, le logement...J'avais au jour 6200 F. J'arrivais à 7500 F, avec le logement, j'arrivais à 11000 F net...A Paris, j'avais 7200 F net mais j'avais mon loyer à payer...A Paris, c'est 3000 F...Et puis le salaire de mon épouse".

M9 (Chef de chantier)

"J'ai 14 mois de salaire, il n'y a plus tellement de différences...Au démarrage, c'est vrai qu'il y avait une grande différence...3000 F...mais ça a augmenté...La différence, à l'heure actuelle, elle équivaut à un petit 1000 F. en comptant les avantages...en enlevant les avantages, le salaire est plus haut que les Houillères."

M27

"J'avais quatorze mois de salaire. La, j'ai que treize mois. Je vais vous dire franchement, je gagnais, ça va faire treize ans, je gagne à EDF ce que je gagnais à CDF à l'époque...Je faisais 8500/9000 Fr. par mois."

M42

"On a perdu pas mal. On perd un mois de salaire, le chauffage, le loyer...Disons que j'ai perdu d'un coté mais je me suis rattrapé de l'autre du fait que j'ai monté."

Les comparaisons sont difficiles car certains raisonnent avec les avantages tandis que d'autres raisonnent sans. Néanmoins, la baisse est générale si l'on compte les avantages (logement gratuit, charbon). En fait, la baisse du salaire se combine avec le paiement du loyer pour créer une grande différence. Il faut noter que ces reclassés ont été interrogés entre dix et quatorze ans après leur reconversion et que cette période n'a pas suffi pour établir ne serait-ce qu'une parité. Ainsi, le chargé d'affaires n'a toujours pas retrouvé le salaire des Houillères sept ans après sa reconversion (en ne prenant pas en compte les avantages à CDF et EDF). Même M9, avec un salaire plus élevé, ne peut éliminer cette différence.

Enfin, n'oublions pas que les Houillères versaient pendant un an la différence entre les deux salaires atténuant ainsi la chute brutale (plus la prime des années de service)²⁵.

Arrivé au terme de ces différences exprimées, on s'aperçoit qu'elles concernent essentiellement le métier avec deux aspects : la nature du travail et les relations.

Concernant le métier, les différences citées par les reclassés ne donnent pas lieu à des regrets importants. Par exemple, M1 et M10 (EDF) traitent "objectivement", sans nostalgie, ces différences. L'expression "*C'est un métier comme un autre*" (M10) est le symbole de ce traitement de la différence. Nous ne pouvons pas déceler le moindre regret du métier de mineur. M26, également EDF, se trouve dans une situation similaire même s'il ne parle pas beaucoup des différences. Globalement, ceci s'explique par leur trajectoire dans la partie "technique" de la mine et par l'institution d'accueil qui leur permettent de combler l'écart de connaissances qui existe par rapport aux mines.

Au niveau des relations, nous pouvons faire le même constat. Il n'y a pas vraiment de regrets des relations communautaires des mines. Seul M10 fait quelques remarques sur les relations professionnelles et sociales en disant qu'elles sont plus individualistes. M26 a connu de meilleures relations à EDF.

M9 est le cas limite dans cette catégorie. C'est le seul qui exprime des différences et pour lequel, il est possible de déceler quelques regrets et encore, ceci n'apparaît pas nettement. Aux mines, il avait plus de liberté, moins de contraintes ("*Dans les TP... on doit suivre le plan... On peut rien changer*").

Pour conclure, faisons un tableau récapitulant les extraits qui montrent le sens des différences exprimées qui est, soit neutre, soit dénigrant à l'égard de l'ancienne situation. Ainsi, nous pourrions comparer ce tableau à celui des catégories qui suivent.

²⁵ Une étude nord-américaine a montré que "*les travailleurs victimes de l'évolution des échanges gagnaient en moyenne 20 % de moins dans leur nouvel emploi trois ans après leur licenciement*".

Kapstein E., "*Libéralisation des échanges et politique d'aide à l'ajustement commercial*", Revue internationale, Vol.137, n°4, 1998

	Houillères	Situation actuelle
M1	<i>"Je gérais des hommes"</i> <i>"A CDF, on est toujours assisté, encadré."</i>	<i>"Ici, je gère de l'argent"</i> <i>"On ne peut plus raconter de bêtises"</i> <i>"Je change de vocabulaire"</i> <i>"On peut tout organiser soi-même"</i> <i>"Là, on est libre"</i>
M10	<i>"C'était un métier comme un autre"</i>	
M26	<i>"Je percevais la hiérarchie"</i>	<i>"Il y a une meilleure mentalité"</i>
M27	<i>"[les différences], ça se voyait"</i>	<i>"A EDF, c'est tous pareil, il n'y a pas de différences"</i>
M9	<i>"Dans les mines, toujours le même, vous avez des oeillères, vous foncez et c'est tout."</i>	<i>"Dans les TP, on ne peut pas bricoler."</i>
M42	<i>"Le métier du fond, c'est toujours le même."</i>	<i>"Maintenant, c'est plutôt la tête"</i>
M43	<i>"Au fond, on pensait à rien, on ne connaissait rien d'autre."</i>	<i>"J'ai eu la chance d'être électricien."</i>

Les huit reclassés de cette catégorie s'identifient à leur situation actuelle et, notamment, à leur fonction professionnelle présente. Ils ont connu des responsabilités croissantes et une ascension. C'est pourquoi, ils ont tendance à voir leur ancien métier de manière assez réductrice et négative. Deux caractéristiques ressortent : l'aliénation et la faiblesse de la qualification au fond.

**LES RECLASSEMENTS SANS REGRETS ET SANS ASCENSION.
CATEGORIE II**

Nous comptons dix reclassés dans cette catégorie. Le point commun avec la catégorie précédente est qu'il est possible d'affirmer, à travers l'analyse de leur récit, qu'ils adhèrent à leur situation présente et qu'ils ont fait le deuil de leur situation aux Houillères. Toutefois, les reclassés de cette catégorie se distinguent de la première par le fait que, après la sortie des HBNPC, ils n'ont pas pu reproduire un processus ascendant en termes de positions ou de responsabilités.

Tableau XXVI - Caractéristiques générales des reclassés sans regrets et sans ascension.

	Qualif.	Ancienneté HBNPC	Emploi aux Houillères	Emploi de reclassement	Formations
M5	OU	14	Taille	Ouvrier (BTP)	/
M16	OU	28	Galerie	Service entretien	/
M22	OU	17	IDT	Boucher déosseur	/
M28	OU	24	Electro	Ouvrier EDF	formations EDF
M33	OU	20	Galerie	Transfert bassin	Stages CDF
M34	OU	15	Galerie	Transfert bassin	Stages CDF
M35	AM	23	Galerie	Transfert bassin	Stages CDF
M36	OU	10	Galerie	Transfert bassin	Stages CDF
M37	AM	21	Electro.	Alimentation	Stages CDF
M38	OU	17	Taille	Ouvrier EDF	formations EDF

M5 est un ouvrier marocain. La quasi-totalité des transférés inter-bassins (bassin minier de La Mure en Isère) se trouve dans cette catégorie, excepté M12 et M39.

A) Evaluation et facteurs de réussite.

1) Evaluation objective et subjective.

Nous présentons leur parcours afin d'évaluer le degré de réussite.

M5 est un ouvrier marocain arrivé en France, en 1976. Les institutions françaises sont allées le chercher pour travailler au fond, à l'abattage, après le premier choc pétrolier de 1973. Autrement dit, la rupture de la reconversion apparaît bien mince par rapport au déracinement culturel et au changement professionnel dû au passage de l'agriculture de montagne aux mines. Il est reclassé dans une entreprise de travaux publics (TP), l'entreprise S (celle que nous avons étudiée plus précisément dans le chapitre I), avec vingt deux autres mineurs. Il n'a connu aucun problème d'adaptation. Depuis, il n'a pas été au chômage, ni en situation précaire. La réussite objective est d'autant plus forte que, sur les vingt trois mineurs partis, il n'en reste plus que huit dont M5 et six autres marocains²⁶. La confirmation objective de sa réussite est encore plus forte car c'est dans cette entreprise que nous avons rencontré le chef du personnel et le chef de chantier qui est responsable d'équipes dans lesquelles se trouvent des mineurs. Ils ont souligné le fait qu'il n'y avait pas de problèmes d'adaptation pour M5.

Au niveau subjectif, M5 sait qu'il s'est adapté en se "conformant" aux exigences de l'emploi d'ouvrier du bâtiment et, à plusieurs reprises, il montre sa satisfaction.

Q *"Ca s'est bien passé l'adaptation ?"*

"Toutes façons, c'est le travail, le courage... Quand on est parti, on est parti pour l'essai... trois mois toujours payés par Houillères. Après, le patron, il vous voit, comme ça, alors à la fin des trois mois, t'es convoqué et une embauche...".

"Nous, on est tombé dans une bonne boutique. Nous, on a eu de la chance... Quand il y a les licenciements, qu'est-ce qu'ils gardent ? Qu'est-ce qu'ils lâchent ? C'est nous qui restons, moi, C. H. (il énumère les autres ouvriers marocains)."

Certes, le rapport instrumental au travail des ouvriers immigrés, que l'on présente comme une caractéristique de cette population (Sainsaulieu, 1977), est présent. M5 n'a pas obtenu de promotion et il est confiné à des tâches d'exécution mais il s'est adapté, a résisté au processus sélectif qui a conduit d'autres au licenciement et se montre satisfait de sa situation actuelle.

M22 est un ouvrier du fond qui a fait dix sept ans aux Houillères : la moitié à l'abattage (taille puis galerie), l'autre moitié au service d'installation des monorails au fond (systèmes de cables pour faire remonter les hommes et le matériel). En effet, il est sorti de l'abattage pour raison de santé. La médecine lui a trouvé un "point d'ashme". Comme nous le verrons plus tard, il semble que ce soit pour cette raison que M22 ne regrette pas le métier de

²⁶Nous avons rencontré deux autres marocains parmi les 7 restants qui n'ont pas voulu parler et qui, au moment où nous sommes passés, étaient en sous-activité.

mineur. En 1989, il est reclassé dans un abattoir (entreprise privée) en qualité de boucher-désosseur-dégraisseur.

Après quelques incertitudes mal vécues (difficultés pour trouver un emploi car il n'a pas le permis de conduire), il s'intègre bien dans cette entreprise et ne connaît aucune phase de précarité ou de chômage. On peut voir cette réussite dans le fait que vingt et un mineurs sont partis aux abattoirs et qu'il n'en reste plus que trois.

Subjectivement, son évaluation confirme cette réussite.

"Ca a duré un mois...en stage...il fallait s'adapter...Je ne sais pas s'il (le responsable de l'entreprise) m'avait considéré comme un vieux par rapport aux plus jeunes. Je me suis imposé un peu, je ne me suis pas laissé faire...ça été tout. Quand on a fini le stage, il m'a payé le restaurant et tout...Il m'a dit *"Tes mon meilleur"*".

"Maintenant je suis dans l'hygiène-sécurité, j'ai été à Paris, au Mans...Ca dure une journée. J'suis même estimé partout".

M28 a vingt quatre ans d'ancienneté au fond, en qualité d'électromécanicien. Au moment de la reconversion, il a trente huit ans. Il est donc proche des critères du CCFC mais il est quand même obligé de se reconvertir. Ses quelques connaissances en matière d'électricité lui permettent d'entrer à EDF. Il commence par l'exploitation du réseau (les liaisons entre moyenne, haute et basse tensions). Ensuite, il est affecté à la clientèle (changement de puissance, arrêts de contrat, etc.). Ce n'est pas vraiment une évolution professionnelle. Il a exercé son premier poste à Paris et le second à Lille. Il accepte ce dernier pour pouvoir se rapprocher.

Cependant, une grande différence le sépare des autres reconvertis EDF de la catégorie précédente, son âge. Il a cinquante ans (début aux Houillères à l'âge de quatorze ans) et il ne lui reste que trois ans d'activité. C'est pourquoi, à EDF, assez tôt, il a moins cherché à progresser en postulant. Sa progression apparaît plus faible que les autres. Ceci ne l'empêche pas de se montrer très satisfait de sa reconversion et de ne développer aucun regret. La raison essentielle est qu'il pense s'en être bien sorti compte tenu de son ancienneté et de son âge au moment de la reconversion.

M28

"Il a fallu évoluer. Il a fallu nous mettre à l'ordinateur. Il fallait s'adapter...C'est quand même une reconversion. A EDF, il faut savoir se reconvertir carrément, il faut savoir faire l'informatique, savoir faire des recherches."

Q. "Est-ce que vous regrettez votre ancien métier ?"

"Non, non...Il faut dire que la société a changé...Un jeune aujourd'hui, je ne le vois pas aux mines."

Cette dernière réponse apparaît incompréhensible. Il ne parle pas en son nom. En fait, ce que M28 veut dire, c'est que le niveau de solidarité au fond ne pourrait pas être satisfait par les "jeunes" d'aujourd'hui qu'il juge trop individualistes. Surtout, le degré de pénibilité du travail au fond ne pourrait plus être accepté. Selon lui, il fallait que ça se finisse. Dès lors, "la page est tournée", il n'a pas de regrets.

Les quatre cas qui suivent sont des transferts inter-bassins. Ces mineurs sont partis des Houillères du Nord - Pas-de-Calais pour être transférés aux Houillères du Centre-Midi. Ils sont reclassés dans les mines du bassin matheysin (La Mure en Isère). Quatre d'entre-eux sont interrogés dans cette région (deux autres dans le Nord, classés dans les catégories des réussites relatives).

Ces transferts ne sont pas des reconversions car ces agents gardent le même métier (même si la continuité n'est pas parfaite). C'est pourquoi nous parlons de reclassement. La principale rupture se situe au niveau géographique. Au moment où nous les interrogeons, ils sont en retraite : les mines de La Mure ferment en mars 1997, un an après (démantèlement), l'activité est totalement terminée.

Ces cas sont difficiles à classer. Il convient de séparer nettement la transition professionnelle (des mines du Nord aux mines de La Mure) et la rupture géographique qui les éloigne de leur famille et de leur région d'origine. Au moment où on les interroge, le domaine professionnel n'existe plus, ils sont en retraite. Par conséquent, les regrets concernant le travail dans le Nord sont moins apparents. Ils sont partis du Nord parce qu'ils savaient qu'ils ne finiraient pas leur carrière aux HBNPC. Dès lors, à partir du moment où ils n'ont pas connu de phases de précarité, ils sont satisfaits de leur choix. Ils savaient que, au niveau professionnel, ils ne pouvaient faire "marche arrière".

Le fait de garder le même métier implique que l'adaptation aux mines de La Mure ne pose pas de problème. Ils font une formation - plutôt une sensibilisation au terrain - concernant les sécurités mais l'activité reste la même. En revanche, au niveau géographique, une fois en retraite, ils peuvent rentrer dans le Nord mais ils ne le font pas, ce qui signifie que le déplacement est un coût de départ qui est éliminé (M12, catégorie des réussites relatives, ne l'élimine pas, il rentre une fois en retraite).

Insistons sur le fait qu'interroger un retraité et un actif ne produit pas les mêmes informations et le même récit.

M33 est entré aux mines en 1964. En 1984, il souhaite continuer son métier de mineur mais refuse de partir en Lorraine car certains de ses collègues sont déjà revenus de ce bassin, faute d'une intégration suffisante.

A La Mure, son intégration est très difficile. Il travaille en galerie comme dans le Nord. Il regrette un peu la mentalité du Nord, surtout au fond. Pourtant, au moment de la préretraite, il ne souhaite pas rentrer. Pendant la période de CCFC, ces agents appartiennent encore aux effectifs de CDF. Ils peuvent bénéficier d'un déménagement gratuit et du choix du logement dans les cités des HBNPC. M33 ne veut pas revenir. Il a fini par tisser des liens dans cette région.

M33

"La région me plaît...Maintenant, je m'occupe du syndicat CGT-retraité, je suis secrétaire des retraités, je fais partie du conseil exécutif SSM (sécurité sociale minière)...Qu'est-ce que je vais m'embêter à remonter que les gens, ils descendent pour passer les vacances ?"

M34 a commencé en taille dans les HBNPC. En 1984, il est transféré à La Mure, en galerie. Lui aussi fait le choix de ne pas rentrer dans sa région d'origine. Il connaît des problèmes d'intégration au fond, comme les autres. Nous aurons l'occasion d'y revenir. Comme M33, il ne souhaite pas rentrer.

M34

"Pourquoi retourner là-bas alors qu'il n'y a plus rien ? Quand j'y retourne, c'est mort...La famille, ils viennent souvent, j'ai cru que ça allait me gêner...mais non !"

M35 est entré aux HBNPC en 1960. En 1984, il est transféré à La Mure en qualité d'agent de maîtrise, en galerie. Il est sorti des effectifs CDF en 1992, soit sept ans avant l'entretien. Nous retrouvons les mêmes caractéristiques que ceux qui précèdent, à savoir des difficultés d'intégration au départ, une volonté de ne pas revenir dans le Nord une fois en retraite.

M35

"Qu'est-ce que je vais aller dans le Nord ? J'estime que je n'ai plus rien à faire dans les cités...Parce que quand vous êtes dans le Nord - Pas-de-Calais, dans une cité minière, vous sortez de chez vous, vous faites les quatre points cardinaux, on voit que des murs !"

M36 est entré aux Houillères en 1973, en galerie. Il est transféré à La Mure en 1984, dans le même poste. Après vingt cinq ans d'ancienneté, il est mis en CCFC pour des problèmes de santé. Il aurait souhaité continuer à Gardanne (Bouches du Rhône) mais CDF ne veut plus l'affecter au fond. Il refuse de partir au jour et accepte le CCFC. Cette mise en retraite, à quarante trois ans, lui pose beaucoup plus de problèmes que le transfert. Comme les cas qui précèdent, il ne veut plus revenir dans le Nord.

M36

"Quand on remonte dans le Nord, ça fait chaud au coeur...Mais ça nous fait mal au coeur de voir tout ce qu'il y aJe sais pas comment vous expliquer, c'est pas la misère mais on voit que, de plus en plus, les gens sont abandonnés à eux-mêmes, résignés, même les jeunes."

Epouse. "Ca été notre choix, on ne le regrette pas...Quand on voit, avec le recul, on a fait le bon choix, pour nous et pour nos enfants."

Ces transférés produisent la même description de leur ancienne région ("*C'est mort*", "*Que des murs*", "*Abandonnés à eux-mêmes*"). Elle révèle ce qu'ils se disent à eux-mêmes afin de mieux "justifier" leur choix d'être resté. Le point fondamental, c'est la régularité en ce qui concerne la dénigrement de leur ancienne région.

M37 est un cas rare car il est le seul de notre population à avoir fait les deux mouvements de reconversion : le premier s'est déroulé à la fin des années 1960 et au début des années 70 (avant le choc pétrolier), le deuxième, dans les années 1980.

Il est entré aux Houillères en 1960, en qualité d'électromécanicien jusqu'en 1970. A cette date, il quitte les Houillères pendant cinq années pour de multiples tentatives dans le secteur privé. Il commence par travailler dans une fonderie, dans l'Est de la France, en qualité d'électromécanicien. Ensuite, il trouve un emploi dans une usine d'automobile, dans le même métier puis un autre dans une usine céréalière, ensuite dans une usine agroalimentaire. Enfin, il essaie de réaliser ce qu'il a toujours projeté : créer une entreprise dans le domaine de l'électricité avec un autre ancien mineur, toujours dans l'Est. Cette entreprise se termine par une faillite, M37 se retrouve chauffeur-livreur dans une laiterie.

En 1975, au terme de ce parcours peu fréquent, il rentre dans le Pas-de-Calais et se fait réembaucher aux Houillères qui créent des emplois à cette époque. En 1986, alors qu'il a vingt et un ans de fond et peut attendre les vingt cinq années de services pour partir en préretraite (le 9 d'Oignies a fermé en 1990), il saisit la chance, à nouveau, et crée une épicerie, en partie grâce aux mesures financières mises en place par les Houillères.

Il a gardé beaucoup d'amertume après son premier échec, c'est pourquoi il veut recommencer. Cette démarche volontaire, choisie et non subie, implique qu'il ne regrette pas son ancien métier même si, comme les autres, il pense qu'il ne retrouvera pas une telle camaraderie. Cette fois, son entreprise est rentable et il en tire une reconnaissance qui passe, pour lui, par des revenus au-dessus de ce qu'il gagnait en qualité d'agent de maîtrise du fond.

M37

"Je voulais pas rester sur un échec, de ne pas avoir concrétisé mon entreprise d'électricité. Je le considérais comme un échec personnel."

"La première année, on a fini à 92 millions de chiffre d'affaires. Maintenant, nous sommes à 210 millions de chiffre d'affaires à l'année. Je suis en train de faire ma retraite."

M37 n'est pas dans la catégorie précédente (reclassés avec ascension, catégorie I) bien qu'il ait connu une "ascension" de son chiffre d'affaires. Ceci se justifie par plusieurs raisons. Premièrement, la taille de son magasin n'a pas augmenté (ni en surface, ni en effectifs). Deuxièmement, de manière plus fondamentale, nous ne confondons pas ascension financière et ascension professionnelle. M37 était un technicien. Son premier objectif était de créer une entreprise d'électricité. S'il a ouvert une épicerie, c'est par souci de rentabilité et de minimisation des risques. En fait, il n'a comblé son échec qu'à moitié. Il voulait obtenir la rentabilité dans son domaine - l'électricité -, il a pu avoir une affaire rentable mais dans l'alimentation.

M38 a réalisé un parcours exceptionnel. Il a fait toute sa carrière au fond en taille (seize ans) en n'ayant aucune formation. Au moment de la reconversion, il souhaite entrer à EDF sur les conseils d'un chef qui avait repéré sa polyvalence et son énergie au fond. Seulement, contrairement à M27, M28, M29 et M30 (EDF), il n'a ni CAP d'électricien, ni expérience d'une fonction quelconque en rapport avec l'électricité (ni même avec aucune

fonction technique). Pour simplement entrer à EDF, il doit repasser, à trente sept ans, le Brevet d'électromécanicien fond et le CAP d'électromécanicien en équipement industriel. Or, même ceux qui le possèdent (M30, M28), avouent qu'il y a peu de rapport entre ces qualifications et les compétences requises à EDF. Seulement, pour prétendre passer les tests EDF, il faut au moins avoir ces diplômes. Après les tests, M38 entre à EDF en qualité de releveur. Il est aujourd'hui au branchement (raccord réseau EDF/client).

C'est une réussite objective (entrée à EDF) et M38 est très satisfait d'avoir parcouru une telle distance. Le degré de satisfaction est élevé : M38 est passé d'abatteur en taille à agent EDF.

M38

Q. "Le métier vous plaît à EDF ?"

"Ah oui ! J'aurais travaillé le samedi, puis le dimanche...Le changement avec le fond ! Je préfère ne plus avoir le logement gratuit, le chauffage...et être à EDF. Tout ce que je regrette, c'est d'être pas entré avant à EDF. Je serais moins esquiné !...Je pouvais pas tomber mieux."

Enfin, il reste M16, que nous avons mis à la fin de cette partie. M16 a travaillé vingt huit ans aux Houillères, en galerie (boutefeu). Au terme de ses années de service, il entre en préretraite mais souhaite quand même garder une activité. Ainsi, pendant la période minière, il avait déjà une double activité car, après quatorze heures, lorsqu'il avait fini sa journée aux Houillères, M16 travaillait dans une entreprise de transport à l'entretien et au dépannage des véhicules. Une fois qu'il a terminé sa carrière aux mines, il continue de travailler dans cette entreprise.

Ce n'est pas un reclassé dans la mesure où il n'a pas bénéficié des dispositifs mis en place. C'est un préretraité qui a voulu continuer. Néanmoins, il peut, comme les autres reclassés, comparer les diverses activités vécues. Le problème de la réussite ne se pose pas de la même manière ici, car M16 a choisi de continuer son activité dans cette entreprise de transport, il n'était pas dans l'obligation de se reclasser.

2) Les facteurs de la réussite

Nous reprenons les facteurs cités pour les reclassés de la catégorie I. Le rôle du tiers, peu fréquent, a été repéré pour M37.

2,1) L'institution d'accueil.

Sur dix reclassés de cette catégorie, six appartiennent au secteur public (EDF et CDF). L'institution est un élément important de leur réussite. Pour les transférés inter-bassins, elle leur a permis de finir leur vie active dans le même métier mais ailleurs, ce qui minimise les problèmes d'adaptation. Mais, même en cas d'inadaptation, l'entreprise publique maintient dans ses structures la personne concernée : l'exemple en est fourni par M39 (catégorie V),

transféré qui ne s'habitue pas et qui veut revenir aux HBNPC. Ces entreprises présentent des conditions d'emploi et de travail qui permettent aux salariés d'obtenir une sécurité plus importante qu'ailleurs.

En ce qui concerne EDF, les conditions favorables (logement, formations, avantages, etc.) ont été signalées dans la partie consacrée à la catégorie I.

M22 et M5, en entreprises privées, ne sont pas soumis aux mêmes conditions. Leur adaptation est doit être impérativement plus étroite.

2,2) La formation.

La formation a essentiellement concerné les reclassés EDF (M28 et M38).

M28 a déjà des connaissances en électricité. Il a été, pendant vingt quatre ans, électromécanicien au fond. Comme nous l'avons signalé, M28 pense qu'il s'est vraiment reconverti car *"il a fallu savoir faire l'informatique, il faut savoir faire des recherches, il a fallu nous mettre à l'ordinateur"*.

Comme ses collègues, M28 entre fréquemment en stage et en formation. Toutefois, nous l'avons dit, il lui reste trois ans avant la retraite : M28 ne souhaite plus postuler, ce qui diminue automatiquement le nombre de formations.

Il est possible de dire que le rôle de la formation est encore plus important pour M38, ouvrier du fond en taille pendant seize ans. N'ayant aucune formation à caractère technique, M38 doit d'abord passer les tests AFPA pour évaluer sa capacité à suivre une formation. Puis, il passe le CAP d'électromécanicien en équipement industriel et le Brevet d'électromécanicien du fond. Ces deux diplômes lui permettent de passer les tests à EDF afin de rentrer dans cette entreprise. Ensuite, il fait diverses formations.

M38

"On était deux cent quarante, ils ont retenu douze au début."

Q. *"C'était difficile de reprendre les études ?"*

"Oh oui, j'avais trente sept ans...Ca m'est arrivé de pleurer le soir sur des bouquins tellement ça...Des moments, je voulais tout balancer hein ! Ca a duré un an."

"Après, j'ai été faire des formations pour être monteur...c'est travailler sous tension quand on monte au poteau, qu'on va dans un trou, ouvrir un câble. On vous apprend à travailler sous tension."

Pour les reconvertis EDF, la formation est un élément déterminant car elle leur a permis de s'adapter mais aussi de s'éloigner de leur mode de vie aux Houillères et d'oublier les anciennes conditions de vie. Grâce aux formations, ces reclassés accèdent à de nouvelles fonctions qualifiées qui participent de leur changement de représentations.

En revanche, par définition, la formation ne peut pas avoir un rôle aussi important pour les transférés inter-bassins puisqu'ils ont conservé le même métier. Certes, la continuité n'est pas parfaite car les conditions de travail ne sont pas les mêmes au Nord et dans le bassin de la matheysine. La différence se trouve dans le domaine des règles de sécurité car le terrain ne présente pas les mêmes risques.

Seul M33 évoque une formation parce qu'il était boutefeu aux HBNPC et doit apprendre à faire des tirs dans un environnement différent.

M33

"Le système de travail, ça changeait à 100 %...C'est pas le même type de mines. Là-bas (Nord), c'est grisouteux, ici c'est CO². Même question sécurité et tout...c'est pas pareil...J'ai dû reprendre des stages de formation boutefeu...Après des stages de formation de conduite de camions pour avoir un permis de conducteur d'engins."

C'est la continuité qui prime pour ces agents transférés d'une mine à l'autre. Les problèmes d'adaptation ne se situent pas au niveau du travail en lui-même mais, comme nous le verrons plus tard, au niveau des rythmes et des cadences de travail, c'est-à-dire en ce qui concerne l'intégration dans les collectifs. Le point de vue de M33 ("*Ca changeait à 100 %*") ne peut être pris comme une vérité objective. Certes, les tirs étaient différents car ils sont directement liés aux gaz en présence mais il s'agit toujours du même métier.

Enfin, M5, M22, M37 et M16 n'ont aucune formation. Les deux premiers sont reclassés du "jour au lendemain".

2,3) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements.

L'acceptation de la mobilité est un moyen parmi d'autres pour assurer une réussite. Dans le cas des transférés, les effets négatifs du départ sont compensés par la sécurité offerte par l'institution.

Les transférés sont dans la même situation : ils partent et quittent la région car ils n'envisagent pas de faire autre chose que mineur même s'il faut tout quitter (logement, réseaux familial et amical). Nous regroupons les éléments qui soulignent cet arbitrage entre la profession (mineur) et le départ.

M33

Epouse "Lui, c'était partir mais toujours dans les mines !"

"Ben oui, après avoir fait vingt ans de carrière, ça aurait été bête de tout lâcher hein ! On a incité des jeunes à prendre des cafés mais, commerçant, c'est aussi un métier hein !"

M34

"Ca ne me dérangeait pas de partir...J'ai cru que ça allait me faire quelque chose...mais ça ne m'a rien fait...La mentalité me manque un peu. La famille, ils viennent souvent. J'ai cru que ça allait me

gêner mais non...En plus, j'ai cru que je n'étais pas famille...mais, bon, on est toujours famille mais ils viennent. Je voulais voir autre chose."

M35

Q. "Ca vous a gêné de partir ?"

"Personnellement, moi, non...J'avais plus ma mère. Moi, j'avais ma carrière quand même. Moi, j'estime qu'avec le niveau que j'avais à l'école primaire, arriver où je suis arrivé (AM), je suis content de moi. Mon père ne savait ni lire ni écrire...Et puis, l'effort que j'ai fait d'aller au cours du soir à vingt quatre ans...et décrocher le certificat d'études, j'étais fier !"

"De toutes façons, à trente huit ans (âge du transfert), qu'est-ce que vous allez faire ?"

M36

"On parlait de fermeture (Nord)...J'avais pas l'esprit de quitter la Houillère...Je voulais faire une carrière complète."

Q. "Est-ce que la famille a "pesé" dans votre choix ?"

"Ah oui, quand même, bien sûr, ça été dur...Regardez, on est retourné en vacances dans la région du Nord ! Si, la famille, c'est très très important...Les gens du Nord sont très très famille, très liés...Mais, moi, j'ai vu l'intérêt de ma famille (restreinte) avant de voir l'intérêt de la famille en général."

Epouse "Ca pas été facile, j'ai laissé papa, maman, mes frères et soeurs...Nous, on n'avait pas d'amis, la famille nous suffisait, on était tellement nombreux."

"Pour ma part, je ne regrette absolument pas. Quand je vois tous les gars qui n'ont pas franchi le pas, pour pas quitter le Nord, quand on voit ce qu'ils sont devenus. Ils sont obligés de bosser jusqu'à soixante ans, en ayant bossé plus de quinze ans au fond de la mine..."

La principale motivation qui revient est la volonté de finir la "carrière" aux mines. Tous les transférés ont plus de quinze ans de fond au moment du reclassement. Ainsi, plus l'ancienneté est grande, plus il leur semble que l'espace des choix se rétrécit et plus ils pensent que leur avenir est aux Houillères. Le "coût" du départ de la famille est constamment présent mais il n'empêche pas la décision de partir. Encore une fois, le fait de partir dans une entreprise publique permet de diminuer les risques du départ (isolement en cas d'échec).

M28 veut rentrer à EDF mais ne veut pas quitter la région. Il accepte néanmoins le poste qu'EDF lui donne à Paris. Il reste un an et demi et fait les voyages toutes les semaines car il ne veut pas quitter la région. Il obtient un poste à Lille. Lui aussi a accepté le contrat qui consiste à quitter la région pour entrer à EDF. Il ne s'agit pas d'une "vraie" mobilité.

Le dernier agent, dont l'acceptation des déplacements et de la mobilité a constitué un facteur de réussite, est M5. Cet ouvrier marocain est reclassé dans une entreprise de TP. La mobilité ne peut être un problème compte tenu de sa migration. Le déplacement fait partie de l'ensemble des caractéristiques qui fait que cet ouvrier s'adapte et se "conforme" aux exigences demandées par le poste d'ouvrier (disponibilités horaires, aucun jour de maladie, aucun retard, etc). Si nous le citons avec les autres agents dont la mobilité a joué un rôle positif, c'est que nous avons interrogé d'autres reclassés de cette entreprise qui, soit n'ont pas la même capacité en matière de mobilité (M4, au chômage, ne souhaite pas le déplacement),

soit ont les mêmes caractéristiques (M2 travaille avec M5 et accepte les déplacements de manière contrainte, faute de compétences suffisantes). Dans le cas de M5, les déplacements ne posent guère de problèmes.

M5

"Je suis parti une fois...Je rentrais le vendredi...Mais t'es là pour ça".

Q. "Ca vous dérange ?"

"Non, il faut, il faut...Tu vas pas dire non, il n'y a pas le choix, tu vas pas dire non...Qui c'est qui va y aller ?...Si ici, il n'y a pas de boulot...Qu'est-ce qu'il va faire le patron ? Il va chercher des intérimaires...C'est pas possible...On est là pour ça !".

En ce qui concerne M22, la mobilité ne joue pas un rôle prépondérant. M22 est peu mobile, il n'a pas le permis de conduire, ce qui le conduit à refuser certaines propositions qui l'intéressent mais qui se situent à quelques dizaines de kilomètres de chez lui.

M22

"Du fait que j'étais débrouillard dans les monorails et tout...l'ingénieur, il était content de moi et il m'avait dit "*Je te laisserai pas tomber*" du fait que je faisais du bon boulot et tout...Ils m'ont proposé la centrale d'Hornaing (Nord)...C'aurait été un peu la branche...mais j'avais pas de véhicule...du fait d'y aller en mobylette...j'ai dit non. Il m'a dit "*tu le regretteras*" et je l'ai regretté. Je leur ai demandé s'ils avaient pas quelque chose de plus près...s'il y a autre chose...J'étais tenace...J'aurais été en retraite alors que je travaille encore".

"J'ai fait un stage d'imprimerie...C'était bien...mais ils voulaient m'envoyer en Belgique...Toujours le problème de véhicule...en plus ma femme avait un cancer".

"Et puis, ils m'ont proposé ici à Douai (Nord) comme boucher-dégraisseur...et c'était impeccable".

Nous pouvons dire que M22 a beaucoup de chance de trouver cet emploi à proximité de chez lui. Il fait les trajets en mobylette. Il refuse deux propositions satisfaisantes et il aurait pu se retrouver au chômage. Cette "chance", dont il a parfaitement conscience, l'oblige à mobiliser d'autres moyens pour réussir. En quelque sorte, il sait qu'il n'aura pas d'autres occasions. Il faut qu'il tienne sa place.

Terminons par cette remarque concernant M38, ouvrier en taille pendant seize ans. Pour rentrer à EDF, et pour maximiser la probabilité d'avoir un emploi par rapport à d'autres qui ont des formations en électricité qu'il n'a pas, il se présente à EDF en mentionnant qu'il est mobile alors que beaucoup de mineurs inscrivent sur leur dossier qu'ils ne veulent pas dépasser la Picardie.

2,4) Les continuités de compétences.

Tout d'abord, nous commençons par les transférés pour terminer par M22, M28, M5 et M38. M37 est un cas particulier : en faisant les deux reconversions (dans les années 1970 et les années 1980), séparées par une période de dix ans aux Houillères, il établit une continuité

par rapport à la première période (il tire les leçons de l'échec de sa première création d'entreprise.)

Comme nous l'avons dit, on ne peut pas parler de reconversion pour les transférés car ils n'ont pas changé de métier. Toutefois, la continuité n'est jamais parfaite. Même si le travail est toujours celui de mineur (en galerie car, à La Mure, il n'y a pas de taille), les conditions sont différentes car, en premier lieu, le terrain n'est pas le même (dangers différents) et, en second lieu, les transférés s'insèrent dans un collectif de travail qui possède déjà un type de régulation spécifique.

Autrement dit, il existe quand même une adaptation à réaliser. Elle concerne l'intégration dans les pratiques existantes. C'est pourquoi certains ne s'adaptent pas et doivent être mutés à nouveau. Le principal problème concerne donc l'adaptation à la régulation de l'équipe de travail.

Ces transférés utilisent ce qu'ils savent pour réussir et s'adapter. En fait, nous allons le voir, les conditions de travail dans les mines du NPC sont beaucoup plus difficiles que celles de La Mure. Dans le NPC, il existe des tailles très minces, les galeries sont également plus petites ne permettant pas l'emploi d'engins puissants, l'intensité de travail est plus forte. Ainsi, il est plus facile de faire un transfert dans ce sens que dans l'autre (des mines de la matheysine à celles du Nord).

Toutes les caractéristiques montrant les problèmes d'adaptation sont rassemblées ci-dessous. Elles se polarisent sur le rythme de travail.

M33

"Nous, c'étaient huit heures de boulot. Eux, non, c'étaient quatre heures ! Eux, ils faisaient un cycle de quatre vingt dix centimètres. Nous, on faisait trois mètres quinze d'avancement. Après, ils se plaignaient qu'ils n'avaient pas de sous. Moi, je gagnais 500 Fr. en 1982 (Nord), ici, je suis à 230 Fr."

"Ils faisaient quatre ving dix centimètres, ils avaient fini leur journée. Après, ils allaient à la baraque, nous on avançait pour le camarade qui arrivait après. Ici, ils ne le faisaient pas."

"Moi, ce qui m'a choqué la première fois, c'est que j'ai vu les baraques au fond. Les types, ils fumaient. A quatre heures, ils avaient fini le boulot, ils mangeaient avant de travailler...C'est les coutumes d'ici, ça a toujours été comme ça...Le plus de godets ici, c'est mi !"

M34

"Au boulot, ça change de voir qu'ils ont des baraques pour manger au fond, qu'ils ne mangent pas sur le chantier...Ici, on travaille debout, on ne boise pas. Mais on faisait des galeries dans le charbon. C'est aussi physique que dans les tailles...sauf à la fin parce qu'on avait un appareil qui forait à notre place, on n'avait plus les marteaux-perforateurs."

M35 (AM)

"Au début, c'est assez dur parce que...dans le Nord, quand on est au boulot, on transpire...qu'ici, non hein ! Ici, on est dans le midi déjà hein ! Par exemple, j'avais quatre blindistes plus un moniteur pour m'installer un blindé de trente mètres, un convoyeur 500, si eux, ils mettaient quatre postes, dans le Nord, facilement, deux postes et demi, c'était fait hein ! Mais on transpirait, ça goûtait...Ici,

c'est pas pareil. Le rythme...ils aimaient bien discuter aussi...boire le coup de Blanc, c'est sacré hein, Ca, je peux vous le dire !"

Q. "En arrivant, vous les avez poussés ?"

"Non, non...Quand je suis venu, Mr D. (le directeur), il pensait que j'allais pousser...Il l'a cru...Moi, j'ai compris son truc...mais tout seul, vous ne pouvez rien faire, c'est pas possible. Après, on vous matraque. Moi, je l'ai senti ça."

"Je voulais au début, j'y arrivais pas. C'est dur, vous savez ! Au bout de cinq/six mois, j'ai dit "A la bonne franquette, si c'est comme ça, c'est pas autrement. Il faut suivre !" Il faut pas pousser ici, il faut laisser faire."

"C'est différent mais c'est toujours la mine. C'était plus pénible dans le Nord."

M36

"Le travail était moins dur et les gens en faisaient moins, est-ce qu'on se rapproche du midi ?"

"On descendait, une demi-heure après, on était sur le poste de travail pour gagner de l'argent, on mangeait pas le casse-croute, pas tous les jours mais ça arrivait...Ici, non, c'étaient vingt cinq minutes et même largement au-delà."

"Au début, j'ai travaillé comme je travaillais dans le Nord, moi, je faisais deux cycles par jour, deux mètres d'avancement, ça allait tout seul pour moi...J'ai fait ça une semaine et puis après, j'ai eu des histoires phénoménales...que je cassais les prix...J'ai pas dit qu'ils ne travaillaient pas, c'est faux, ils travaillaient mais à leur rythme, comme ils ont toujours appris à travailler...Il y avait une sacrée différence, il y avait le double, voire le triple d'avancement dans des chantiers de Ch'ti."

"Après, ça s'est mieux passé...On a été obligé de se mettre à leur pas, ce qu'ils nous ont avoué après que, quelque part, ça leur a fait du bien...La maîtrise, s'est rendu compte que, avec notre façon de travailler, on travaillait plus rapidement mais on travaillait énormément en sécurité. Que les gens d'ici, dans la mesure où il y avait un problème de sécurité, ils arrêtaient tout, ils attendaient d'avoir un AM pour pouvoir résoudre le problème. Nous, non, on prenait sur nous, on avançait...Mais, c'est sûr, on a ralenti la cadence."

On peut remarquer l'ambivalence d'un transfert : d'un côté, le métier est le même, la continuité est présente, de l'autre, une adaptation est à réaliser. Ainsi, les mineurs du Nord ont utilisé leur capacité de travail, leur engagement pour s'adapter et se faire reconnaître. Toutefois, pour atteindre cet objectif, une "mise au pas" est nécessaire au niveau des cadences.

La position d'AM de M35 permet à celui-ci d'exprimer la différence de rythme de travail. Dirigeant une équipe de cinquante mineurs, il lui a été impossible de modifier le rythme de travail, c'est-à-dire d'en demander plus. Non seulement, l'intensité de travail est plus faible mais les pauses sont plus nombreuses dans la fameuse "baraque"²⁷. Ainsi, M36 doit freiner pour éviter les problèmes.

En fin de compte, ces transférés ont un reclassement "facile" en arrivant dans des mines où les conditions sont moins pénibles et les rythmes plus faibles. La conséquence est logiquement une baisse de salaires. Nous retrouvons les mêmes représentations du travail et

²⁷ Les habitudes des mineurs de La Mure, en matière d'intensité de travail, proviennent du fait qu'une grande partie des effectifs a une double activité : une aux mines, l'autre à la ferme.

les mêmes discours sur l'intensité que les autres reclassés restés dans le Nord (qu'ils soient EDF ou autre). Ils ont pour base le rendement, la quantité.

M28 est reclassé à EDF. Il a moins de connaissances en électricité que les autres cas EDF (M30 dans la catégorie IV, M27 dans la catégorie qui précède). Il a été électromécanicien au fond pendant vingt quatre ans.

M28

"J'ai fait quatre ans d'apprentissage d'électromécanicien, d'hydraulicien. Ceux qui étaient à l'abattage. Je pense qu'ils ne pouvaient pas se recycler à EDF...En étant électromécanicien, il faut calculer des puissances, il fallait toujours savoir ses règles, ses bases...On le garde toujours, un abatteur, non".

M28 est proche de M10 (lui-aussi électromécanicien, catégorie I). Certes, il utilise certaines de ses compétences mais elles apparaissent assez éloignées de celles requises pour un travail à EDF. C'est pourquoi, comme M10, la formation est importante pour réduire cet écart.

Un autre reclassé fait une translation de compétences : c'est M22. Ce dernier est, rappelons-le, boucher-désosseur-dégraisseur dans une boucherie industrielle. Il trouve dans ce métier une certaine continuité en ce qui concerne la manière de travailler : rapidité, rendement individuel, etc.

M22

"Au bout de trois mois, il y avait un qui était habitué, qui désossait bien...Il a voulu faire une course avec moi...puis...après, arrivé au dernier os du train de côtes...j'avais le dernier dans les mains et je lui dit "*t'en as un d'avance !*".

"C'est assez dur...Il faut s'adapter, ce n'est pas donné à tout le monde...Il y a même des bouchers, c'est leur métier, ils y arrivent pas...C'est la rapidité, c'est au rendement".

"Je suis un gars qui a toujours travaillé avec la force...J'aime bien travailler avec ma force...Je préfère au rendement que tout doucement à l'heure...Ca vient des mines aussi, c'est dans le sang comme on dit".

"C'est un métier dur aussi...C'est pas un petit boucher qui va doucement ...Il faut faire du tonnage. Il y a des moments que je dirais que c'est plus dur que la mine...C'est selon les commandes".

Dans son activité quotidienne, les bêtes sont découpées auparavant et arrivent, par partie, accrochées sur un mini pont roulant. Le boucher doit saisir la côte ou une autre partie afin de la désosser ou de la dégraisser. Dans son entreprise, il s'occupe essentiellement de moutons et, secondairement de boeufs. L'intensité du travail provient des commandes plus ou moins fortes, ce qui n'est pas le cas dans les mines où le travail est intense mais régulier. Les horaires sont flexibles en fonction de ces commandes.

La similitude avec les mines se situe au niveau de l'organisation du travail. M22 est d'ailleurs très conscient de cette continuité et il connaît ses points forts : préférence du rendement individuel, sa force, rapidité d'exécution... M22 s'est adapté grâce à cette

continuité. Les points forts cités reviennent, en réalité, à un seul, à savoir la capacité à faire un travail intense. Encore une fois, nous retrouvons ce transfert d'attitudes liées à une représentation du travail qui, en l'occurrence, repose sur des aspects quantitatifs.

Le danger est de croire que cette capacité est valable en tout lieu, à tout moment et pour tout mineur. Rappelons que M22 a une contrainte de mobilité très forte (pas de permis de conduire) qui lui empêche d'accepter deux propositions avant cette dernière. Il faut qu'il réussisse car les risques de ne rien avoir grandissent. Il réussit grâce à son engagement dans la tâche. Il utilise ce qu'il a déjà fait ou ce qu'il a su faire et mobilise des mécanismes corporels intériorisés (la force, l'intensité). Au minimum, ce travail n'exerce pas une contrainte insurmontable pour quelqu'un qui a travaillé au rendement, dès l'âge de dix-huit ans. Ce travail lui permet de réactiver des habitudes acquises. Voilà ce que nous entendons par continuité.

Quand on lui demande pourquoi les autres mineurs n'ont pas réussi, voilà ce qu'il répond.

"Les autres étaient jeunes... Nous on avait déjà des années derrière nous de travail... On savait ce que c'était".

Autrement dit, les jeunes n'ont pas suffisamment l'habitude d'exercer le métier de mineur au point d'en intérioriser les règles, c'est-à-dire l'intensité et la rapidité du travail. Nous retrouvons la conception du travail des mineurs, qui est quasiment la même que M9 décrite plus haut, que celle de M1 (catégorie I), de tous les transférés, etc. Les mots sont parfois les mêmes, les expressions sont similaires. Ils tournent autour de la rapidité (travailler vite, courir, etc), de la capacité de travail, de l'intervention, etc. Le travail est vu sous un angle quantitatif ("*tonnage*", "*capacité*"), c'est-à-dire ce qu'il est dans les mines : l'abattage, l'avancement. Ces propos illustrent les analyses de A. Touraine (chapitre I) selon lequel "*le métier, avant d'être qualification est effort, avant d'être spécialisé est rendement*²⁸".

M22 s'adapte en continuant à exercer un travail au rendement individuel et en mobilisant ses compétences en la matière (force physique, intensité, etc).

Cette notion d'engagement se retrouve également avec M38, ouvrier en taille, reconverti à EDF. Il continue de faire comme il faisait au "fond", ce qui lui facilite son adaptation et lui permet d'être reconnu.

M38

"Là-bas (EDF), on était apprécié à l'EDF. Comme on venait du fond, on travaillait dans l'eau, dans la m..., dans tout quoi ! Nous, quand on rentrait dans la cave, qu'il y avait des toiles d'araignées, des tas de choses, on allait dans la cave, mettons, il y avait cinq chiens dedans, que ça sentait, on rentrait, on relevait... Tandis que les gens propres à EDF, ils ne rentraient pas."

"Nous, on en fait toujours plus ! C'est dans l'habitude du fond... Déjà, il (agent EDF) va s'arrêter là (il pose main sur la table), nous, on va continuer... C'est la première fois qu'ils ont vu ça, quand je suis arrivé... C'est nous les seuls qui avons lancé ça... Mettons, j'avais une petite tournée, bien

²⁸Touraine A., *op. cit.*, 1966

tranquille, j'ai fini, je demande au collègue où est-ce qu'il se trouvait, dans quelle rue et puis j'allais le rejoindre... "Tu n'as pas encore fini, donne-moi la moitié". Et puis, je continuais, comme au fond quoi ! Alors que les gens propres à EDF, "J'ai fini, j'ai fini". Le collègue, il est ehm... C'est sa tournée, c'est pas la mienne."

"C'est pas la même mentalité...S'ils n'ont pas fini leur travail, le client, il n'a pas de courant "Il est l'heure, je m'en vais"...Alors que moi, en habitant ici, j'ai cent kilomètres par jour, si on me demande à 16 H 30 "Tu ne peux pas aller voir", je reprends le camion et puis je repars, le boulot, il sera fait et je rentre à 18 H 30."

"Ils m'apprécient bien...je bosse !"

Encore une fois, cet engagement ne peut pas être considéré comme une caractéristique permanente des mineurs, valable quelles que soient les circonstances. Mais, en faisant à EDF ce qu'il est capable de faire sur la base de son ancien métier ("*on travaillait dans la m..*"), M38 s'aperçoit de ce en quoi il est différent et de ce avec quoi il peut se faire reconnaître. Il prend conscience de cela en relation avec les "*gens propres à EDF*" (expression faite à trois reprises) car lui, a travaillé dans la "saleté" et cultive cette "compétence" (c'est pourquoi il est capable d'en parler dans un entretien avec autant de réflexivité).

Les "*gens propres à EDF*" représentent, pour M38, les agents jeunes, diplômés, qui sortent des écoles EDF, c'est-à-dire tous ceux qui sont dans une position inverse à la sienne.

De même, il continue les pratiques relationnelles du fond qui consistaient à essayer d'avance ensemble, collectivement alors que le travail en taille était individuel. De cette autre compétence, il en "tire" une reconnaissance.

Après cette première continuité, comme pour ceux de la catégorie I, il peut exister un autre effet de trajectoire lorsque le reclassé a connu un changement et/ou une mobilité lors de son parcours aux Houillères. M22 est dans ce cas.

M22, boucher-désosseur, a, lui aussi, connu un changement au cours de sa trajectoire minière. Par ailleurs, nous savons qu'il a eu une première expérience professionnelle dans la menuiserie.

M22

"Après j'ai changé, je me suis occupé des monorails quand ils ont commencé à faire les avals...Ils ont arrêté d'approfondir le puits...Ca a duré huit ans...Ca servait à remonter le vieux matériel et descendre le bon matériel. C'était le système des téléphériques".

"D'après la médecine, j'avais un point d'ashme...Il y avait une crainte...Ils savaient que les mines, ils allaient fermer...Ils ont dit "*Bon, il n'est pas trop vieux*", tout ça...Dans ces endroits, il y a moins de poussières".

M22 a commencé à l'abattage à vingt-deux ans et il y est resté neuf années. Les Houillères le changent de poste en raison d'un point d'ashme. Il sort de la partie exploitation pour aller vers une partie plus technique, l'installation de cables et de monorails. Il connaît le même processus que M1 mais la comparaison s'arrête là, car M22 a beaucoup moins de responsabilités et son travail est relativement peu qualifié. D'ailleurs, il n'éprouve pas de

difficultés pour s'adapter à ce poste d'installateur, la continuité se faisant par le fil conducteur de l'exécution. Toutefois, ce dernier poste le satisfait amplement et il obtient une reconnaissance lui permettant d'avoir un soutien ("*L'ingénieur, il était content de moi et il m'avait dit "je te laisserai pas tomber" du fait que je faisais du bon boulot et tout*"). Finalement, comme M1 (catégorie I), M22 fait l'expérience d'une relative mobilité. Il n'est pas dans la situation de celui qui est resté toute sa carrière minière à l'abattage et qui n'a connu que ça, comme M38 par exemple. C'est cette petite distance qui constitue un facteur qu'il faut signaler.

M5, ouvrier marocain reclassé dans l'entreprise S., est plus difficile à traiter du point de vue des continuités. Tous les facteurs qui expliquent sa réussite sont solidaires et forment un tout dont il est difficile de distinguer les éléments. Nous avons déjà souligné son engagement et sa volonté de réussir mais ce facteur est étroitement lié aux autres. En fait, M5 s'adapte à toutes les situations que peuvent connaître des ouvriers exécutants. Les éléments qu'il peut acquérir dans sa trajectoire minière ou même pré-minière (agriculteur au Maroc) sont très faibles. La continuité ne se fait pas par des acquis spécifiques mais par toutes les caractéristiques de la main d'oeuvre exécutante qui possède une grande disponibilité et une très grande flexibilité.

M5

Q. "Le travail au fond, il était dur ?"

"Ah, il était dur...le travail, il était dur, tout, tout, tout,...au marteau piqueur, tout le temps à l'abattage. Il était dur le travail mais ce qu'il y a, il faut être courageux. On vient pour travailler".

"Tu viens travailler, tu viens travailler...On est là pour travailler. On n'a jamais posé maladie, on n'a jamais rien depuis que je suis à la S., je n'ai jamais posé malade, jamais, jamais de problèmes...Toujours à l'heure, jamais en retard. Un bon ouvrier, c'est ça...Première chose, un chantier, tu te présentes à l'heure, l'heure c'est l'heure...On nous dit ce qu'il faut faire le lendemain, si je suis pas là, c'est fini".

"Tous les chefs, c'est des bons...Toutes façons, du moment que vous, vous êtes bon, tous les chefs vont être bons avec toi...Première chose, c'est moi qui va être bon d'abord...Il faut être intelligent d'abord, agir vous, tu vas être intelligent".

"C'est pas toi qui va commander...En plus, il y en a qui vont parler, rester assis...Le chef, il voit tout...Moi, pas besoin de chef...Un bon ouvrier, pas besoin de chef...Du moment où le chef, il est content, nous, on est content...C'est le principal...Il faut bien du courage, bien intelligent, bien travailler, discuter avec les chefs, pas bagarrer avec les ouvriers, pas moucharder personne...Ca c'est un bon ouvrier...Si le chef, il demande un petit peu de services à la fin pour rester, pour finir un petit peu...C'est obligé...C'est nous d'abord qu'il faut être intelligent, après c'est le chef".

La rupture entre les houillères et la S. (l'entreprise) est faible et s'exprime dans les expressions citées ci-dessus. La première concerne les mines, la seconde, la S. : on peut dénoter les mêmes mots et les mêmes idées ("*On vient pour travailler*", "*On est là pour travailler*"), peu importe l'activité.

Son entretien est une longue définition de ce qu'est un "*bon ouvrier*" et on peut mesurer, à travers les extraits ci-dessus - qui sont plus longs -, à quel point cette main d'oeuvre se "conforme" aux exigences de l'entreprise, du poste et à quel point leur volonté

consiste à obtenir des satisfactions des "*chefs*" (pas le patron mais le chef de chantier). Ils ont profondément intériorisé les normes et les valeurs par lesquelles ils se "conforment" à la définition du "*bon ouvrier*" des "*chefs*". Dès lors, l'adaptation ne pose pas de problèmes car elle se fait par la continuité d'un travail d'exécution qui nécessite une qualification minimale. Cela explique pourquoi, sur les vingt trois qui sont partis, il ne reste que huit personnes dont sept marocains. Les licenciements sont moins sélectifs pour les ouvriers marocains.

La continuité, serait-on tenté de dire, est "totale" : elle concerne l'engagement, la mobilité, la disponibilité, la conformité, le niveau de qualification...même si elle n'a pas une origine spécifiquement minière.

2,5) Le rôle du tiers.

Comme nous l'avons dit, le rôle du tiers peut être envisagé de plusieurs manières : un collègue de travail qui aide le reclassé à s'adapter (M9) ou alors, lorsque le reclassé s'associe avec une personne (épouse ou autre). C'est le cas de M37 qui a connu une première faillite lors de la création d'un commerce dans l'électricité.

Ce dernier n'a jamais été cité parmi les facteurs de réussite précédents. M37 est créateur d'un commerce d'alimentation générale. Il n'a aucune formation pour ouvrir ce commerce (gestion), il n'y a pas d'institution d'accueil, pas de mobilité géographique nécessaire, aucune continuité entre électromécanicien du fond et épicier, etc. En fait, il y a bien un effet de trajectoire. M37 tire les leçons de son premier échec lorsqu'il fait faillite, lors de la reconversion des années 1970 (électricité). Il sait ce qui lui a manqué : des compétences en gestion. Comme beaucoup de créateurs de commerce, lors de cette première reconversion, il confond chiffre d'affaires et bénéfices. Il travaille beaucoup, rentre de l'argent mais les mises de fonds étant faibles, les plans de financement inexistant, les calculs de rentabilité insuffisants, il échoue.

Lors de la deuxième tentative, il associe sa femme à la gestion, suit les conseils d'un expert comptable et bénéficie des fonds versés par les Houillères qui lui permettent d'éviter un endettement trop lourd. En effet, il perçoit 300 000 Francs, somme qui est largement supérieure à la moyenne des primes versées par les Houillères, soit 181 474 Francs (chapitre II). Enfin, il consacre beaucoup d'énergie et de temps à son activité pour ne pas revivre ce qu'il avait vécu : au début, il ouvre de huit heures du matin à vingt heures le soir, sept jours sur sept...pour ne pas revivre la même histoire.

M37

Q. "Avec le recul, comment pourriez-vous expliquer cet échec (faillite) ?

"La gestion !...Le travail ne manquait pas. Des fois, je travaillais douze ou quinze heures par jour."

"Moi, j'ai une femme qui est plus gestionnaire que moi. Moi, j'dirais, j'peux vous faire n'importe quoi, je suis absolument pas gestionnaire. Mais, j'ai une force : c'est ma femme. C'est elle qui gère pratiquement l'entreprise."

En définitive, il semble que deux facteurs soient essentiels dans la réussite de ces reclassés : la formation (EDF) et la continuité que l'on peut noter pour tous les reclassés, les transférés inter-bassins comme ceux d'EDF (M28, M38).

Toutefois, nous voyons apparaître un fait qui a une importance capitale : la formation est de moins en moins présente. Non seulement elle est inexistante pour M5, M16, M22 et M37 mais elle n'est pas intense pour M28 qui se forme moins que les autres cas EDF. M38 est l'exception puisqu'il bénéficie d'une formation. Néanmoins, nous avons montré l'existence d'une continuité pour M38 : il accepte "l'identité pour autrui" de celui qui fait les travaux que les *"gens propres à EDF"* ne font pas. En conséquence, il existe une différence par rapport à ceux de la catégorie I : ceux-ci ont réalisé davantage de formations (EDF) qui les ont "redéfinis". L'ascension de positions et/ou en termes de responsabilité n'est pas constatée pour les reclassés analysés précédemment, justifiant la dénomination de cette catégorie : les reclassés sans regrets et sans ascension.

B - Les différences exprimées par les reclassés entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles présentes.

Les différences établies par les reclassés concernent divers aspects : métier, salaire, mode de vie, disponibilités horaires, etc.

1) Le métier.

Pour M28, les principales différences qui semblent le concerner, se situent au niveau des relations.

M28

"C'était autre chose, au niveau travail, mentalité, ambiance...Une entente que, maintenant, ça n'existe plus, dans aucune entreprise. C'était superbe, ça n'existera plus. A EDF, c'est plus personnel, plus individuel, chacun pour soi."

La différence entre les HBNPC et EDF est accompagnée d'un regret minimal. Comme nous l'avons dit, M28, vingt quatre ans de fond, a l'impression de s'en être bien sorti compte tenu de son parcours. Il ne regrette pas son ancien métier, il n'a pas connu une véritable ascension à EDF, plutôt un changement de profession dû à sa mutation dans le Nord (premier poste à Paris) car il s'est moins formé que les autres (M26, M27, M29 par exemple). Ceci s'explique par la proximité de l'âge de fin de vie active : il "attend" la retraite qui surviendra dans trois ans. Par ailleurs, il pense que le travail de mineur ne pourrait plus exister aujourd'hui étant donné le degré de pénibilité et de difficulté des conditions de travail.

M22, boucher-désosseur, ancien ouvrier du fond, n'exprime pas de regrets non plus. Pourtant, la rupture est intense pour lui. La réussite de sa reconversion tient en grande partie, nous l'avons dit, à l'exercice d'un travail peu qualifié et à une continuité entre l'organisation du travail aux mines et celle de son activité de reconversion (rendement individuel, travail physique). Mais cela ne suffit pas, il faut prendre en compte la lente déliaison avec les mines, notamment lorsqu'il est passé de l'abattage à l'installation de monorails, qui s'explique par ses problèmes aux poumons.

M22

Q. "C'est moins souple que les mines ?"

"Pour moi, il n'y a pas de changement à ce niveau-là...On fait des pauses toutes les deux ou trois heures...Si vous voulez, on est encore à la tâche alors c'est un petit peu le même genre...Ca me fait rien de perdre une pose d'une heure en retard".

"Il y a des moments où je regrette quand même hein...J'ai eu des bons moments, ça fait partie de la vie aussi...Bon la camaraderie...tout ça...le travail. Quand on a du recul...je dis, bon, dans un sens, c'est mieux d'être boucher, du fait que, à la mine, je ne sais pas combien de temps j'aurais.....Peut être, je profiterai plus de la vie...C'était dangereux aussi."

A la base de ce regret minimal et de cette différence en ce qui concerne la camaraderie, il y a un effet d'âge. M22 regrette une période de sa vie car il l'a vécue lorsqu'il était jeune ("*Camaraderie, tout ça*") mais, en vieillissant, "*on a du recul*", et "*c'est mieux d'être boucher*". Comme beaucoup de mineurs, les risques (maladie, éboulement, grisou, inondation) sont à l'origine du travail de déliaison avec la mine comme ils étaient à l'origine de la potentielle rupture générationnelle (les pères qui ne voulaient pas que leurs fils entrent aux Houillères pour ces mêmes raisons). Seulement, dans son cas, ces risques ont une ampleur plus grande du fait de son point d'asthme détecté par la médecine du travail. Peu importe le risque objectif, il est présent dans l'esprit de M22 et suffit pour lui faire dire : "*A la mine, je ne sais pas combien j'aurais.*". Il veut dire vivre sans maladie, sans accident...

M5, ouvrier marocain reclassé dans une entreprise de BTP, n'exprime aucun regret même s'il avance quelques différences entre les mines et la S. S'il devait formuler des regrets, il le ferait en pensant à son pays d'origine qu'il a quitté à trente et un ans.

M5

Q. "C'est aussi dur que la mine ?"

"Oui, oui...travail, travail quand même".

"Dans les mines, toujours pareil...nous toujours à l'abattage...A la S., on a fait un jour comme ça...on est parti ailleurs".

"A la mine, ils payent ce que tu fais, ça, ça incite".

Concernant le métier, M5 relève deux différences : le type de rémunération et le relatif changement d'occupation à la S. La première est assez générale tandis que la seconde s'explique par la position de M5 au fond, à savoir l'abattage permanent. A sa façon, il exprime

la même chose que M9, M42 et M43 de la catégorie I, à savoir que, au fond, le travail était toujours le même. En fait, l'objectif était constant mais les conditions de sa réalisation différaient. Dans les TP, les deux sont variés, les conditions varient également mais l'objectif n'est pas toujours le même alors qu'il n'y a qu'une seule finalité aux Houillères, l'abattage. Les autres mineurs ont moins cette impression car leurs fonctions aux Houillères étaient moins répétitives alors que les marocains, recrutés dans les années 1970, étaient affectés à l'abattage, en taille avec une utilisation très fréquente du marteau piqueur. Aujourd'hui, ils ne peuvent pas "glorifier" comme beaucoup d'autres le travail du mineur (comme M38 par exemple, toujours resté en taille).

Nous avons dit plus haut que M5 a établi sa réussite grâce à une continuité réalisée par l'exercice d'un travail d'exécution et par une grande flexibilité. Ainsi, entre la mine et la S., c'est le "*travail quand même*". Il apparaît normal que les différences et les regrets soient atténués.

M38, ancien ouvrier en taille, sans formation au départ, est très satisfait de sa reconversion à EDF. C'est pourquoi il préfère largement son emploi de reclassement. En matière de relations, M38 constate que les autres agents EDF sont beaucoup moins solidaires et, comme nous l'avons montré, il en tire un bénéfice et une reconnaissance en continuant à aider les autres et à essayer d'avancer ensemble. En ce qui concerne le travail, M38 est encore plus satisfait d'avoir quitté la taille au fond. Selon lui, le métier de mineur est un métier de "*bagnard*". Les différences se font surtout par rapport aux conditions du travail du fond.

Q. "*Le travail de mineur vous plaisait ?*"

"Plaisait...non ! Surtout au début, je mangeais même pas en rentrant...Il fallait que je fasse quelque chose dans le jardin. On n'avait pas le goût de manger...la poussière rentre dans le nez, dans la gorge...On mange pour se nourrir mais, le goût, on ne le sent pas...C'est un travail de bagnard."

"A EDF, j'aurais travaillé le samedi puis le dimanche...Le changement avec le fond ! C'est plus agréable, on est dehors, à l'air."

Il reste le cas des transférés. Nous avons dit que si la continuité était parfaite entre les mines du Nord et celles de La Mure alors il n'y aurait pas de différences à exprimer. Or, ce n'est pas le cas. Même si le métier reste identique, les conditions changent. De plus, les normes de comportement au travail ne sont pas les mêmes. Ainsi, il n'y a pas de taille, des engins de TP peuvent être utilisés. D'ailleurs, pour creuser la bowette (galerie principale), des entreprises de TP étaient sollicitées.

Les principales différences exprimées par les transférés ont été notées lorsque nous avons traité des continuités de compétences possibles entre les deux mines. Ils avaient du mal à s'adapter au rythme des mineurs locaux qu'ils considèrent comme plus faible.

M33

"Ils faisaient un cycle, quatre vingt dix centimètres. Nous, on faisait trois mètres quinze...Le plus de godets ici, c'est mi !"

M35

"Ici, on est déjà dans le midi. C'est pas pareil, le rythme, ils aimaient bien discuter. Il faut pas pousser ici, il faut laisser faire".

M36

"J'ai pas dit qu'ils ne travaillaient pas, c'est faux, ils travaillaient mais à leur rythme, comme ils ont toujours appris à travailler. Il y avait de sacrées différences, il y avait le double, voire le triple d'avancement dans des chantiers de Ch'ti."

Ces différences n'occasionnent pas l'expression de regrets. Encore une fois, les regrets concernent plutôt les relations. Au niveau professionnel, ces mineurs ont trouvé des conditions plus faciles.

M37 est ancien électromécanicien reclassé dans une création de commerce (épicerie). Il aurait pu attendre la préretraite mais préfère créer un commerce : il avait échoué une première fois dans les années 1970. Il n'y a aucune continuité entre le métier d'électromécanicien du fond et l'épicerie mais il n'a pas pu créer un commerce dans l'électricité. Comme les autres, les relations sont très différentes.

M37

Q."En tant que technicien, est-ce qu'il n'y a pas quelque chose qui vous manque ?"

"Non, parce que je trouve qu'actuellement le tissu est trop fragile. Je suis un fonceur mais je fonce pas n'importe où non plus, vous comprenez ! J'ai des copains qui sont artisans-plombiers. Ils ont fait leur installation : ils se sont cassés la gueule."

"Le privé, là, c'est la loi de la jungle. Il n'y a pas de fraternité comme vous trouvez chez les mineurs...Je n'ai jamais retrouvé ça, dans le privé. C'est toujours une compétition dans le privé...Aux mines aussi, on vous en demandait toujours plus, vous me direz. Mais je sais pas, c'est pas une compétition qui était...J'arrive pas à traduire, je sais pas..."

"J'ai quand même une nostalgie, une nostalgie de l'ambiance, des copains, du travail de la mine. La mine, c'est un beau métier, pour la fraternité".

"C'est un métier avec beaucoup de mouvements. Parce que chaque jour, on faisait jamais la même chose. Même le mineur qui descendait tous les jours, dans sa carrière, il a fait le boiseur pendant trente ans, et ben, pendant trente ans, c'est jamais le même boisage. Même lui, dans son travail, chaque jour était différent. C'est pas le gars qui travaille à la chaîne chez Renault, qui, lui, met un boulon de douze pendant trente ans. Pendant trente ans, il va mettre des boulons de douze, vous comprenez !"

Les derniers extraits expriment des différences qui ne le concernent pas mais qui portent sur le métier de mineur en général. Il ne parle pas de lui : encore un exemple typique de traitement neutre et distancié des différences qui s'oppose aux discours de ceux qui regrettent. Ces derniers parlent à la première personne et s'engagent davantage.

La nostalgie est le mot juste pour exprimer ce qu'il veut exprimer : c'est un effet d'âge qui produit un regret minimal portant sur une période de sa vie.

M37 a des difficultés pour comparer les deux types de "compétition" : celle qui sévit dans le privé et celle qui existait aux mines. En fait, il *"n'arrive pas à traduire"* le fait qu'il

existait une certaine compétitivité au fond mais que celle-ci s'insérait dans un contexte complètement différent caractérisé par une solidarité de tous les instants, et par l'appartenance à une entreprise publique. Les conséquences de la concurrence ne sont pas les mêmes dans le secteur privé (faillite de son premier commerce).

Enfin, nous terminons par M16, préretraité qui a souhaité garder une activité. Celle-ci consiste à faire l'entretien de véhicules (camions) et à dépanner des routiers immobilisés dans tout le Nord de la France. Son activité lui plaît car autrement il l'aurait abandonnée étant donné qu'il est en préretraite. Néanmoins, comme les cas qui précèdent, il voit des différences en matière de relations.

M16

"C'est moins difficile là (entretien), lavage de camions, manutentions sur le quai qu'à la mine."

"Ce n'est pas la même amitié. A la mine, les relations sont beaucoup profondes, par amitié...Là, il y a trop de rivalités, je le vois par moi-même, de ce que j'entends...pour monter et pour se faire remarquer...La solidarité, elle a toujours été."

2) Niveau et mode de vie.

Ces reclassés n'échappent pas à la règle : ils connaissent une baisse des salaires, même ceux qui sont restés aux Houillères, dans un autre bassin. Ces derniers également subissent les effets du déplacement géographique et ont des difficultés pour s'intégrer dans des relations extra-professionnelles.

Nous rencontrons ce dernier type de problèmes avec les transférés qui ont quitté la région du Nord lors du reclassement. Ils ont tous des difficultés d'intégration et ne peuvent reconstituer un réseau de sociabilité satisfaisant.

M33

"La mentalité, on savait déjà que c'est plutôt chacun pour soi. On a mis longtemps à être accepté par les gens ...même à l'heure actuelle (retraite depuis quatre ans)...Par rapport aux gens du Nord, c'est beaucoup montagnard, c'est réservé...Encore maintenant."

"Moi, lorsque je suis arrivé au fond de la mine, personne ne m'a serré la main, personne m'a dit bonjour...Je suis parti comme je suis arrivé !"

Q. "Vous n'avez pas d'amis ?"

"Si...des amis...mais...pas terrible quoi."

M36

"On a été très mal reçu, très mal perçu...On nous acceptait pas...Ils auraient préféré qu'ils embauchent des gens d'ici. J'ai mis six/huit mois pour faire ma place"

Epouse "Même nous, les conjoints, on était mal reçu dans les magasins...Il y a deux façons de réagir, ou on rentre dans une déprime, on se laisse...ou on se dit "on est bien chez nous, on est en famille."

"On a des connaissances mais pas de véritables amis, non ! La mentalité, c'est ça qui m'a gêné ici."

Que ce soit au niveau des relations professionnelles ou extra-professionnelles, les transférés ont des problèmes d'intégration. Ils ne retrouvent pas le niveau de sociabilité qu'ils ont laissé dans les cités minières. Cependant, des éléments importants n'apparaissent pas directement dans les entretiens. En fait, en ce qui concerne le mode de vie, étant donné qu'ils sont retraités, ils pourraient rentrer dans le Nord. Mais ils ne le font pas et ce n'est pas en raison des relations qu'ils ont établies. En fait, à des degrés divers, ils participent aux multiples activités de la région.

M33

"Qu'est-ce que je vais m'embêter à remonter que les gens..., ils descendent pour passer les vacances !"

M34

"Moi, quand j'y retourne. C'est mort" .

M35

"J'estime que je n'ai plus rien à faire dans le Nord...Dans le Nord, vous sortez de chez vous, on voit que des murs...Moi, c'est des montagnes que j'ai en face de chez moi. Regardez, c'est fabuleux...Moi, je suis ici comme si j'y étais né" .

M36

"Quand on voit ces cités minières à l'abandon, ils rasant à droite, à gauche".

M34 et M36 ont leurs enfants qui travaillent dans la région mais ce n'est pas le cas de M33 et M35. Les différences produites conduisent à une dénigration de leur ancienne région, ce qui justifie leur choix.

Au total, leur mode de vie ne peut les conduire à regretter leur choix de partir et toutes les différences semblent positives, mises à part les difficultés relationnelles.

M22, boucher-désosseur, n'exprime guère de différences en ce qui concerne le mode de vie. Ceci s'explique en grande partie par le fait qu'il est peu mobile et qu'il garde sa maison des mines dans une cité. Il fait beaucoup plus d'heures dans son entreprise (il travaille le samedi) mais, après le décès de sa femme, cette contrainte ne pèse pas trop lourdement. Comme beaucoup, il voit une différence au niveau de la mentalité.

M22

"La solidarité ! Je crois que c'était plus fort qu'en étant au jour maintenant que je travaille en usine...On était plus "familier" au fond...même encore dans les cités, ça existe encore un peu ça".

D'ailleurs, quand nous lui avons posé la question concernant ses regrets, il avait évoqué "*la camaraderie, tout ça*". Son mode de vie n'a pas vraiment changé, excepté son engagement syndical puisqu'il a tout arrêté dans ce domaine.

M5, ouvrier marocain dans le TP, n'exprime pas de regrets quels que soient les domaines. Pour lui, rien n'a vraiment changé en ce qui concerne le mode de vie pas plus que le travail.

Abordons maintenant les différences en ce qui concerne les revenus. Ces derniers sont dans la tendance générale, à savoir la baisse.

M22 (Boucher-désosseur)

"Mon premier mois, j'ai eu 4000 F...Ca faisait plus de 40 %...Ca a été racheté ensuite, le patron m'a dit *"Voilà .., t'es payé au kilo, tu me fournis de la viande, tu gagneras de l'argent"*...De 4000 F., je suis passé à 8000 F."

M28

"A CDF, on avait quatorze mois et demi, à EDF, on n'y est pas."

M33

"En 1982 (Nord), je gagnais 500 Fr par jour. Ici, je suis à 230 Fr par jour."

On comprend davantage pourquoi M22 dit qu'il compte sur sa *"force"* pour réussir et qu'il n'aime pas travailler *"tout doucement, à l'heure"*. Quand l'entreprise change de système de rémunération, son salaire double.

M37, épicier, est l'un des rares reclassés à avoir connu une augmentation de ses revenus. C'est la cause essentielle de sa reconnaissance car il était AM électromécanicien et, lors de la reconversion, il devient épicier. Son objectif est précisément l'augmentation de ses revenus et c'est pourquoi il n'a pas voulu partir en préretraite.

Pour conclure cette catégorie, terminons de la même manière que pour la catégorie précédente, à savoir un tableau qui récapitule quelques exemples des principales différences exprimées.

	Houillères	Situation actuelle.
M22	<i>"A la mine, je sais pas combien j'aurais..."</i>	<i>"Je profiterai plus de la vie" "C'est mieux d'être boucher"</i>
M5	<i>"Dans les mines, toujours pareil"</i>	<i>"On fait un jour comme ça, on est parti ailleurs."</i>

M38	<i>"C'est un travail de bagnard"</i>	<i>"C'est plus agréable, on est dehors."</i>
M35	<i>"On voit que des murs"</i>	<i>"Moi, c'est des montagnes que j'ai."</i>

Tous les reclassés ne suivent pas un principe d'opposition qui consiste à opposer l'ancienne et la nouvelle situation sur des points précis. Néanmoins, que ce soit la région pour les transférés ou le métier pour les autres reclassés, on observe une certaine dénigration de l'ancienne situation. Il reste, au minimum, des regrets de la camaraderie qui, de toutes manières, caractérisent la quasi-totalité de notre population.

Pour chaque reclassé, il est possible de mesurer l'intensité des divers facteurs dégagés précédemment.

Pour les reconvertis M5 et M22, la continuité apparaît plus forte. Certes, les métiers sont très différents. Travailler dans une boucherie industrielle ou dans une entreprise de BTP ne ressemble pas au travail de mineur. Mais il faut raisonner en termes de distance et d'écart entre les deux situations. L'ouvrier marocain connaît une continuité à travers un travail d'exécution. La distance entre tenir un marteau-piqueur au fond et tenir un marteau-piqueur au jour est plus faible que celle qui existe entre un électromécanicien au fond et un rondier dans une centrale de production nucléaire (M10) même si le travail au fond et au jour ne se résume pas à tenir le marteau-piqueur toute la journée²⁹. En fait, dans ce cas, la continuité se fait à travers l'absence de qualification. Elle se fait "par le bas" et non par des compétences techniques transférables. Mr. M., chef de chantier de l'entreprise S., responsable de leur intégration (chapitre II), disait qu'il y avait *"ce boulot manuel avant tout"*.

La situation du boucher-désosseur est un peu différente mais il s'agit d'une différence de degré. Le contexte l'oblige à s'adapter impérativement (refus de propositions par absence de mobilité) et il s'adapte grâce à sa "force" et au travail au rendement (il double son salaire). Bref, la distance est plus faible ici que dans le cas des reconvertis EDF. Ces derniers ont accédé à d'autres fonctions, de surcroît, qualifiées, dans lesquelles les continuités sont atténuées. Les exigences en matière de qualifications techniques ne sont pas comparables. La seule différence significative, relevée par M5, est le rendement individuel qui "incite". Il est normal que les différences soient plus faibles que dans les autres cas : il s'agit d'une continuité d'exécution.

²⁹Cette comparaison entre le maniement du marteau-piqueur au jour et le maniement au fond a été faite par André (témoignage d'André, chapitre I) qui expliquait que ce n'était pas identique car, dans les TP, il ne fallait que "frapper". Alors que, au fond, il s'agissait d'une utilisation quasi-artisanale du marteau-piqueur. Nous retrouverons cette différence avec M14.

Pour les transférés (M33, M34, M35 et M36), les regrets concernent la mentalité mais aucun d'eux ne regrette le choix de partir. Ils ont réussi parce qu'ils n'ont pas eu à faire un effort de reconversion et surtout parce qu'ils se sont intégrés dans leur région d'accueil. Seul M12 (catégorie IV) a préféré revenir une fois en retraite, ce qui montre la relative insatisfaction du choix de quitter la région.

Pour M38, il est possible de dire que la formation a joué un rôle important car, au départ, son métier d'abatteur en taille ne le prédisposait pas à rentrer à EDF, même pour des fonctions d'exécutant. Cependant, il utilise également des éléments de continuité (engagement) lui permettant une certaine reconnaissance.

Conclusion (catégories I et II).

Les dix huit reclassés de ce pôle ont un point commun : ils ont réussi leur reconversion objectivement et subjectivement. Ils n'ont connu aucune phase de précarité ou de chômage depuis leur sortie des mines. Ils ne sont pas menacés par le chômage. De plus, ils ont obtenu une reconnaissance dans leur institution respective leur apportant une confirmation subjective. Cette dernière est renforcée par la faible présence de regrets de leur ancien métier. Ils établissent leur réussite sur la simple base de leur trajectoire et non par comparaison avec les autres reclassés qui ont connu des échecs (comme ceux de la catégorie V). Ces agents, même s'ils émettent parfois des inconvénients, ne voudraient pas revenir en arrière, ce qui n'est pas le cas des reclassés des autres catégories qui, eux, ont beaucoup de regrets et de nostalgie et voudraient retourner en arrière.

Lorsqu'ils expriment des différences, au mieux, elles sont neutres et distancées, au pire, elles mettent en exergue des jugements de valeur qui ont tendance à dénigrer leur ancienne situation. L'analyse de leur récit, de la structure de leur opposition, permet de dire que ces reclassés adhèrent à leur présent.

Ces reclassés se sont identifiés à leur situation. Leur expérience présente, replacée dans leur trajectoire, leur a semblé plus satisfaisante. C'est pourquoi, ils sont "sortis" du "monde minier" (excepté les transférés qui ne l'ont jamais quitté). Ceci explique aussi la représentation de leur ancienne situation. En quelque sorte, il existe une rupture d'identification. Mais la différence entre la catégorie I et la catégorie II se situe dans l'intensité de l'identification au présent. Ceux qui sont classés dans la première ont eu accès à des fonctions plus qualifiées et/ou demandant plus de responsabilités. Surtout, ils sont encore dans une situation où ils formulent des projets; soit une ascension professionnelle, soit une postulation pour se rapprocher de leur domicile. La dimension du "projet" n'est pas présente pour ceux de la catégorie II : ils adhèrent à leur position présente, ont rompu avec le passé mais "n'investissent" pas de moyens pour améliorer encore la situation.

Pôle II - LES ECHECS.

- Les échecs - Catégories III

Quatre reclassés sont en échec. Leurs caractéristiques générales sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau XXVII - Caractéristiques générales des cas d'échec.

	Qualif.	Ancienneté	Emploi HBNPC	Emploi de reconversion	Situation actuelle
M4	OU	16	Taille	Ouvrier (TP)	Chômage
M7	AM	23	Galerie	Chef d'équipe (TP)	Chômage
M8	AM	22	Galerie	Contrem. (TP)	Sous activité
M23	OU	24,5	Taille	Concierge	Chômage

La première remarque qu'il est possible de faire est que tous ces agents, classés en échec, sont des agents du fond qui viennent de la partie "production" et non pas de la partie "technique". Ils ont fait leur carrière à l'abattage soit en galerie, soit en taille.

Comme nous l'avons dit dès le début, le faible nombre de reclassés dans cette catégorie s'explique par la volonté d'augmenter les cas dans les catégories qui représentaient un poids important dans le total des reclassements, à savoir les reclassés EDF et CDF. Etant donné que ces reclassements se sont réalisés dans des entreprises publiques, la probabilité de rencontrer des cas d'échec est faible.

L'analyse des entretiens de cette catégorie et de celles qui suivent est un peu différente de celle qui précède. En effet, les situations étant moins satisfaisantes, les reclassés tiennent parfois des propos difficilement conciliables entre eux. Certaines propositions sont contradictoires, l'ensemble de l'entretien manque de cohérence. Certains de ces reclassés essaient d'expliquer leur parcours, de justifier leur (mauvais) choix, de limiter leurs responsabilités dans l'explication de leur situation actuelle, d'où des stratégies discursives visant à "masquer" la vérité des faits (parfois explicitement lorsque le reclassé ne veut plus parler). Dans l'ensemble des propositions émises, l'analyse doit chercher, dans les détails et les hésitations, la vérité de leur situation.

A - Evaluation et facteurs de l'échec.

1) Evaluation objective et subjective.

L'évaluation objective est facile à mettre en évidence pour ces quatre cas. En effet, M4, M8 et M23 sont en situation de chômage qui est la sanction par définition sur le marché du travail. M7 est en sous-activité importante et a connu de longues phases de chômage.

M4 entre aux Houillères à l'âge de vingt cinq ans, après une expérience dans la pâtisserie. Il fait sa carrière à l'abattage, en taille. Il termine chef d'équipe "boutefeu". Pendant, la période de reconversion, M4 est mis en Congé Individuel d'Adaptation Professionnelle (CIAP) attestant, comme il le dit, son attentisme et ses difficultés à être reclassé. Il faut dire qu'une forte contrainte de mobilité pèse sur sa reconversion. Finalement, en 1990, il finit par être reclassé à la S. (TP), c'est-à-dire dans la même entreprise que M5 et M2 (catégories II et V). Cette dernière, contrairement aux autres, s'engage à garder les mineurs pendant cinq ans (deux ans normalement). A la fin de cette période, à quelques mois près, M4 est licencié. Depuis 1994, il n'a pas retrouvé un emploi malgré un activisme déclaré.

M7 entre aux Houillères à l'âge de quinze ans, en 1966. En 1980, il devient AM. Au moment de sa reconversion, il a vingt trois ans de services et trente huit ans d'âge. Dans les deux cas, il lui manque deux ans pour avoir un Congé Charbonnier de Fin de Carrière (CCFC) ou pour partir en détachement dans une entreprise. Ceci explique pourquoi il essaie de repousser le moment de la sortie des mines. En 1989, il part six mois à l'essai en qualité de chef de chantier chez B. (la même entreprise que M9, qui, lui, y est resté). Au bout de ces six mois, l'entreprise lui propose un poste à Toulouse, toujours en qualité de chef de chantier. Etant en stage à l'essai, M7 peut refuser et rentrer aux Houillères. C'est ce qu'il fait, il refuse de partir par crainte de ne pas avoir assez de connaissances et, secondairement, pour éviter le déplacement. Après une menace de licenciement des Houillères, il entre dans une grande entreprise de TP spécialisée dans la pose de dalles en béton. Les conditions de travail (en caravane avec beaucoup de déplacements) sont très difficiles. En 1991, il "craque" nerveusement...La même année, il est embauché dans une entreprise - la même activité - qui se trouve, cette fois, proche de son domicile. Dans celle-ci, il a un accident du travail (pied éclaté) et se trouve en arrêt-accident du travail pendant un an et demi. Quand il revient, l'entreprise est rachetée, des licenciements s'ensuivent. Il est mis en sous-activité. Sur les sept derniers mois qui ont précédé l'entretien, il a travaillé cinquante jours.

M8 entre aux Houillères la même année et au même âge que M7 qu'il connaît puisqu'ils habitent la même commune. Comme lui, il devient AM en 1980. En 1988, il fait un stage à l'essai chez B, la même entreprise que M9. Ce stage se termine par un échec au bout de huit mois. Ensuite, il part en formation en Savoie pour devenir contremaître de chantier, qualification juste inférieure à chef de chantier. A l'issue, il est embauché dans une grande entreprise de TP, en Ile de France. Mais cet éloignement pèse sur sa vie familiale, il trouve un emploi dans la région, dans une plus petite entreprise de portée régionale. Au bout de cinq

ans, l'agence locale est fermée, le personnel est en licenciement économique. Il est au chômage et fait, au moment de l'entretien, une formation PIOP à l'ANPE (Préparation à l'Insertion et à l'Orientation Professionnelle).

M23 commence à l'âge de quatorze ans et demi aux Houillères, en 1964. En 1989, il a vingt quatre ans et demi de services. Contrairement aux autres cas, il peut attendre son CCFC en partant en détachement mais ne le fait pas. En fait, M23 apparaît comme un cas particulier dans notre population. Son entretien est assez mystérieux mais il semble que M23 ait préféré partir avant, pour bénéficier de la prime des années de service car, en partant en CCFC, puis en retraite, il ne pouvait pas bénéficier de ce pécule. Quoi qu'il en soit, M23 est reclassé en qualité de concierge dans la région parisienne. Au bout d'un an, il est licencié pour faute professionnelle. Depuis 1990, il est au chômage et fait des formations ANPE. Mais la maladie stoppe ses recherches...

Pour ces quatre cas, l'évaluation objective de leur échec est évidente et donc facile à déterminer : le chômage est l'invalidation professionnelle suprême et introduit une rupture ou met un terme brutal à une longue trajectoire. Ainsi, l'échec personnel est mal vécu, le degré de malaise est intense pour ces travailleurs habitués au travail physique et à l'engagement dans la tâche. Cet échec objectif se double d'un sentiment de relégation et de dévalorisation personnelle. Il apparaît que la rupture de trajectoire due à la reconversion est d'une intensité minime par rapport à celle du chômage qui crée un sentiment d'inutilité sociale.

M4 est entré dans cette spirale de la dévalorisation car dans l'entreprise de reconversion, il est prêt à tout pour garder son emploi, qu'il perd pourtant.

M4

"Ils m'auraient mis avec un balai...même avec un petit salaire mais c'est qu'on a du travail et un revenu tous les mois...On aurait dû avoir plus de discussions...plus approfondir. Mais s'ils m'auraient mis avec un balai, dans une cuisine, à faire la vaisselle, donner un coup de main à la préparation à la cantine...n'importe quoi...vu qu'ils savaient mes antécédents, que j'étais pâtissier...et même que je voulais descendre à un bas prix...même s'il le faut, même pour 5000 F. par mois je reste."

"Je me sens inutile, rejeté".

La dévalorisation personnelle commence déjà avant le chômage ("*avec un balai*", "*petit salaire*", "*même pour 5000 Fr.*") et se poursuit ensuite avec ce sentiment d'inutilité. Ceci a des répercussions sur sa santé et son moral que nous n'avons pas cherché à savoir.

M8 exprime également ce sentiment d'exclusion et de rupture due au chômage.

M8

"Le plus intense, c'est le licenciement...On se sent toujours rejeté par les autres, par ceux qui ont du boulot".

Q. "*En termes de revenu ?*"

"De tout, tout !...Même d'être humain quoi ! Le peu qu'on a des discussions avec quelqu'un qui bosse..."*"Ouais, mais pourquoi, toi, tu bosses pas ?"*... Comme si c'est nous qui avait demandé de ne pas avoir de boulot... Ou alors eux, ils se permettent beaucoup plus de choses comme nous, on pouvait se permettre du temps où on bossait quoi..."

Quant à M23, le sentiment d'échec est total. Son entretien est celui dont le caractère dramatique est le plus élevé. Cette famille vit avec 1600 F. par mois après une série d'échecs et d'erreurs personnels. La maladie s'est ajoutée à ces événements. Son épouse intervient, avec véhémence, à plusieurs reprises au cours de l'entretien, comme elle intervient, nous aurons l'occasion de le voir, dans tous les choix du couple.

M23

"Nous avons perdu nos relations progressivement...Les amis ont peut être peur qu'on leur demande de l'argent !...Même la famille, on perd le contact...On peut plus payer les apéritifs, ça coûte cher...Même mon enfant, quand il vient, il doit payer."

"Ca tourne dans la tête, j'ai fait trois dépressions."
Epoque. "Je fais attention aux médicaments qu'il prend !"

"Je suis en arrêt maladie...Je suis opéré au mois de septembre...J'ai peur maintenant...pour travailler, c'est dur, dur...Espace-vert, je pourrais encore mais maçonnerie, je peux plus...J'ai le vertige maintenant."

Epoque. "Il a un orteil qui noircit...Il sue pour rien...Il a dix huit cachets par jour pour le sang !"

Sa description de la maladie est beaucoup plus longue. M23 a subi un pontage, une amputation artérielle, une autre de l'orteil. Ces maladies proviennent de la cigarette puisque M23 déclare avoir beaucoup fumé lorsqu'il est devenu concierge (deux paquets par jour "*facile*", nous a-t-il dit), métier auquel un mineur de fond apparaît peu prédisposé tellement la pression externe est forte.

Enfin, M7 n'exprime pas ce sentiment d'exclusion ou de dévalorisation. D'ailleurs, il a beaucoup de mal à prononcer le mot "*dépression*". C'est l'intervention de son épouse qui permet de libérer son expression.

M7

"J'ai été arrêté malade, j'avais des problèmes nerveux...dépression et tout, la fatigue et tout...J'en pouvais plus."

"J'ai eu du mal à m'adapter, j'ai été dépressif hein...J'ai dû arrêter...deux fois...J'ai pris un malaise dû au stress, le SAMU et tout...On a cru à une crise cardiaque et c'est le stress."

Dans la catégorie des échecs, ces quatre reconvertis ne posent pas de problèmes d'identification. L'échec se voit objectivement par le chômage, se lit dans leur discours, à travers leur maladie (trois sur quatre), dans leurs sentiments de dévalorisation et d'inutilité. Pour ces individus, l'identité sociale ne peut pas ne pas se faire autrement que par le travail, seul moyen d'accorder un sens à leur vie.

Au terme de cette évaluation, il reste maintenant à mettre en évidence les facteurs qui ont déterminé ces échecs.

2) Les facteurs de l'échec.

Nous pouvons identifier trois grands ensembles de facteurs contribuant à expliquer leur échec. Premièrement, le manque de connaissances professionnelles non comblé par les formations quand il y en a eu (déterminant classique). Deuxièmement, l'institution d'accueil qui peut offrir des conditions insatisfaisantes à ces mineurs reclassés. Enfin, troisièmement, les contraintes de mobilité qui dérivent, dans une certaine mesure, mais pas en totalité, de l'état des connaissances et des compétences (effet d'âge qui peut jouer sur cette mobilité, effet de la vie minière également).

2,1) Le manque de compétences professionnelles et de formation.

En fait, plutôt que de manque de connaissances, il faudrait parler d'absence de formation et d'expériences destinées à combler l'écart de compétences entre leurs acquis et le poste. Pour ces reclassés, les facteurs favorables dégagés pour ceux de la catégorie I et II ne jouent pas : formations aux Houillères, formations de l'institution d'accueil (EDF), rôle du tiers, etc.

De même, le transfert de compétences n'a pas lieu comme pour d'autres. Il est certain qu'une reconversion entre trente et quarante ans, pour l'essentiel, nécessite des mesures pour diminuer la distance entre les compétences acquises et celles requises. Ici, rien ne l'a permis.

M4 est reclassé dans l'entreprise S., en qualité d'ouvrier qualifié.

M4

Q. "Vous aviez des connaissances ? Vous sentiez que c'était difficile ?"

"En connaissance, on n'en avait pas...Il fallait apprendre sur le tas...J'étais ouvrier qualifié au fond, ils nous ont reconnu ouvrier qualifié...mais c'est vrai que ...il y a des choses qu'on ne savait pas ...Il a fallu apprendre".

Q. "Vous avez fait le système des doublettes ?" (entretien avec Mr. M., chapitre II)

"Oui...justement pour nous apprendre le métier...Ca servait beaucoup...J'ai toujours eu affaire avec des gens bien."

"A la S., j'ai souvent été prêté à d'autres entreprises...J'ai travaillé pour R., S., pour B. (autres entreprises de TP)...B. avait besoin d'ouvriers plutôt que de prendre des intérimaires et tout...C'était la S. qui prêtait ses ouvriers...On changeait constamment...Il n'y a qu'à la fin que je suis parti pour R. à F. (02). Je devais partir pour remplacer une semaine ou quinze jours un ouvrier qui est parti en congé. Je suis resté un an et demi...Là-bas, on s'amusait pas...Moi, je faisais l'entretien et le nettoyage du camion...tout ce qui s'ensuit."

"Il y avait une chose ...euh...enfin, ça été bien fait quand même...il faut le reconnaître...malgré que l'on n'avait pas de connaissances dans le métier, ils m'ont payé ouvrier qualifié...Ca, il faut quand

même le reconnaître. Si on nous a mis là-dedans, c'était pas notre faute...On était mineur, on pouvait pas apprendre le béton, ceci, cela,...parce qu'on n'en avait jamais fait."

Le cas de M4 illustre parfaitement le processus, que nous rencontrerons à plusieurs reprises, nous permettant de le confirmer, de marginalisation progressive au sein de l'entreprise aboutissant à l'exclusion hors d'elle, c'est-à-dire le chômage. En effet, au début, M4, comme les autres mineurs arrivés, est affecté au "métro", en doublettes (entretien avec Mr. M. de cette entreprise qui s'est occupé de la reconversion, chapitre II). On pourrait dire que, dans une certaine mesure, il a une fonction définie, une relative spécialisation. Mais, ensuite, il est progressivement marginalisé en étant affecté à des tâches de moins en moins définies et surtout, de moins en moins qualifiées. Ce processus se déroule parallèlement aux multiples prêts aux autres entreprises. En soi, ces prêts ne signifient pas absence de qualification. Ainsi, une entreprise peut très bien prêter ses ouvriers hautement qualifiés pour certaines tâches bien précises. Mais, ici, ce n'est pas la cas, c'est même l'inverse. M4 est prêté pour donner des "coups de main", pour remplir des tâches d'entretien, de nettoyage, bref des tâches qui ne nécessitent aucune qualification, aucune connaissance précise. Dans l'entreprise S, M4 n'a pas une place définie qu'il aurait pu obtenir grâce à des connaissances et des compétences. Il était mineur, *"le béton"*, il *"n'en avait jamais fait"*.

C'est pourquoi il exerce des fonctions non qualifiées. Dans cette situation, il faut tenir sa position par d'autres moyens : le meilleur et le plus facile d'entre-eux est la mobilité et la disponibilité. Mais, M4 n'est ni mobile, ni disponible.

De plus, étant reclassé ouvrier qualifié, une distorsion se met en place entre cette qualification officielle et sa véritable fonction dans l'entreprise. M4 a tout juste le niveau d'un ouvrier non qualifié et, de fait, il exerce les fonctions d'un exécutant. La place de M4 au sein de l'entreprise ne justifie pas la reconnaissance d'ouvrier qualifié. *"A la fin"*, il reste pendant un an et demi dans une autre entreprise avant d'être licencié au bout de cinq ans.

M7, ancien AM, est reclassé dans une entreprise de TP spécialisée dans la pose de dalles en béton. Plus précisément, M7 est affecté au polissage des dalles. Il commence par un stage chez B., une autre entreprise de TP, en qualité de chef de chantier mais, à l'issue de cette période, il refuse de partir à Toulouse avec cette même qualification. A la base de sa décision, il y a justement le manque de connaissances dont M7 est très conscient. En fait, il a peur de se retrouver au chômage là-bas faute d'avoir les compétences nécessaires et d'être en position de faiblesse vis-à-vis des ouvriers et des chefs d'équipe, pouvant le conduire au licenciement.

M7

"Mon premier poste, c'était B. ...six mois à l'essai, au bout de six mois, embauché chef de chantier...J'ai su m'adapter avec les gars avec qui j'ai travaillé, les chefs d'équipe et tout...Les six mois se passent bien...*"Vous êtes nommé...mais, ici, pour l'instant, je n'ai pas de poste à vous donner, vous êtes muté à Toulouse"*...J'ai dit non. Ca, au départ, ils ne vous le disent pas au départ...Le jour même, rupture de contrat."

"On n'est pas AM fond chef de chantier du jour au lendemain".

Q. *"Pourquoi avez-vous dit non ?"*

"Quitter la région, c'était peut être pas trop grave, ce qui était important, c'était le rapport ouvrier/chef de chantier. Déjà, quand je faisais le stage, il y avait des gars de valeur qui étaient

ouvriers, qui connaissent leur boulot sur le bout des doigts et tout et que eux, aussi, ils souhaitent avoir un poste et... moi, j'arrive là comme un cheveu sur la soupe... Je ne connais rien. Si le gars, il veut m'induire en erreur, il peut le faire au niveau des pentes, de n'importe quoi ! Et vous plongez ! Si on n'est pas bête, là, tout se passe bien (pendant les six mois). Les gars, ils me disaient "*Non M., il faut faire comme ça, tac, tac !*" Le métier, on l'apprend... Là, j'ai été pendant six mois avec eux, je travaillais avec eux, les rapports commençaient déjà à... J'aurais été nommé avec eux... Si j'avais fait une petite connerie, ils m'auraient dit "*Non M., il faut faire comme ça, comme ça.*" Tandis que partir à Toulouse, il faut tout recommencer encore. J'arrive là-bas, je connais personne... mais là, je suis chef de chantier... Là, je suis plus Houillères (à l'essai)... Là, je suis licencié.... Tandis que là, c'était retour aux Houillères pour une autre formation hein !"

"C'est toute la famille, l'épouse, trois enfants... et je suis licencié là-bas ou quoi... Galère."

Ainsi, M7 connaît la même situation que M9, chef de chantier chez B. (catégorie des réussites). Etant en position de chef de chantier sans avoir une connaissance supérieure à celle des ouvriers, ces reclassés n'ont pas assez de ressources et de pouvoir pour assurer leur place à court/moyen terme. Nous l'avions noté, une interaction vertueuse s'était mise en place entre M9 et la tierce personne. Mais l'inverse peut tout aussi bien se produire. Si le chef de chantier n'obtient pas le soutien des ouvriers et des chefs d'équipe, alors il s'isole et fragilise sa position. Pendant le stage d'essai chez B., M7 a un "filet de sécurité" car il peut retourner aux Houillères si les affaires tournent mal. En revanche, après, c'est fini. C'est bien le manque de connaissances professionnelles qui est à l'origine de la fragilisation de sa position et du manque de pouvoir.

Pourtant, étant donné le stage de six mois, dont l'objectif est de combler, dans une certaine mesure, le manque de compétences, M7 aurait dû se sentir en confiance pour aborder son affectation à Toulouse. Ceci montre un point capital : la période d'essai apparaît trop courte pour assurer une adaptation, surtout que, pendant ce délai, il n'y a aucune formation. Le seul mode d'acquisition est l'apprentissage par observation directe ("sur le tas"). Or, ce mode d'acquisition est lent et s'oppose aux formations dans lesquelles l'acquisition est formelle et explicite. L'apprentissage pendant la période d'essai est lent parce que les explications sont faibles et biaisées par les relations conflictuelles qui existent entre les ouvriers et les chefs de chantier.

Il est difficile de savoir ce qui relève du manque de confiance dû à l'insuffisance de compétences et ce qui relève de la contrainte de mobilité (il devait partir loin de sa région d'origine). Le tout s'insère dans un contexte de relative sécurité grâce au retour possible aux Houillères, ce qui ne manque pas d'influencer sa stratégie. Quelques temps après, il doit partir dans le centre de la France (embauche chez R.) mais peut être que, avant, il espérait trouver un emploi sur place, ce qu'il fera en fin de compte. Aujourd'hui, il dit regretter de n'être pas parti à Toulouse.

Toujours est-il que les deux facteurs - le manque de connaissances professionnelles et la contrainte de mobilité - et le retour possible expliquent pourquoi il ne part pas. Le problème ne s'arrête pas là, car en se privant de cette possibilité, il doit prendre ce qui reste dans des délais assez brefs.

M7

"Je suis revenu et ils m'ont menacé de licenciement...menace...menace...J'ai travaillé au fond...six à sept mois jusqu'à tant qu'ils me repoussent".

Q. "Est-ce que vous calculiez en vous disant "Ca fait vingt ans que je suis aux mines, je vais essayer de faire durer ?"

"Ah oui hein...j'avais vingt trois ans, il me manquait pas beaucoup hein, vingt ans, trente huit ans, il manquait rien !"

"Après menace de licenciement...j'y croyais un peu, je savais qu'ils n'avaient pas tous les droits mais bon...et puis je savais très bien que ça se fermait, il n'y a plus qu'une taille qui marchait, il n'y avait plus rien, il n'y avait plus de possibilités de..."

"Et puis, il y a ce fameux truc de chez R. ...Ils nous ont endormis "*possibilités de gagner de l'argent*"...Ils me reprenaient en tant que polisseur responsable d'équipe...c'était en Touraine, je suis parti avec cinq marocains en reconversion...Nous, on travaillait déjà avec eux au fond. On vivait en caravane...cohabiter et tout, c'est pas évident...J'ai fait une formation dans le midi."

Q. "Vous saviez que vous alliez partir de la région, ça ne vous a pas limité ?"

"Non, je voulais du boulot, je voulais pas rester sur le carreau, ...il n'y avait plus rien ici."

"En Touraine, j'y suis resté deux ans, j'ai fait la navette tous les week-end, en voiture...Ah ouais ! Galère hein !...Sur un an, j'ai fait 100 000 km...Au début, je prenais les marocains mais, eux, ont accepté de rester là-bas, ils ont eu des logements...Nous, on n'avait pas accepté."

"J'en avais...(fait un signe pour signifier "par dessus la tête"), la route, le travail, c'était dingue, aussi, on dormait pas beaucoup, on était payé à la tâche, aux m² mais des m², il faut en faire aussi...A R., on faisait tout, préparation, bétonnage, sciage, polissage...et on était payé aux m²...Il y avait 485 km. pour aller, là-bas, je voyageais encore...Je rentrais le samedi matin ou l'après-midi, voire le dimanche matin...Le dimanche soir, la route...Je partais à minuit pour arriver à six/sept heures, j'avais encore en camion et caravane 100 ou 200 km. pour couler à P. (Vienne)."

Ainsi, M7 est reclassé chez R. en subissant une première déqualification (il était AM et devient ouvrier qualifié) et c'est la "*galère*". Le travail est très difficile car il doit poser des dalles de béton dans un temps limité. Pourtant, cette fois, il suit une formation dont il minore les effets (formation très rapide destinée à acquérir les compétences pour le polissage exclusivement). Il "craque" et se trouve en arrêt maladie. Il trouve le même type d'emploi dans la région et démissionne de chez R. Mais, dans sa nouvelle entreprise, il est repris en qualité d'ouvrier non qualifié. La "descente" professionnelle se poursuit. Un an après, il est victime d'un accident du travail en tombant d'une échelle qui entraîne un arrêt d'un an et demi (pied éclaté). Quand il revient, des licenciements ont lieu, il se trouve en sous-activité. Nous avons calculé, ensemble, le nombre de jours de travail depuis le mois d'octobre 1997. En mars 1998, il a travaillé quarante huit jours ! Ce qui équivaut, sur six mois, à huit jours par mois...

L'enchaînement des événements à partir du refus de la proposition apparaît clairement. Ce processus, nous l'avons constaté pour d'autres mineurs qui ont regretté ensuite la première proposition. Or, le manque de connaissances est la principale raison de ce refus car il semble que la mobilité géographique soit moins "pesante" pour M7 que pour d'autres. Il est vrai néanmoins que les termes de son "calcul" sont grandement influencés par son possible retour aux Houillères et par sa stratégie "attentiste". Il pense faire durer encore deux ans et partir en CCFC. A la fin de l'entretien, il revient sur son manque de connaissances générales.

M7

"J'étais maîtrise...Je quitte les mines, j'ai quoi comme bagage en poche ? Niveau intellectuel, j'ai le certificat d'études hein !...A treize ans et demi, quitter l'école...J'ai eu quelque chose, c'est à la force des bras...Mais après, si jamais je quitte les mines...travailler où ? Quoi faire ?...C'est pas simple..."

M8, AM reclassé dans les TP, a une trajectoire similaire à celle de M7. Le manque de connaissances a, à peu près, le même rôle dans son échec. Néanmoins, il fait une véritable formation qui ne l'empêche pas de se retrouver au chômage. Tous les points de son cheminement ne sont pas éclaircis. Il est reclassé chez B., la même entreprise que M7 et M9 (venu après).

M8

"J'ai fait un essai à B. et ça a échoué...D'ailleurs, on est parti à dix, sur les dix, il doit en rester un sur place" (peut être s'agit-il de M9 ?)

Q. "Est-ce que vous avez eu une formation ?"

Non, justement ! On sortait du noir au jour et on nous jettait sur un chantier et puis...Les termes, on ne les connaissait pas, les hommes, on ne les connaissait pas, les méthodes de travail, on ne les connaissait pas...Tout en étant chef de chantier et responsable !"

"Moi, je me souviendrai toujours...On m'a balancé sur I. (grand chantier au nord-est de Lille), c'était le gros terrassement...Ils sont quand même descendus à douze mètres de profondeur...Eh ben, j'étais perdu...Sur deux ans, il y en a 9/10 qui ont lâché...On les jette, c'est le terme à émettre hein ! On les jette dans une équipe et puis débrouille-toi !"

Q. "Étaient-ils conscients chez B...en disant, de toutes façons, ils sont là, ils vont se casser la figure ?"

"Pendant un certain temps, je l'ai pensé parce que les entreprises qui nous prenaient avaient une prime et...Pour eux, c'était un coup de poker aussi. Sur une dizaine, il peut réussir d'en avoir un bon...Sans formation préalable, c'était impossible...Je parle en connaissance de cause parce que, par la suite, j'ai fait un an d'école TP à O. (Haute-Savoie)...Là, j'ai appris pas mal de choses."

Q. "Pourquoi êtes-vous parti de B., c'était ce problème de formation ?"

"Bah oui ! Je n'arrivais pas à m'adapter...Les gens, ils vous voient arriver avec des gros sabots...aucune expérience...Les gens qui étaient sur le chantier, ils avaient des 20/25 ans derrière eux...Tout de suite...et qui étaient mes subordonnés...ils pouvaient nous contrôler puis nous ent...Une pause de canalisation, ne connaissant pas le métier, les petites ficelles, eux, ils faisaient de travers ex-près pour que..."

On peut constater le même processus que M7. En effet, M8 se trouve en position difficile vis-à-vis de ses subordonnés qui ont plus d'expérience que lui ("*J'étais perdu*"). Dès lors, sentant sa position mal assurée, il préfère, comme M7, retourner aux Houillères puisqu'il est en période d'essai. A partir de là, les trajectoires bifurquent car il part en formation TP pendant un an. A l'issue, il obtient un diplôme de contremaître de chantier, niveau juste inférieur à chef de chantier. Il est embauché dans une grande entreprise nationale située dans la région parisienne. Les problèmes de connaissances professionnelles semblent résolus.

M8

Q. "En Ile de France, les rapports devaient mieux se passer dès lors que vous aviez acquis des connaissances ?"

"Bien sûr, au niveau boulot, oui, au niveau boulot oui hein !"

Une fois éliminé le problème des connaissances, apparaît le second problème qui concerne la très grande majorité des mineurs : la mobilité géographique, que nous développerons plus tard. Pour M8, il s'agit de se rapprocher de chez lui. Il démissionne de cette grande entreprise pour être embauché dans une agence locale d'une filiale d'une très grande entreprise de BTP. Apparemment, il n'y a plus de problèmes de connaissance.

M8

"L'intégration s'est très bien passée... Avec ce que j'ai appris à B., apprendre sans apprendre mais j'ai appris quand même, un an d'école et un an chez J. (la seconde entreprise)".

"J'ai resté cinq ans, j'ai réalisé des gros chantiers, des ronds points, relevé des ponts de l'A1 pour être aux normes européennes qui duraient sept/huit mois... Ca allait bien... Au bout de cinq ans, licenciement économique, fermeture de toute l'agence de H (agence locale), il y avait trois équipes complètes... Ils m'ont proposé de faire une transaction... Motif : refus d'aller dans le secteur du Mans....pour éviter les Prud'hommes...J'ai préféré faire la transaction."

En fin de compte, il fait un mauvais choix en partant dans cette filiale locale car il a quitté une grande entreprise pour se retrouver proche de chez lui mais dans une entreprise à envergure plus petite et donc fragile. Il dit regretter ce choix. Il termine son parcours au chômage.

Cependant, une limite à l'analyse apparaît de manière évidente ici. Il est impossible de vérifier ce qu'il dit concernant cette agence. En disant qu'il y a eu un licenciement économique massif, il établit une responsabilité à l'institution extérieure. Or nous n'en savons rien : il a quelques hésitations sur ce point. Dans un premier temps, nous croyons au motif invoqué (refus de mobilité) et la question est reposée. Il nous confirme que ce motif est totalement arbitraire, qu'il est simplement un prétexte pour un arrangement à l'amiable. Il ne nous parle pas de reclassement au sein de l'entreprise, ni de reconversion à l'extérieur comme il se fait en général. Il y a donc un mystère qui nous empêche de préciser les facteurs qui l'ont conduit au chômage.

Pour M23 (concierge), le reclassement est encore plus difficile. En effet, rien aux mines ne prédispose un mineur au métier de concierge qui a, au moins, un point commun avec la création de commerce, la disponibilité et le souci permanent. Dans ce cas, on ne peut pas parler de connaissances particulières qui seraient venues à manquer et qui expliqueraient l'échec. On ne peut parler que de compétences très générales, de "culture", c'est-à-dire d'une somme de représentations sociales à caractère universel sur le monde environnant, sur la place des autres, sur le travail, etc.

Toujours est-il que M23 ne s'habitue pas à ce métier, a du mal à accepter la présence et la disponibilité nécessaires pour ce genre de travail. Cet entretien a une caractéristique

singulière parmi les entretiens réalisés : l'épouse est omniprésente et omnipotente dans l'entretien. Elle semble être à la base de tous les choix du couple.

M23

"[J'ai trouvé] par relation à Paris, en 1989, elle (relation) était gardienne d'immeuble...C'est pas les Houillères qui m'ont reclassé...Ils m'ont proposé le tunnel sous la manche...et j'ai refusé."

"Je suis parti vraiment en reconversion, j'avais signé le contrat et ben...à Paris, ils ne l'ont pas tenu, le contrat...j'ai fait dix mois...j'étais embauché...et puis...bon, dix mois.."

Q. *"Ils vous ont licencié ?"*

(L'épouse prend la parole) "Sur le champ."

Q. *"Pourquoi ?"*

(Lui) "Fautes professionnelles...en fait, euh..."

(Elle) "Ils ont cherché n'importe quoi...que mon mari ne faisait pas d'ordinateur, que mon fils avait rentré avec sa mobylette.."

Q. *"Le métier vous plaisait ?"*

"Oui, bien sûr, oui...Je faisais les comptes, il y avait 333 locataires, l'ascenseur à m'occuper et tout ce qui est administratif...c'était pas évident...c'est stressant, pour n'importe quoi, monsieur Untel appelle...il y a un chien qui a fait sur la pelouse...On nous appelait n'importe quand...Les gosses qui faisaient du chahut."

(Elle) "Une vie de chien..On nous téléphonait le dimanche."

Q. *"Ca ne vous a pas plu comme métier alors ?"*

"En fait, non...bon, ben...Ca plaisait pas trop à madame non plus.."

(Elle) "Ah non non non !"

Q. *"S'ils ne vous avaient pas licencié, vous seriez resté ?"*

"Moi, oui...Madame, non...Moi, j'aurais resté...Il fallait être deux...J'avais fait une expérience là-bas avant...c'était bien...c'est après."

Q. *"Vous ne vous êtes pas renseigné sur ce métier ?"*

"Je savais par relation avec ma belle-soeur déjà...parce qu'elle travaillait depuis dix ans...Je savais ce qui m'attendait"

Ce passage montre à quel point le rôle de l'épouse est important. M23 se contredit à quelques minutes d'intervalles. Il commence par déclarer qu'il est satisfait par ce travail mais l'arrivée de son épouse, ainsi que sa prise de parole, modifient le discours. *"En fait, non", "c'était pas évident"*, il était dérangé à n'importe quel moment, c'était stressant...Ca ne lui plaisait pas mais ça ne plaisait pas à son épouse surtout. D'ailleurs, plus tard, lors de l'entretien, il déclare qu'il serait resté mais le travail de concierge exige que l'on soit deux. Or, pour son épouse, ce n'était pas possible.

Ainsi, plusieurs faits sont à relever pour fournir des éléments explicatifs de cet échec. En premier lieu, ce métier de concierge est très distant de celui de mineur au fond³⁰, en taille. L'écart maximal se constate au niveau de l'emploi du temps et de la disponibilité car le métier de concierge nécessite une disponibilité totale alors qu'aux mines les horaires étaient régulés et laissaient la possibilité d'aménager une plage de temps importante pour d'autres activités.

³⁰Le métier de concierge est l'exemple pris par E. Hughes pour montrer les délégations du *"sale boulot"* à ces personnes et le manque de respect des autres envers elles.

E. Hughes, *op. cit.*, 1996

Ensuite, le rapport à l'autre est très différent puisque les sollicitations étaient nombreuses et intenses alors que, aux mines, il existait une relative autonomie. Dans tous les cas, la pression était beaucoup moins forte aux mines.

Enfin, il lui a effectivement été reproché de ne pas savoir se servir d'un ordinateur... Il est vrai que le métier de concierge ne nécessite pas de qualifications spéciales et pointues mais il faut établir un certain rapport aux autres - sociabilité, patience, écoute - et avoir certaines compétences en matière administrative. En fin de compte, M23 n'est pas habitué à vivre dans une telle densité sociale et à subir une telle pression. C'est à cette époque qu'il se met à fumer intensément (*"Là-bas, je fumais beaucoup, j'étais stressé...Je fumais, je fumais..."*)

Après la mise en chômage, M23 est pris en charge par l'ANPE et fait divers stages jusqu'à la maladie.

M23

"Je suis revenu en 1990, je suis reparti à Lille...pour une remise à niveau pour apprendre un métier...L'ANPE qui m'ont envoyé là-bas...C'était difficile...Je réapprenais tout...L'école primaire en fait."

"J'ai fait des stages dans la maçonnerie, dans les Pont-et-Chaussées, après plaquiste...J'ai trainé à droite, à gauche...J'ai fait un intérim, cinq mois...Je suis reparti sur Paris dans le nettoyage...J'ai trouvé par relation...Je travaillais pour un mois et j'ai eu cette connerie...Ca s'est déclenché...Ca fait deux ans que je suis malade...Je suis opéré au mois de septembre."

Malgré les remises à niveau, les stages de formation sans véritable spécialisation, M23 ne retrouve pas un emploi. La maladie arrête la recherche, il lui reste trois ans pour bénéficier de la retraite. Ceci explique pourquoi il ne touche pas le chômage et vit avec une prestation maladie de 1600 Fr. par mois versée par la Sécurité Sociale Minière (SSM).

Rappelons que M23 a vingt quatre ans et demi de services aux Houillères, il est resté toute sa carrière au fond, en taille. Cette durée aux Houillères, dans la partie avancement, rassemble les conditions les moins favorables pour une reconversion dans un métier qui, de surcroît, se situe à une grande distance de la mine.

Mais alors, il est vrai qu'une énigme apparaît : pourquoi n'a-t-il pas attendu comme beaucoup d'autres ces vingt cinq ans de services pour avoir son CCFC ? Nous devons l'explicitier quitte à déborder du cadre que nous nous sommes fixés ici, ce qui nous permettra de relativiser le manque de compétences. Il pouvait attendre le CCFC en allant travailler à Eurotunnel tout en restant sous la responsabilité des Houillères pour finir ces années de services. En effet, les HBNPC ont passé une convention avec Eurotunnel - comme dans les années 80 avec Renault-Douai - permettant à certains de ses actifs proches de la retraite, de finir leur temps dans cette entreprise, en restant inscrits dans les effectifs miniers. D'ailleurs, M23 avoue qu'il a fait une erreur : *"C'est une connerie que j'ai fait, j'aurais jamais dû partir, j'aurais dû rester aux mines tout en travaillant à Eurotunnel."* Mais alors pourquoi ne l'a-t-il pas fait ?

Nous ne pouvons qu'émettre une hypothèse car nous n'avons pas sa réponse mais, en fait, nous pensons qu'elle est vérifiée. Si l'agent part avant la pré-retraite, il perçoit la prime des années de services alors qu'en partant en CCFC ou en retraite, il ne perçoit pas ce pécule

(dans ce cas, il garde des avantages tels que le logement). Il est pratiquement certain que cette famille a choisi cette solution pour son avantage essentiel : percevoir ce capital qui était proportionnel aux années de services (un rapide calcul nous permet de dire qu'il a touché environ 220 000 Fr., qu'il a placés ensuite). Et, encore une fois, ceci est le choix de son épouse qui, étant à distance de la mine et du travail en général, ne se rend pas compte des difficultés possibles dans la reconversion et ne voit que l'avantage (le capital) sans les coûts (travailler encore longtemps, risques inhérents à quitter le régime minier). Ce choix exprime la rationalité de sa femme, pas celle de celui qui a travaillé durement pendant vingt quatre ans au fond de la mine et qui a établi un autre rapport au monde, à l'argent et aux autres.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là car ce capital va avoir un poids décisif à un autre moment de cette trajectoire. Nous aurons l'occasion de revenir sur les trajectoires dans leur ensemble pour montrer que les "*tournants de l'existence*³¹" peuvent être produits par le changement professionnel mais aussi par d'autres facteurs liés à la reconversion, en particulier, le versement de ce capital. En effet, lorsque M23 revient dans le Nord - Pas-de-Calais, il est au chômage. Après avoir vécu dans un logement, en location, ils décident d'acheter une maison ! Cette fois, nous avons la preuve que ce choix est celui de son épouse mais cette deuxième erreur est fatale car n'ayant plus d'emploi, étant en maladie, cette famille se trouve effectivement en situation très difficile.

M23

Epouse "Et puis même, moi, j'avais...J'ai toujours dit, on a les sous, on les aurait pas eus..Donc on les claque et on cherchera du boulot, on va pas baisser les bras et il faut y arriver, un point c'est tout."

En fait, il est rare de trouver une expression qui délivre la compréhension totale de la trajectoire et de la situation actuelle d'une famille. Ici, c'est le cas. Nous voyons clairement qui prend les décisions, quels sont les choix et ce qui les détermine. C'est son épouse qui prend la décision de "claquer" le capital pour acheter une maison au moment même où M23 est au chômage. Malheureusement, c'est la maladie qui "*baisse les bras*" de M23.

Au total, le poids des décisions relativise le manque de compétences de M23. Certes, vingt quatre ans passés aux mines ne prédisposent pas à une reconversion facile étant donné le métier envisagé. L'hypothèse que l'on peut formuler est la suivante : M23 se serait adapté au prix d'un stress important proportionnel à la distance qui existe entre les mines et l'emploi de concierge, comme beaucoup de reclassés que nous avons rencontrés (en particulier M2, catégorie V, qui s'est relativement adapté avec un stress conséquent, le rendant également malade). Le stress est une maladie causée par la pression des exigences de l'environnement. Il se serait conformé aux attentes des locataires en "prenant sur lui" car, même si les métiers respectifs sont distants en termes de représentations et de "culture", l'emploi de concierge n'exige pas de compétences spéciales insurmontables, simplement un apprentissage progressif d'un certain type de relation à l'autre... Seulement, le rôle de l'épouse infléchit cette direction car la situation ne lui plaît pas. Dans ce cas, il n'aurait pas pu échapper complètement à la

³¹E. Hughes, *op. cit.*, 1996

maladie étant donné cet ajustement important et ce stress conséquent mais il n'aurait pas connu la suite.

A la fin de l'entretien, M23 revient sur cette erreur en montrant également son inexpérience en la matière.

M23

Q. "Pour vous, ça a été une mauvaise reconversion..."

"Oh oui ! Tout à fait...Je me suis lancé là-dedans...On s'est cassé la gueule...J'aurais dû attendre...J'aurais eu le CCFC...pour six mois...C'est dingue hein ?...Nous, on n'était pas habitué à ça."

En disant qu'il "*n'était pas habitué à ça*", M23 montre son incapacité à voir les risques et les coûts de cette expérience tandis que les avantages étaient apparents.

Au terme de cette partie sur le rôle du manque de connaissances et de compétences professionnelles, nous voyons bien que son influence est inégale. Pour les deux reclassés chefs de chantier (M7 et M8), ce manque de connaissances est important car ils ne peuvent pas faire le lien entre les deux activités "par le bas", c'est-à-dire par des compétences d'exécutant (travail physique, tâches déqualifiées, etc.). Etant reclassés en qualité de responsables, ils se retrouvent dans une position difficile car ils sont moins qualifiés que ceux qu'ils sont censés commander. Sur le chantier, ils sont "*perdus*" (M8).

Pour M4, le manque de compétences joue également un rôle important qu'il faut relativiser par un autre facteur, la contrainte de mobilité. Néanmoins, M4 n'a pas de spécialisation dans son institution d'accueil (par ailleurs relativement satisfaisante), il est conduit à une marginalisation progressive (il est "*prêté*") qui l'amène au chômage.

Enfin pour M23, le rôle du manque de connaissances est plus faible. Ou alors il faut parler de compétences à un niveau très général, c'est-à-dire de savoirs dans le sens utilisé par P. Berger et T. Luckmann qui parlent de "savoirs de base", intériorisés lors de la socialisation primaire, qui permettent des catégorisations fondamentales et l'établissement d'un certain rapport aux mondes et aux autres. Ainsi pour M23, reclassé concierge, la distance qui sépare le métier de mineur de fond de cette activité ne concerne pas seulement des "savoirs spécialisés" intériorisés dans la socialisation secondaire mais l'ensemble des savoirs constitués tout au long de la trajectoire, c'est-à-dire un certain type de relation, de rapport aux autres, au temps, au travail. Il s'agit d'un écart "culturel" que révèlent les expressions "*On n'était pas habitué à ça*" (M23). Il a beaucoup de mal à évaluer les risques et à se projeter dans une activité qu'il connaît très peu. Il ne suffit pas de voir simplement l'activité en elle-même, "surveiller les entrées d'un immeuble" ou "savoir faire un bouquet de fleurs" (comme M11, fleuriste, de la catégorie IV), il s'agit, à chaque fois, d'une vision d'ensemble de l'activité, c'est-à-dire de gérer un immeuble ou un commerce avec tout ce que cela implique - relations avec les clients, gestion générale -, de s'habituer à consacrer l'essentiel de son temps

aux locataires, de savoir leur répondre tout en essayant de garder une marge de manoeuvre, etc.

Ce sont ces micro-compétences, ces micro-savoirs qui font un ensemble, par forcément structuré, permettant l'adaptation multiple et l'atténuation du stress.

On peut toutefois remarquer qu'il existe une certaine habitude relative au temps, inscrite dans les esprits et dans les corps, c'est-à-dire un "emploi du temps" et une disponibilité spécifique. Le temps des mines est un temps très structuré même si les mineurs vivaient dans un monde qui "tournait" physiquement et mentalement autour de la mine : le temps de travail, le temps de la "descente" et de l'acheminement sur le chantier, le temps hors-travail qui, compte-tenu des horaires décalés, était d'une grande importance pour les mineurs pour pratiquer leurs loisirs (bricolages essentiellement), et tout ceci réglé à l'avance. Cet emploi du temps structurait la vie du mineur.

En revanche, les fonctions telles que commerçant ou concierge nécessitent un autre rapport au temps : le travail est moins intense mais demande une disponibilité permanente, une mobilisation mentale constante. Le temps est moins structuré, plus linéaire. M23 supporte mal les coups de téléphone hors du temps de travail, encore moins sa femme...

2,2) L'institution d'accueil.

M23 n'a pas de problème à ce niveau car il s'agit d'un emploi de concierge aux HLM de Paris. Nous montrerons que pour M4, l'institution d'accueil est satisfaisante.

En revanche, pour M7 et M8, il n'est pas possible de passer outre le rôle de l'institution d'accueil et ceci à plusieurs moments de leur trajectoire.

M7 est reclassé dans une grande entreprise de TP spécialisée dans la pose de dalles en béton. Rappelons que M7 très "attentiste" pendant le processus de reclassement et refuse un poste de chef de chantier à Toulouse par crainte de se retrouver dans une position difficile vis-à-vis de ses subordonnés, ce qui le conduit à faire valoir son droit de retour aux HBNPC. Ce n'est donc pas par hasard qu'il entre, ensuite, dans cette entreprise qui recrute de nombreux mineurs, notamment des marocains. Cette entreprise travaille sur contrat pour de grandes collectivités (elle participe aux travaux pour les Jeux Olympiques d'Albertville) avec des équipes très mobiles. Le travail est relativement bien rémunéré mais les difficultés sont nombreuses. Les ouvriers doivent poser des dalles dans un temps limité, le salaire est aux m² posés, ils vivent en caravane à plusieurs dans des conditions difficiles (promiscuités), ont beaucoup de déplacements, etc. Selon M7, les ouvriers qualifiés de cette entreprise sont jeunes et ont pour objectif de gagner assez d'argent dans un temps relativement court pour financer des projets immobiliers. Pour lui, la situation est différente : il a trente huit ans, vient de loin, a vécu une rupture professionnelle et n'a pas du tout les mêmes objectifs³²... L'issue

³²En fait, il ne devrait pas être là. M7 illustre le cas d'une surdétermination due à l'accumulation d'erreurs à chaque point de bifurcation. Le résultat de ce processus cumulatif est sa présence parmi des salariés qui n'ont pas

d'une reconversion étant l'aboutissement d'une rencontre entre une trajectoire et une structure d'accueil, la situation n'est pas durable, sans qu'il soit nécessaire d'imputer la cause exclusivement à l'institution d'accueil.

M8 fait un essai dans une grande entreprise de TP qui se révèle être un échec. Il part en formation, il est finalement reclassé dans une entreprise de TP à Paris. Mais, pour des raisons géographiques, il préfère revenir dans une entreprise locale ou, plus précisément, dans une agence locale d'une filiale d'un grand groupe national. Il se retrouve au chômage après un licenciement économique. Nous avons émis des doutes car les conditions de ce licenciement apparaissent mystérieuses... Toujours est-il que cette entreprise est très fragile et commence par fermer ces agences locales. M8 s'est rendu compte de la diminution progressive de la taille des chantiers. Il faut signaler la situation de cette entreprise car M8 a fait une formation pour éliminer ce manque de compétences qu'il avait vivement ressenti auparavant. Il a acquis des savoirs qui devaient favoriser son adaptation. Ce cas n'est pas éclairci et il est impossible de mettre en évidence un facteur explicatif...

Enfin, il reste M4, reclassé dans une entreprise de TP (entreprise S. dans laquelle sont également reclassés M2 et M5). Il est licencié au bout de cinq ans (les deux autres sont encore présents).

Cette entreprise, que nous avons analysée plus précisément, est une institution d'accueil satisfaisante pour les salariés et pour les agents que nous avons rencontrés. Bien évidemment, les facilités, les avantages et les conditions de travail ne sont pas ceux d'EDF compte tenu du fait que cette entreprise privée est placée sur un marché concurrentiel assez dense. Ainsi, en ce qui concerne M4, il est possible d'affirmer que ce n'est pas l'institution d'accueil qui est en cause ou, du moins, elle n'est pas le facteur essentiel. En effet, il reste huit mineurs sur vingt trois reclassés. M4 le reconnaît explicitement et montre qu'il a bien intériorisé les discours de l'entreprise.

M4

"On a été épaulé, on a été suivi....Pour moi, ça vient pas d'eux."

"A la S., ils ont voulu s'occuper de nous...Mais après...savoir ce qu'il se passe dans les bureaux."

"Je ne veux pas enfoncer la S. parce que je comprends qu'ils ont des problèmes...Il y a eu des choses belles...Ils se sont occupés de nous...mais ils ont été pris au cou...Ils nous ont dit que la compagnie était en déficit...Ils étaient obligés de renvoyer du personnel."

On comprend ce que veut dire M4 : son licenciement ne s'explique pas par un problème au niveau de l'entreprise, il ne veut *"pas enfoncer la S."* Il a intériorisé la logique de l'entreprise et comprend ses problèmes. Plus tard, il dira simplement qu'ils n'ont pas cherché à *"approfondir"* son cas en essayant de voir ses antécédents et de lui proposer une place à la cantine par exemple ou au service de nettoyage (il a commencé comme pâtissier). Seulement, il formule cette remarque énigmatique *"ça vient pas d'eux"* mais qui est

les mêmes objectifs que lui dans cette entreprise de poses de dalles.

responsable alors ? L'extrait suivant exprime-t-il le même message ? Ils se sont occupés d'eux mais dans les bureaux, on ne sait pas ce qu'il se passe. En fait, il semble que ce soit l'ensemble des partenaires avec lesquels il était en relation que M4 se sentait "épaulé", "suivi". En revanche, il existe toute une logique, avec ses acteurs, qu'il ne connaît pas mais qu'il a bien comprise.

Nous avons présenté M4 comme un reclassé qui a intériorisé un sentiment intense de dévalorisation et d'exclusion. Ainsi, il ne peut même pas se dire que son licenciement est la faute de l'entreprise comme d'autres ont tendance à le faire. En effet, nous avons montré qu'il aurait accepté des tâches dévalorisées, avec un salaire minimal, si l'entreprise lui en avait fait la proposition et pourtant il se retrouve au chômage, sans pouvoir l'imputer à l'entreprise... Ne trouvant pas de causes extérieures "rassurantes", M4 ressent un profond sentiment de dévalorisation personnelle. Rien ne peut atténuer sa situation présente d' "exclu".

Au total, le rôle de l'institution d'accueil n'est pas important dans l'explication du chômage et de l'échec de cette reconversion. Il reste un dernier facteur explicatif, la contrainte de mobilité, que nous allons aborder et qui est importante dans le cas de M4.

2,3) Les contraintes de mobilité.

Rappelons que ces contraintes peuvent provenir de diverses origines. Tout d'abord, un effet d'âge car les reclassés doivent être mobiles et accepter les déplacements à un âge assez avancé sur la trajectoire professionnelle (entre trente trois et quarante ans pour la majorité mais avec beaucoup d'ancienneté compte tenu de leur âge d'entrée aux mines). Ainsi, ils sont installés et ont des enfants, sont parfois propriétaires, l'épouse a un emploi, etc.

Ensuite, un effet de la socialisation dans l'univers minier, que l'on pourrait qualifier d'effet de génération, c'est-à-dire la conséquence directe d'avoir été socialisé dans l'espace minier. Le problème des Houillères a été pendant longtemps de fixer les mineurs avec les résultats que l'on connaît (chapitre I et II). Ceci n'est pas séparable de l'ensemble des industries dans les années 1950, 1960 et 1970, pendant lesquelles la mobilité du personnel n'était pas recherchée comme ceci a pu être le cas par la suite. Ce problème de l'éloignement et des déplacements, nous l'avons rencontré dans tous les cas de reclassés avec, bien évidemment, une intensité plus ou moins forte.

L'échec de M4, avons-nous dit, ne s'explique pas par un défaut de l'institution d'accueil. Mécaniquement, les deux autres facteurs prennent plus de relief. Nous avons analysé le rôle du manque de compétences. Essayons d'analyser celui de la contrainte de mobilité. Ainsi, par ordre d'importance, c'est M4 qui est le plus concerné par cette contrainte.

La vie familiale est un élément important de la trajectoire de M4 car il est entré aux mines justement pour la privilégier. Ainsi, il est logique que le problème pèse plus lourdement encore après avoir fait quatorze ans aux mines avec ce que l'on sait en matière de disponibilité.

M4

"En étant pâtissier...Enfin, moi c'est un métier que j'adorais...Mais c'est que j'avais pas de samedis, pas de dimanches, pas de vacances...Jusqu'à vingt-cinq ans, je n'ai jamais eu un congé, n'importe quoi...Je ne pouvais jamais passer les fêtes avec mes enfants."

"Je les avais prévenus puisqu'au début (reconversion), quand on faisait notre dossier, ils nous demandaient si on était mobile...Moi, j'avais expliqué la situation, que c'était pas mon cas et que je ne pouvais pas."

Q. *"Votre épouse travaillait ?"*

"Non."

Q. *"Et vous aviez des enfants ?"*

"J'avais douze enfants, huit enfants à moi...puis quatre enfants qu'on avait récupérés de ma belle-sœur qui s'était suicidée."

"Du coup, on était obligé de prendre ce qu'il y avait et puis c'était tout...Ils avaient passé un contrat à la S."

Q. *"Est-ce qu'ils vous ont proposé de partir loin ?"*

"Ben oui...J'ai eu le même tour que les Houillères...Là-bas, c'est pareil, ils avaient besoin d'un mineur qui connaisse les explosifs...Comme j'étais boutefeu au fond, ils voulaient de moi pour Fréjus...pour le tunnel (avec l'Italie)...Mais c'était pareil...après il fallait partir, ça ne durait que cinq/six mois...Alors comme je l'avais expliqué aux Houillères que je pouvais pas partir en déplacement...Maintenant, ils me refont le même à la S....J'ai dit c'est pas possible...J'ai dit non ! Ca n'a pas plu au responsable qui était là..."*"J'ai trouvé le bonhomme qu'il me faut et puis il veut pas venir"*...J'ai même dit *"C'est pas un refus de travail, au contraire...c'aurait été tout près....Je ne peux pas, mes enfants sont derrière"*.

"On est fait comme on est fait...J'ai besoin de mes enfants et de mon épouse."

"J'étais à J...Ca faisait 60 kilomètres au matin, 60 kilomètres au soir...J'étais rentré à la maison...Ca allait."

Q. *"Vous teniez à revenir malgré ces kilomètres ?"*

"Ah ouais...Même si je rentrais tard...on faisait plus de huit heures...Les autres restaient là-bas...moi, non. Je rentrais au soir...je voyais mon épouse, tout ça...les enfants, je ne les voyais pas, ...ils étaient couchés...mais je savais qu'ils étaient là."

La situation familiale (douze enfants) n'est pas propice à la mobilité. Ceci étant, l'intensité de cette contrainte apparaît très forte, voire même quasi-pathologique lorsque M4 dit qu'il revenait le soir, qu'il se contentait de la présence de ses enfants sans les voir.

Ainsi, aux Houillères, M4 a "attendu" afin qu'on lui trouve un poste permettant de satisfaire sa demande en matière de mobilité. Il a pris "ce qu'il y avait" et, de ce point de vue, il a eu de la chance compte tenu de la qualité de l'institution d'accueil. M4 est un des rares cas à avoir eu un Congé Individuel d'Adaptation Professionnelle (CIAP) attestant des difficultés pour l'insérer.

L'explication de l'échec de cette reconversion apparaît maintenant très claire. En effet, lorsqu'un reclassé arrive dans une entreprise, il peut mobiliser deux capacités essentielles : ses connaissances, qui lui permettent d'avoir une relative spécialisation, de "faire la différence", d'être reconnu, qui lui évitent de se trouver dans une situation de concurrence avec d'autres ouvriers exécutant des tâches peu qualifiées, donc de limiter son interchangeabilité et, autre capacité, une forte mobilité et une acceptation de tous les postes et tâches offerts, un peu à la manière de l'ouvrier marocain qui travaille dans la même entreprise : "jamais malade, jamais

en retard, toujours disponible pour les déplacements, pour toutes les tâches" et surtout de son collègue M2 qui, lui, a tenu son poste sans avoir plus de connaissances mais en acceptant les déplacements.

M4 n'a aucune de ces compétences. Il est "prêté" à d'autres entreprises pour réaliser des travaux d'exécution, il refuse un poste qui ne se situe pas "tout près". Enfin, nous avons recueilli des informations sur son sujet montrant qu'il avait de grandes difficultés à arriver à l'heure...En allongeant les trajets, il est vrai qu'il est difficile d'arriver à l'heure mais ce n'est pas la raison essentielle : "*cinq minutes avec ma femme, c'est cinq minutes*" avait-il répondu à un collègue s'étonnant de le voir en retard fréquemment...

Si nous n'avions pas rencontré des reclassés qui avaient ce problème de mobilité, nous penserions que ce cas n'est pas "significatif" tellement il est extrême, que l'effet "mine" n'y est pour rien et que ceci s'explique par une configuration familiale particulière. Cependant, nous avons rencontré d'autres agents qui expriment cette contrainte de manière intense, mais pas d'une intensité aussi forte que M4 (par exemple, M19, catégorie V, qui est routier mais qui ne veut pas "découcher" et tient absolument à rentrer le soir). Il n'y a guère que parmi les cas de réussite que cette contrainte est moins forte. Quasiment tous les reclassés, pour des raisons matérielles ou affectives, révèlent les difficultés relatives à la mobilité. Les raisons matérielles servent parfois de prétextes (emploi de l'épouse, logement acheté ou équipé, etc.).

Dans le cas de M4, la volonté de ne pas quitter la région ne permet pas de le reconverter ailleurs. Mais, une fois à la S., il croit qu'on ne lui en parlera plus. Il refuse le déplacement de cinq ou six mois car il supporte très difficilement l'éloignement de son domicile familial. Dans un processus de licenciement sélectif, tel qu'il s'est déroulé à la S., M4 peut difficilement y échapper étant donné son manque de connaissances, son absence de mobilité et ses retards.

Le second pour qui s'exprime la contrainte de mobilité est M8. Cet AM est reclassé dans une grande entreprise de BTP dans la région parisienne. Auparavant, il a fait un stage en Haute-Savoie pour suivre une formation de contremaître de chantier car il a vivement ressenti le problème de manque de connaissances lors de sa période d'essai dans une entreprise de TP.

Cette reconversion s'annonce plutôt positive puisque M8, conscient des difficultés à s'adapter, est revenu aux Houillères et a demandé une formation. Celle-ci terminée, il "élimine" ce problème de connaissances en matière de TP, il est reclassé contremaître de chantier au lieu de chef de chantier qui se situe à un grade supérieur. Ceci le place à un niveau pas trop supérieur aux ouvriers, en tous cas lui confère moins de responsabilités qu'un chef de chantier. Autrement dit, l'écart entre les compétences acquises et les responsabilités réelles se réduit des deux côtés. L'atténuation du problème de connaissances met en relief un second problème : les déplacements et l'éloignement géographique qui deviennent pesants et incite M8 à se rapprocher en choisissant une entreprise de moindre envergure qui ferme l'agence locale dans laquelle il se trouve.

M8

Q. "La mobilité géographique vous pose-t-elle problème ?"

"En Savoie, non...Je vais pas dire oui parce que ce serait mentir...c'est sûr, partir la semaine complète et revenir tous les quinze jours,...après ça commence à lasser, arriver à un certain âge, il ne faut plus trop y penser quoi !"

Q. "Ca se passait bien cette fois ?" (lorsqu'il a été reclassé à Paris)

"Ouais...mais enfin...C'est...pour revenir à la même chose...Je revenais toutes les semaines...C'était un jeu sans fin...Après ils m'ont proposé un loyer là-bas dans un coin très cher...J'ai dû refuser parce que... En plus, j'avais la maison bâtie."

"Ils ont pas pu me rapprocher...J'ai envoyé des CV à droite, à gauche...à N. (l'entreprise) à V (59) qui m'a accepté."

Q. "En Ile de France, les rapports devaient mieux se passer dès lors que vous aviez acquis des connaissances ?"

"Bien sûr, au niveau boulot oui, au niveau boulot oui hein !"

"Vous savez, toujours partir du matin au soir, d'ici Calais, Rouen, tous les jours...Il fallait faire le ramassage du personnel...C'était partir à cinq heures trente le matin et puis rentrer après les rapports journaliers, il est huit heures trente le soir...Moi, ça me posait pas de problème mais...peut être au niveau de ma femme parce que la vie familiale, c'était pas la même chose".

"Surtout arrivé à un certain âge...La mobilité, quand on est jeune, c'est pas grave...8/10 kilomètres; c'est pas long...Là, c'est 200 kilomètres jusqu'à Paris !"

La contrainte de mobilité et des déplacements pèse tout au long de sa trajectoire post-minière : en formation en Haute-Savoie, au travail à Paris et enfin, après son retour dans la région, lorsqu'il fait de nombreux déplacements. En fait, M8 souhaite se rapprocher de plus en plus, avoir de plus en plus de disponibilités horaires, comme s'il voulait retrouver la situation originelle, c'est-à-dire celle des mines. Ainsi, lorsque nous lui demandons si la situation s'est améliorée à Paris, il répond et insiste sur le travail qui désormais se passe bien mais il ne termine pas sa phrase car, en fait, il veut dire, que, en revanche, les déplacements posent des problèmes.

C'est donc le problème de l'éloignement et, corrélativement, le refus de partir de la région qui expliquent pourquoi il quitte cette entreprise parisienne. De même, il supporte mal les horaires étendus. Ceci est une constante pour tous les ex-mineurs qui connaissent cette situation.

M8 invoque quatre raisons pour expliquer sa volonté de se rapprocher au maximum : la maison bâtie, l'âge, la vie familiale et les horaires. La maison limite la mobilité géographique, mais s'il avait accepté de partir (et de vendre comme l'a fait M10, reconverti EDF, parti en Seine-Maritime), il aurait éliminé les autres problèmes à savoir la vie familiale et les horaires (prise de temps atténuée par rapprochement du lieu de travail). Il n'a pas fait ce choix. Donc, finalement, ce sont les horaires qui vont peser le plus car la vie familiale est affectée. Encore une fois, l'épouse, inactive, supporte très difficilement les déplacements : "J'en avais marre" nous a-t-elle dit, habituée pendant quinze ans à le voir rentrer tous les jours et toujours à la même heure.

Au total, c'est cette contrainte de mobilité qui pèse sur sa trajectoire car au début, il s'agit bien de cela : il ne veut pas vendre et partir ailleurs une fois le problème de

connaissance éliminé. Il ne peut invoquer le problème de M7 qui consiste à partir sans avoir les connaissances nécessaires avec une probabilité élevée de se retrouver au chômage, coupé des réseaux de proximité. Il pense, grâce à ses compétences, pouvoir travailler dans la région mais cela n'élimine pas le problème des déplacements. Enfin, il se retrouve dans une agence d'une filiale d'un grand groupe, c'est-à-dire dans une situation fragilisée. Les problèmes économiques dans le BTP, dans les années 90, sont fatals à cette agence locale.

La mobilité est un facteur explicatif beaucoup plus restreint pour M7 reclassé ouvrier qualifié dans une entreprise de BTP spécialisée dans la pose de dalles en béton. Auparavant, il a refusé de partir à Toulouse en qualité de chef de chantier. La raison est qu'il ne veut pas partir dans cette configuration : en ayant moins de compétences que les ouvriers qualifiés, il craint le licenciement. Ainsi, quand nous lui demandons pourquoi il n'a pas voulu partir, il répond "*Quitter la région, c'était peut être pas trop grave...*". D'ailleurs, il n'évite pas les déplacements très importants lorsqu'il est reclassé dans cette entreprise.

M7

Q. "Vous saviez que vous alliez partir de la région : ça ne vous a pas limité ?"

"Non, je voulais du boulot, je voulais pas rester sur le carreau...il n'y avait rien par ici".

Pourtant, il cherche également une entreprise dans la région qu'il trouve finalement. Mais il est difficile de séparer ce qui revient à la mobilité de ce qui revient aux conditions de travail dans l'entreprise R qui sont difficiles (vie en caravane, déplacements fréquents, rémunération aux m², etc.). Il veut quitter cette entreprise. D'ailleurs, après son "malaise" (hospitalisation, dépression, etc.), il est en maladie et en profite pour chercher une entreprise dans la région. Une fois dans celle-ci, il fait de nombreux déplacements mais dans des conditions différentes (en hôtel, avec des indemnités plus fortes, etc.) or, à aucun moment, il n'évoque ceux-ci comme un problème.

Néanmoins, il faut rester prudent car la situation de M7 n'est pas celle de M8. Pour M7, le problème urgent est de tenir un emploi et d'éviter le chômage car ses conditions d'emploi et de travail ne sont pas satisfaisantes, la menace est grande. Si ces conditions s'étaient améliorées (comme M8) peut être aurait-il posé ce problème de la mobilité (dans le cas où il serait resté en Touraine) et des déplacements (dans le cas où il serait resté dans la région).

2,4) Le rôle du tiers.

Dans cette catégorie, ce facteur peut être cité pour le cas de M23. En effet, il est reclassé concierge à Paris. Nous l'avons dit, cet emploi nécessite l'association avec l'épouse. Indirectement (présence lors de l'entretien), nous avons relevé le rôle de sa femme dans sa reconversion. C'est elle qui est au principe de la décision de se reconvertir et de ne pas partir

en CCFC pour pouvoir percevoir la prime des années de service. C'est encore elle qui décide d'acheter une maison, avec ce capital, alors que son mari est au chômage.

Mais ceci n'explique pas l'inadaptation du couple à l'emploi de concierge. Nous pensons que c'est l'association, "en soi", qui n'est pas un facteur de réussite dans ce cas de figure.

Cette association du mari et de l'épouse n'a pas augmenté la probabilité de réussite, bien au contraire. N'y a-t-il pas un risque d'échec plus grand ?

Remarquons, tout d'abord, que M23 n'est pas le seul dans cette situation car M11 (catégorie V parce qu'il a trouvé un travail depuis) connaît lui aussi un échec en étant associé avec son épouse. Or, ces femmes n'ont jamais travaillé puisqu'elles commencent à travailler après la reconversion (elles ont environ une quarantaine d'années au moment du reclassement). Elles reconnaissent que leur qualité de vie était excellente aux Houillères : disponibilités, revenus corrects et avantages (loyer gratuit, charbon gratuit, primes de vacances) permettant de se passer d'un salaire supplémentaire, fortes sociabilités dans les cités étant donné la position similaire des autres épouses... Plus que le mari, elles ont des difficultés à accepter une modification de leur mode de vie, elles ont plutôt tendance à freiner les adaptations nécessaires et à accroître le manque de compétences globales. Elles "pèsent" fortement sur les capacités de mobilité car elles supportent moins l'éloignement de la famille et les déplacements professionnels du mari. La politique des Houillères qui consistait, pour retenir le mari, à s'occuper des épouses a bien fonctionné. Il fallait fixer les familles à travers le logement, les revenus, les avantages, etc.

D'ailleurs quand il s'est agi de reclasser, nous l'avons montré, les chargés de cette mission ont fini par convoquer les épouses. Dans le cas de M23, l'adaptation ne peut se faire car son épouse ne se plaît pas à Paris, en qualité de concierge. L'asymétrie est si forte que M23 finit par interioriser l'avis de sa femme... La démonstration est évidente à deux reprises. Premièrement, lorsqu'il déclare qu'il avait "*fait une expérience là-bas avant*" que "*c'était bien*" mais que "*c'est après*", c'est-à-dire quand est arrivée sa femme. Deuxièmement, lorsqu'il déclare qu'il savait ce qui l'attendait à Paris. Il se doutait des difficultés qu'il allait rencontrer même si l'adéquation entre ses attentes et la réalité n'est jamais parfaite. Mais c'est l'arrivée de son épouse qui change la donne et entraîne la suite, c'est-à-dire le licenciement pour fautes professionnelles (non éclaircies de manière précise).

Ainsi, ces femmes ne connaissant qu'un seul monde, la famille insérée dans une cité avec une sociabilité intense, constitue une difficulté supplémentaire pour l'adaptation. C'est par elles que s'exprime toute la politique des Houillères de constitution d'un univers "total", destiné à favoriser la reproduction de cette communauté qui ne pouvait pas ne pas passer par une place définie et enviable à l'épouse. Il fallait donner les moyens nécessaires pour que la famille se sente bien dans cet univers. Les salaires élevés, les avantages (charbon, primes de vacances), les institutions de base à proximité (écoles, hôpitaux), la distance minimale du lieu de travail, les horaires réglés, les logements agréables (rien à voir avec la concentration des tours en banlieux), voilà tout ce qu'il fallait pour structurer une famille et la maintenir.

L'ancrage de la femme dans le monde minier est plus important que celui du mari, elle tient davantage aux habitudes, à la région, à la parenté, etc.

Ainsi, l'épouse de M8 dit qu'elle en avait "marre" des déplacements incitant son mari à se rapprocher, celle de M23 est à l'origine de l'échec de sa reconversion en ne s'adaptant pas au métier de concierge.

Conclusion.

A titre de conclusion de cette partie "Evaluation et facteurs d'échec", il est possible d'établir la part de chaque facteur dans l'explication de leur échec.

Pour M4, l'institution d'accueil ne peut être invoquée pour expliquer sa situation actuelle. M4 n'a pas les connaissances nécessaires pour s'adapter et se faire reconnaître, il n'est pas mobile, ne veut pas partir lorsqu'un poste lui est offert dans le Sud, a du mal à supporter les déplacements et fait les allers et retours tous les jours rendant sa situation difficile. Ainsi, contrairement à M2 (catégorie V), à peu près dans la même situation (et dans la même entreprise), M4 ne peut compenser son manque de connaissances, qui est "normal" compte tenu de sa trajectoire, par un surcroît de mobilité et par une application ritualiste des règles (toujours à l'heure, toujours disponible, etc.).

Pour M7, le manque de connaissances joue également un rôle important dans sa trajectoire. En effet, c'est parce qu'il n'a pas assez de connaissances dans les TP qu'il refuse de partir chef de chantier à Toulouse : décision qu'il regrette ensuite après avoir connu cette aventure malheureuse à R. (dalles de béton). Ensuite, le manque de connaissances pèse moins puisqu'il fait une formation (rapide), le problème vient désormais des déplacements et des conditions de travail très difficiles dans cette entreprise. Mais il est trop tard, il est déjà ouvrier non qualifié et ne peut s'habituer à ces conditions.

Pour M8, le manque de connaissances se pose immédiatement lors de son essai. Il revient aux Houillères afin de demander une formation. Ensuite, se pose le problème de la mobilité et des déplacements car M8 ne veut pas déménager et souhaite se rapprocher. Au terme de sa trajectoire, nous avons dit qu'il n'est pas possible d'établir clairement les raisons qui sont à l'origine de sa situation actuelle (chômage), qu'un certain mystère plane au sujet de son licenciement. Toutefois, M8 a des difficultés à accepter les nombreux déplacements et la prise de temps par son travail. Lors de son licenciement à l'amiable, il est licencié pour un

motif de refus "d'aller au Mans" qui n'est, selon lui, qu'un simple prétexte pour éviter un recours au Prud'homme.

Pour M23, nous constatons une grande distance entre les mines et son emploi de concierge à Paris. Ici, il s'agit de modifier son rapport au temps (présence permanente, disponibilité de tous les instants, temps moins intense et moins structuré, etc.) en sachant que ce sont plutôt les difficultés d'adaptation de son épouse qui sont à la base de cet échec. Ce n'est pas le manque de connaissances particulières qui est déterminant.

Ainsi, la mobilité et/ou le manque de compétences sont toujours présents pour expliquer les échecs, l'institution d'accueil ne peut jamais, à elle seule, être déterminante. Tout au plus, elle constitue un contexte rendant plus difficile l'adaptation, la reconnaissance et nécessite davantage de compétences pour la réussite. La responsabilité est du côté des savoirs de base et des savoirs spécialisés intériorisés pendant la période minière et de la période pendant laquelle ils ont été formés pour être reclassés.

La mobilité, dans tous les cas, est limitée et pèse lourdement sur ces trajectoires, quelles que soient les raisons. Ainsi, M4 refuse de partir à Fréjus, M7 refuse de partir sur Toulouse (même si la raison est le manque de connaissances, il ne veut pas se trouver isolé là-bas), M8 se rapproche de la région au prix d'une fragilisation de sa position. Or, nous l'avons dit, les raisons sont multiples qui expliquent l'intensité de cette contrainte. En effet, si la mobilité est autant limitée, c'est que les facteurs sont nombreux et se conjuguent.

Il est possible de distinguer deux groupes de facteurs : le poids des valeurs familiales et minières et le calcul stratégique qui consiste à ne pas s'éloigner des réseaux de proximité. Pour certains cas, en effet, il est impossible de réduire cette relative immobilité au seul poids des valeurs et des habitudes. Nous reverrons cette situation pour les reclassés de la catégorie des réussites avec regrets. En conséquence, il y a un calcul rationnel à la base de cette décision : rationalité forcément "limitée" par les incertitudes car, par la suite, certains formulent des regrets.

Bien évidemment, c'est M7 qui nous délivre le plus clairement cette stratégie. Etant conscient de son manque de connaissances et des conséquences de ce manque - moins qualifié que ses subordonnés, probabilité faible d'obtenir leur coopération -, il refuse de partir car il évalue que ses chances de réussite sont limitées là-bas. Dès lors, il se coupe des réseaux familiaux et amicaux qui peuvent être mobilisés pour diverses raisons : aides financières, aides pour trouver un emploi mais surtout aide morale qui permet d'avoir un soutien important. M7 reste dans sa famille, reçoit ses amis ("*Toujours les mêmes amis, on a commencé ensemble en 1966*"). A ce niveau, commencent à s'interpénétrer le calcul stratégique et le poids des valeurs communautaires sans jamais trouver une délimitation claire. Lorsqu'il ne veut pas partir à Toulouse parce qu'il a peur de se retrouver isolé, il fait un calcul stratégique mais lorsqu'il évoque les réseaux de proximité comme aides potentielles, il exprime à la fois un calcul stratégique et la prégnance des valeurs communautaires.

Enfin, la position dans la trajectoire professionnelle délimitée par l'entrée dans la vie active et par la sortie, la retraite, joue un rôle important car en sachant qu'il ne lui reste qu'une

dizaine d'années, le reclassé se dit que prendre des risques (dans le contexte d'un manque de connaissances et d'un isolement probable) est une stratégie hasardeuse, qu'il vaut mieux se contenter d'un emploi moins satisfaisant mais moins risqué. Cette position dans la trajectoire influence grandement les "calculs". C'est un effet d'âge qui rend difficile la prise de risque à trente huit ans avec vingt trois années d'ancienneté.

Beaucoup d'agents font ce genre de calcul. Nous le retrouvons avec M8 qui revient aux Houillères pour demander une formation. Nous le verrons avec M17 (catégorie IV). Seule l'obtention d'un emploi satisfaisant, dans une institution solide permet d'influencer la stratégie dans le sens d'un départ en éliminant le risque d'un licenciement et/ou en donnant une formation conséquente permettant l'ajustement et l'adaptation. On comprend pourquoi les reconversions EDF et les transférés CDF sont une réussite et facilitent le départ.

Il reste qu'il ne faut pas tomber dans l'excès inverse et dire que les valeurs communautaires n'ont pas de conséquence. Il faudrait parler du "*poids des habitudes*"³³ constitué dans une longue période aux mines.

Les valeurs communautaires s'expriment à travers les pratiques familiales et la sociabilité dans les cités. Nous avons clairement vu le poids des valeurs familiales dans le cas de M4 renforcé par une configuration particulière (douze enfants, suicide de la belle-soeur). Celles-ci limitent la mobilité et également les déplacements lointains. M4 veut consacrer du temps à sa famille. Les autres reclassés expriment ces valeurs mais avec moins de forces. Néanmoins, nous croyons l'avoir montré, ces valeurs s'expriment très souvent à travers l'épouse. Au départ de l'analyse, nous ne soupçonnions pas que l'épouse pouvait autant influencer. Son rôle a été sous-estimé. Maintenant, on peut s'apercevoir à quel point ce rôle a joué sur la trajectoire des reclassés. Car, en fait, les valeurs familiales et les disponibilités horaires sont essentiellement (pas totalement) exprimées par les épouses. Elles sont en grande partie à l'origine de la décision de ne pas partir dans une autre région. Enfin, et surtout, elles s'habituent moins que leur mari au nouveau mode de vie.

Ces femmes, davantage que leur mari, ont incorporé les régularités des mines (pas de travail, horaire et vacances réglés, relations denses au sein des cités, etc.). N'étant en interaction qu'avec des semblables, elles ont profondément intériorisé ces habitudes. N'étant pas elles-mêmes reclassées, ne subissant pas les interactions de leur mari dans leur institution d'accueil, qui peuvent modifier ou altérer leurs représentations, les épouses conservent, sous forme de prédispositions, les manières d'agir et le rapport au temps constitués dans la trajectoire minière plus que leur mari qui, lui, a un souci d'adaptation entraînant toujours une modification plus ou moins forte des manières de penser et de faire. Depuis que le travail est séparé de la famille, celui-ci est un lieu d'interactions autonome qui définit une partie importante de l'identité des individus. Le travail, et son organisation, sont à l'origine de l'incorporation d'autres régularités et d'autres valeurs comme l'a souligné R. Sainsaulieu (1977). Nous aurons l'occasion d'y revenir.

³³Kaufmann J. C., "*Rôles et identité. L'exemple de l'entrée en couple*", pp. 301-328, Cahiers internationaux de Sociologie, XCVII, 1994

B - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles présentes.

Cette partie est spécifique pour cette catégorie. En effet, nous comptons trois reclassés au chômage et un en sous-activité. Autrement dit, même s'ils émettent beaucoup de différences entre le métier de mineur et celui qu'ils ont connu après la reconversion, leurs regrets ont tendance à porter sur l'emploi perdu. Ce qu'ils regrettent avant tout, c'est de ne plus travailler.

Un résultat ne fait pas de doute : la rupture due au chômage est d'une intensité infiniment plus grande que celle qui provient du passage de la mine à l'activité de reconversion. Pour ces individus, qui ont existé en grande partie à travers leur travail, se retrouver sans emploi est à l'origine d'un sentiment profond d'exclusion et de dévalorisation. Lorsqu'on perd son travail, on perd une activité essentielle dans la définition de soi, on perd un revenu qui redouble ce sentiment.

Ces différences, ces regrets se structurent selon deux pôles : essentiellement le métier sous le double aspect de l'activité elle-même et des relations professionnelles, le niveau et le mode de vie structurés par les Houillères procurant temps libre et loisirs.

1) Le métier.

A priori, il apparaît logique que ces reclassés expriment de nombreux regrets en ce qui concerne leur ancien métier. En effet, leur emploi de reconversion les a amenés à l'échec, ils ont été "exclus" de cet emploi. Dès lors, leur métier de mineur prend beaucoup de relief même si l'intensité de la rupture se situe au moment où ils ont perdu leur emploi.

Commençons par le point le plus important à leurs yeux, et aussi celui pour lequel ils expriment le plus de différences entre les mines et leur activité de reconversion, à savoir les relations professionnelles et sociales dans l'institution. Dans leur parole, ceci peut prendre la forme de "mentalité", de "relations", d' "ambiance"...

Nous retrouvons cet aspect avec le cas de M7, reclassé dans une entreprise de poses de dalles en béton.

M7

"Quand j'étais reconverti, après vingt trois ans, que je me suis retrouvé au jour...Les autres m'ont dit "*Alors, tu dois être bien maintenant au grand jour et tout*"....Ben,...je regrettais hein !"

"Il y avait un peu de tout...l'ambiance entre nous....C'était pas le même qu'au jour."

"Ce qui a été dur, ici, au jour, il y en a qui ont peur de perdre leur place ou quoi, ...là, c'est pour t'enfoncer...là, tout le monde, ils se bouffent la gueule...j'ai eu du mal à m'adapter...J'ai été dépressif hein...j'ai du m'arrêter deux fois...J'ai pris un malaise dû au stress, le SAMU et tout.."

Q. "Et ça, c'est la période R. ?"

"Après R. aussi, moins à S.... Au début, c'était dur... Il y avait une équipe... tout le monde se bouffait la gueule et... pour enfoncer le couteau dans le dos ...entre nous.... C'étaient des fêlés, des faux-jetons, ils arrivaient à endormir tout le monde, ... Ils allaient voir le patron."

"[A la mine], celui qui finissait son parcours allait aider l'autre... tout le monde se dévouait pour donner un coup de main... Faites ça un peu [dans le privé]... T'es de la m... Dém... avec ta m... C'est ton boulot... C'est ce qui a beaucoup changé... les coups de couteaux dans le dos."

Pour M7, le décalage entre les relations minières et celles du "jour" prend un caractère dramatique. A le croire, ce sont ces mauvaises relations qui seraient à l'origine de ses problèmes de santé car il n'arrive pas à les supporter. En effet, il établit une relation directe entre ces relations et ses problèmes ("*J'ai eu du mal à m'adapter... J'ai été dépressif*"). En fait, il faut prendre en compte l'ensemble du contexte : déplacements et surtout manque de connaissances. Si M7 avait pu établir une légitimité sur la seule base de son expérience et de ses connaissances, les relations, sans être parfaites, auraient été meilleures. Autrement dit, le décalage entre les types de relation se renforce dans ce contexte. De plus, il faut prendre en compte l'entreprise elle-même qui fonctionne sur contrat à partir d'un donneur d'ordres, celle-ci n'a pas véritablement de "vie", de centre, les individus viennent pour gagner de l'argent puisque le salaire dépend de l'intensité (aux m²) avec laquelle ils travaillent. Les nombreux licenciements font craindre à certains une perte de leur emploi expliquant pourquoi il règne une ambiance délétère.

Ainsi, pour M7, ce sont les relations qui constituent la plus grande différence entre les mines et les entreprises qu'il a connues (la deuxième n'est pas meilleure de ce point de vue) : "*C'est ce qui a beaucoup changé*".

Nous retrouvons les mêmes informations avec M23, reclassé concierge.

M23

"On était tous copains... après le travail, on était bien regroupé ensemble... On était jamais seul, toujours regroupé... En fait, il fallait ça, quand on est seul, c'est plus pareil... Il fallait être groupé... On est ensemble mais c'était individuel... C'était chacun mais c'était dans le groupe... c'était une taille, on était six, six copains... à faire la même chose, à avancer ensemble mais indépendants... Si quelqu'un avait du mal à s'en sortir, on allait. Si on croyait qu'il avait des difficultés, les dangers, on allait ensemble."

M23 exprime, selon nous, le "noyau" de leurs représentations professionnelles³⁴. Nous en avons posé les hypothèses dès le début de nos analyses³⁵.

A trois reprises, M23 dit la même chose.

³⁴Abrie J. C., "*L'étude expérimentale des représentations sociales*", in *Les représentations sociales*, Jodelet D. (sous la dir.), pp. 205-223, PUF, 1997

³⁵Mazade O., *Les changements identitaires des anciens mineurs reconvertis du bassin du Nord - Pas-de-Calais*, Mémoire de DEA, Dir. J. C. Rabier, Université de Lille I, 76 p., 1996

"On est ensemble mais c'était individuel".

"C'était chacun mais c'était dans le groupe".

"six copains...à avancer ensemble mais indépendants".

M23 exprime ici ce que les autres mineurs ressentent mais qu'ils n'arrivent pas à formuler ainsi. Le travail au fond est une combinaison d'individualisme et de solidarité. Chaque mineur travaille indépendamment des autres "mais" dans le groupe, il bénéficie de la solidarité et de l'entraide de tous les autres. En conséquence, l'individualisme de la tâche permet l'intervention personnelle, permet de mesurer et d'apprécier ses initiatives personnelles, d'être payé à sa "*juste valeur*" (M24, catégorie IV), de s'approprier la définition de son travail, d'obtenir une reconnaissance individuelle. Mais, d'un autre côté, le "filet de sécurité", la solidarité sont toujours omniprésents car c'est le groupe qui avance "ensemble". Dès lors, les coups de main, l'entraide sont une nécessité et transcendent les appartenances hiérarchiques et ethniques. Chacun aide l'autre en difficultés quelle que soit sa catégorie (AM). Nous l'avons expliqué, une des raisons de cette combinaison est le mode de rémunération qui se fait selon l'équipe et qui nécessite d'avancer ensemble. Ceci est valable au traçage mais moins en taille où la rémunération est au rendement individuel, ce qui n'empêche pas d'avoir une telle solidarité. Pour nous, cette attitude s'explique en partie par un comportement face aux multiples dangers qui existent au fond.

Le principe de solidarité qui se dégage dans le travail du fond est un principe de solidarité inverse à celui de l'assurance. En effet, alors que dans l'assurance, nous sommes solidaires malgré nous, en versant une contribution réparatrice tout en continuant nos affaires individuelles, au fond, les mineurs assurent leur tâche individuelle tout en étant solidaires activement et consciemment. Cette attitude est la seule envisageable face à l'imprévisibilité du danger qui, par définition, n'est pas probabilisable³⁶. La particularité du métier est évidemment pris en compte puisqu'il s'agit d'un "corps à corps" direct avec la nature. Il y a un souci constant de prévenir le risque pour soi mais aussi pour les autres. Nous retrouverons la même idée avec d'autres reclassés.

M4, ouvrier dans l'entreprise S. (TP), insiste également sur ce sentiment d'utilité inhérent à ces pratiques de solidarité et de souci de l'autre (qui s'explique aussi par le fait qu'il est au chômage et qu'il se sent "*inutile*").

M4

"On savait que c'était dangereux, chacun y mettait du sien pour dire de s'épauler, de s'aider."

Q. "Il y avait de la concurrence ?"

"Disons qu'il y a des moments...Si on arrivait à faire les deux mètres d'avancement...c'était bien...On faisait voir qu'on se débrouillait quoi !...C'était de la fierté...mais avant tout, c'était la sécurité aussi...Toujours bien baumer...tout ça...pour voir...pour que, voir si un cailloux allait tomber, pour pas blesser un camarade."

³⁶Bichot J., *Economie de la protection sociale*, A. Colin, 1992

"C'était un métier bien, sérieux, responsable, on se sentait utile... Entre deux, il fallait surveiller les copains, tout ça, faire attention qu'il n'y en ait pas un de blessé, tout ça... ben... pour mon compte personnel, c'était beau."

"A la S., on faisait des choses mais c'était pas le même. On se sentait pas utile... On pouvait s'en donner, c'était pas reconnu... Dans les mines, on savait qu'on était reconnu... financièrement... puis par les chefs."

"Boutefeu, on m'a mis responsable... Il fallait vraiment pas faire le fou, faire attention aux copains, penser à soi... c'était bien, on se sentait utile."

Nous retrouvons à peu près le même discours que celui de M23. Il existait une tension entre le rendement individuel et la sécurité qui ne concernait pas seulement sa propre personne mais aussi celle des autres. Il fallait mesurer les effets de ses actes pour ne pas engager sa vie et celle des autres. M4 en tire un sentiment d'utilité et de reconnaissance. Il faut dire qu'il était "boutefeu" et avait, à ce titre, la responsabilité de gérer les explosifs, de faire attention à ce qu'il faisait car les conséquences pouvaient être dramatiques.

C'est la gestion de cette tension entre la productivité et la sécurité qui est au fondement de leur pratique professionnelle. La productivité les tire vers l'individualisme et la sécurité les "ramène" vers le "collectivisme" groupal. Cette gestion quotidienne est intériorisée au point qu'elle devient mécanique et qu'ils n'en ont pas conscience : elle devient "naturelle". Elle est à l'origine de leur sentiment de responsabilité et d'utilité car ils existent dans le "tout", c'est-à-dire pour les autres.

Dès lors, on comprend mieux pourquoi il est si difficile, pour eux, d'obtenir une reconnaissance et un sentiment d'utilité équivalents à ce qu'ils ont connu aux mines. Tous les regrets que nous avons relevés dans cette catégorie des échecs, dans celle des réussites relatives ont pour origine ces sentiments d'utilité acquis grâce à leur responsabilité. Etant donné leur qualification, les chances d'avoir un emploi leur donnant autant de reconnaissance étaient faibles.

Le caractère non répétitif du métier de mineur est signalé par M4 et M8.

M4

"Usine, c'est rengaine... nous non... Il n'y avait jamais une chose pareille... On se parlait, tout ça, on savait qu'on avait un copain."

M8

"A la mine, j'ai acquis beaucoup de choses... J'ai quand même commencé en bas de l'échelle puis arrivé agent de maîtrise responsable des trois postes de travail."

"Entre les mines et les TP, c'est le jour et la nuit !... Le jour, c'est l'air libre, au fond de la mine, c'était "ahu, ahu", si tu veux gagner ta croute, il faut que t'avances... Par contre, dans les TP... On ne peut pas tout dévoiler mais... (il fait un signe avec la main pour montrer un freinage)... même vis-à-vis du patron... S'il n'y a rien sur le carnet de commandes derrière... Il faut ralentir le chantier... On était en intempérie avec un soleil de plomb ! C'était l'intérêt de tout le monde... Aux mines, c'était pas pareil, c'était avance, avance..."

"Aux TP, c'est toujours la même chose, si on démarre au chantier, on sait qu'une semaine après, on va réaliser telle chose... Par contre, aux mines, de jour en jour, ça peut changer, le profil, il change, l'ouverture grandit ou alors en plein milieu de la taille, il y a un mur de pierre.."

Nous retrouvons la caractéristique essentielle du travail minier à l'origine d'une différence exprimée et d'un regret (moins évident pour M8 sur ce point). A la mine, la situation change tout le temps, il n'est pas possible de prévoir à l'avance, rien n'est réglé et pourtant l'objectif est toujours le même : il faut avancer. Tandis que dans les activités du BTP (pourtant moins éloignées des mines que le travail en usine qui suscite un profond rejet de la part des mineurs depuis toujours), tout est prévu, il n'y a qu'à exécuter et faire son travail. Dans ce cadre, il est difficile de mesurer son apport personnel, de mobiliser ses diverses facultés.

M8 fournit une description des TP inverse à celle que donnent M9 et M5 (catégories I et II) montrant ainsi les divers traitements de la réalité en fonction de la situation présente (échec pour M8, réussites pour M5 et M9). Pour M8, "*aux TP, c'est toujours la même chose*" alors que "*aux mines, ça peut changer*". M9 et M5 expriment l'inverse : aux mines, "*on a des oeillères*" (M9), c'est "*toujours pareil*" (M5) alors que, dans les TP, les conditions changent, l'objectif n'est pas constant.

Ces différences exprimées entre la mine et l'activité de reconversion montrent à quel point la distance est forte. Dès lors, il est difficile de trouver une activité aussi satisfaisante pour des individus qui ont un faible niveau scolaire et des savoirs qui ne peuvent pas être validés hors des mines.

2) Niveau et mode de vie.

Les revenus sont directement liés au métier. Pour cette catégorie, comme pour toutes les autres, les baisses de revenu sont importantes mais pour ceux qui sont au chômage, nous avons peu de paroles car l'écart qui prédomine, à ce niveau, est celui qui existe entre le dernier emploi et la prestation chômage actuelle.

En fait, le salaire s'insère dans un ensemble. Les reclassés pensent qu'ils sont mal payés étant donné ce qu'ils gagnaient aux Houillères et compte tenu de ce qu'ils y faisaient. Dans leur entreprise de reconversion, ils s'estiment sur-payés par rapport ce qu'ils font (manque de compétences) et sous-payés par rapport aux mines.

Le mode de vie est lui-aussi lié au métier. La vie aux Houillères était une vie structurée et réglée qui laissait du temps pour d'autres activités (famille, bricolage, loisirs divers, etc.).

M8

"La vie familiale, c'était pas la même chose [il parle des déplacements]. C'est pas comme les mines, c'étaient cinq heures au matin, deux heures de l'après-midi ou deux heures de l'après-midi, dix heures du soir... c'était réglé comme du papier à musique."

La structuration de la vie touchait le mineur mais, comme nous l'avons dit, la principale concernée par le mode de vie minier était l'épouse qui, par définition, était moins sensible au métier. Ainsi, le mode de vie établi aux mines facilitait la vie familiale. Les épouses ne travaillaient pas et n'avaient pas envie de le faire car elles acceptaient leur position traditionnelle au sein de la famille. Les revenus le permettaient. Enfin, le temps de présence du mari était important même si celui-ci avait des activités externes (bricolages, cafés). Les projets étaient possibles car il existait les deux ressources qui le permettaient : l'argent et le temps.

Or ces deux ressources, nous l'avons montré, ont tendance à diminuer avec le reclassement. Les salaires diminuent globalement, le temps est destructuré par la reconversion qui implique davantage de mobilité et de déplacements. Parfois, le travail de la femme est une nécessité pour compenser la perte de salaire (M23 mais aussi M11, M18, M19 et M24 pour les autres catégories). La reconversion est difficile pour ses femmes qui suivent leur mari et qui subissent un déracinement plus intense que celui-ci, absorbé par l'urgence de l'adaptation. De plus, elles ont beaucoup de mal à accepter les déplacements de leur mari : aux HBNPC, la mine était omniprésente mais le travail au fond avait un temps limité dans leur vie quotidienne. Dans notre population, deux épouses ont fait des dépressions (M12 et M26) et bien d'autres expriment des regrets du mode de vie minier.

Au total, les différences entre les mines et l'activité de reconversion sont multiples et concernent de nombreux aspects : métier, relations, mode de vie. Bien évidemment, c'est le métier qui est au principe des différences les plus intenses. Celles-ci sont si grandes que les reclassés ont du mal à les exprimer. Elles touchent non seulement l'activité au sens strict mais aussi les diverses aptitudes qu'il fallait mobiliser, les relations avec les pairs et la hiérarchie. La probabilité de retrouver de telles conditions professionnelles sont faibles, c'est pourquoi les différences avec regrets touchent également les catégories IV et V (largement majoritaires car elles comprennent vingt quatre reclassés). Ces différences ne sont pas traitées de manière cognitive mais de manière affective. Il ne s'agit pas seulement de faire ressortir les avantages et les inconvénients de chaque activité d'une façon neutre et strictement rationnelle mais *de communiquer une expérience* dans laquelle l'engagement et l'investissement subjectif étaient forts. Ceci est un point essentiel pour comprendre leurs discours. En effet, c'est plutôt la catégorie du "regret" que celle des "différences" qui est à la base de ceux-ci. Ainsi, les points qui pourraient être négatifs ne sont jamais mentionnés, il ne ressort que des points positifs.

En comparant leur activité de reconversion et leur emploi aux mines, ces agents regrettent d'abord et, à cette occasion, émettent les différences. Celles-ci subissent donc un mode de sélection. Il n'est pas besoin de poser la question "Quelles sont les différences ?" car ils sont d'emblée dans la réponse étant donné leurs expériences passées et présentes, parce qu'ils vivent celles-ci et que ces différences sont enracinées dans leur vécu.

Les regrets s'imposent d'autant plus brutalement que le reclassé est au chômage. La période minière apparaît comme une période faste de stabilité. Dans ce cas, la différence avec les autres (ceux qui ont gardé leur emploi) se situe au niveau de la rupture qui est beaucoup plus intense lors du licenciement. Ils regrettent les mines mais aussi un emploi et parfois leur dernier emploi (M4, M8 et peut être M23).

Ces agents sont en échec car, de manière objective, c'est-à-dire sur la base du critère "emploi ou non", ils sont à classer parmi ceux qui n'en ont pas ou parmi ceux qui sont en sous-activité. Comme la quasi-totalité des chômeurs (mais pas la totalité), cet échec est doublé d'un profond sentiment d'exclusion et d'inutilité sociale.

Pour terminer, nous avons fait un tableau récapitulatif des principales différences obtenues.

	Houillères	Situation actuelle
M7	<i>"A la mine, tout le monde se dévouait pour donner un coup de main."</i>	<i>"C'est pour t'enfoncer" "Ils se bouffent la gueule" "Les couteaux dans le dos"</i>
M8	<i>"Aux mines, de jour en jour, ça peut changer" "La vie familiale, c'était réglé comme du papier à musique."</i>	<i>"Aux TP, c'est toujours la même chose" "La vie familiale, c'était pas la même chose"</i>
M4	<i>"On se sentait utile" "C'était beau" "On était reconnu"</i>	<i>"On se sentait pas utile" "On pouvait s'en donner, c'était pas reconnu"</i>

L'écart avec les tableaux précédents (catégories I et II) est net en ce qui concerne le système des différences. Rien n'est positif dans la situation actuelle que ce soit dans les domaines des relations, du métier, de la reconnaissance, de la vie familiale. Inversement, le temps des Houillères est celui d'un métier plaisant qui permettait d'obtenir une reconnaissance et d'avoir un mode de vie équilibré, bâti sur la famille. Nous retrouvons là, les thèmes que l'on a développés dans le premier et le deuxième chapitres de cette étude.

Pôle III - LES REUSSITES RELATIVES.

Nous avons appelé ces reclassés "réussites relatives" car, sur le plan objectif, ces agents ont gardé un emploi et, pour certains cas, ont obtenu une reconnaissance plus ou moins faible dans leur activité de reconversion. Néanmoins, leur réussite est relative car ils manifestent des regrets de leur ancien métier. En analysant leur récit, il est possible de dire qu'ils n'adhèrent pas à leur situation présente. Les regrets sont autant de manifestations de leur ancrage dans le passé. Ceci est commun aux deux catégories et fonde l'unité de ce pôle. La relative satisfaction de leur reconversion ne les empêche pas de regretter les mines sous tous ses aspects, ce qui signifie aussi que leur reconnaissance est fragile et qu'il vaudrait mieux parler de confirmation à leur poste. Nous les appelons également "réussites avec regrets".

Ce pôle représente la majorité des reclassés interrogés, soit vingt quatre reclassés. A l'intérieur de celui-ci, la diversité est assez grande car il existe des cas limites proches des deux autres catégories (I et III). Ainsi, certains n'ont pas obtenu de reconnaissance et souffrent de la différence avec les mines mais, premièrement, leur place n'est pas menacée et surtout, deuxièmement, ils ne se définissent pas en termes d'échec car ils se comparent à d'autres reclassés qui, eux, sont en situation d'échec (chômage, divorce, alcoolisme, etc.).

C'est pourquoi il est apparu nécessaire de faire deux catégories : l'une regroupant les reclassés qui ont une reconversion satisfaisante du point de vue de la trajectoire post-minièrre (pas ou peu de chômage, pas de phases de précarité) et du point de vue des conditions d'emploi et de travail dans leur activité (position dont la fragilité est limitée, travail agréable), l'autre regroupant ceux qui ont une reconversion insatisfaisante (déqualification, menace de précarisation) tout en ayant, bien entendu, gardé un emploi, et donc un statut (ce qui les distingue des cas d'échecs). Ces derniers ont soit connu des phases de précarité et/ou de chômage (M11, M24), soit ont une position dans l'entreprise très fragile, avec des conditions de travail difficiles (M14, M19). Mais, rappelons-le, ces reclassés ont en commun de ne pas être en situation d'échec (ils ont conservé une fonction et une utilité sociale) et d'avoir de nombreux regrets des mines.

**LES RECLASSEMENTS SATISFAISANTS AVEC REGRETS.
CATEGORIE IV**

Les caractéristiques générales des seize reclassés de cette catégorie sont regroupées dans le tableau suivant.

Tableau XXVIII - Caractéristiques générales des reclassés de la catégorie IV.

	Qualif.	Ancienneté HBNPC	Emploi HBNPC	Emploi de reconversion	Formation
M3	AM	21	Electro.	Agent de maintenance	/
M6	OU	14	Taille	Ouvrier (TP, conduct.)	Conducteur d'engins
M12	OU	16	Galerie	Transfert	/
M13	OU	14	IDT	Ouvrier (TP, conduct.)	Conducteur d'engins
M15	AM	26	Galerie	Commerce (Bar/PMU)	Stage Chambre du C
M17	OU	15	IDT	Couvreur puis injecteur	/
M18	OU	15	Electro.	Dépan. chaudière puis Bar	Bac Pro bureautique
M20	OU	25	Galerie	Ouvrier (TP)	/
M21	OU	15	Galerie	Conducteur PL	CAP mécanique
M25	OU	16	Taille	Conducteur PL	Conducteur PL
M30	OU	5	Jour	EDF	Ecole EDF
M31	OU	22	Taille	Transfert	AFPA
M32	AM	25	Galerie	Transfert	Stages CDF
M41	OU	11	Jour	Création de com. (café)	/
M45	OU	11	Jour	Transfert	/
M46	AM	23	Galerie	Transfert	Stages CDF

La diversité des situations est forte puisque sont présents; des agents du fond qui ont travaillé en galerie, en taille, au service Installation et Démantèlement des Tailles (IDT) ou qui sont électromécaniciens; des agents du jour provenant des services des HBNPC.

M6 est le cas typique de cette catégorie car d'un côté, il est satisfait de sa reconversion mais de l'autre, il exprime des regrets considérables de la mine (métier, relations, mode de vie) au point d'y être encore investi aujourd'hui. M6 fait partie d'associations relatives à la mémoire minière, il collectionne de nombreux objets de la mine.

A - Evaluation et facteurs de réussite.

1) Evaluation objective et subjective.

L'évaluation objective prendra la forme d'un rapide résumé de leur trajectoire à partir de la sortie des HBNPC. Nous en profiterons pour y ajouter des éléments de leur discours qui sont, soit objectifs, c'est-à-dire qui prennent la forme de jugements et de placements de la part des supérieurs hiérarchiques, soit subjectifs, c'est-à-dire qui prennent la forme de discours de satisfaction et de reconnaissance.

M3 est un AM fond qui n'a jamais été à l'abattage. Après son CAP de mécanicien des mines, il s'occupe des installations du fond (convoyeurs, engins d'abattage dans les tailles, etc.). Il devient électromécanicien, puis fait une formation d'AM. C'est donc "naturellement" qu'il choisit une formation dans ce domaine : il fait un CAP d'électromécanicien en équipement industriel, en vue de sa reconversion. Les Houillères lui font de nombreuses propositions, qu'il refuse les unes après les autres soit pour des problèmes de logement, soit des problèmes de viabilité de l'entreprise. Ne trouvant rien de satisfaisant et de viable dans la région, il décide de partir dans l'Yonne (89) pour un poste d'agent de maîtrise électromécanicien.

Mais, à la suite de problèmes connus par l'entreprise d'accueil, il est affecté dans un service d'entretien. Depuis, il est agent de maintenance. En ce qui concerne la profession, M3 se montre relativement satisfait. Il est parti pour cela. La période de recherche d'un emploi a été difficile, faute de propositions satisfaisantes de la part des Houillères. Mais "*maintenant, tout va bien*" dit-il à la fin de l'entretien. Le seul problème qui pèse est le déplacement géographique car lui et son épouse n'arrivent pas à s'habituer à la région bourguignonne, ont beaucoup de mal à avoir un réseau de relations. Ils se sentent isolés et regrettent beaucoup leur région.

M6 est le cas typique de cette catégorie. Il ne commence pas sa trajectoire professionnelle dans les mines. De treize à vingt ans, il travaille dans une ferme. Ensuite, jusqu'à trente trois ans, il travaille dans une entreprise de BTP. Il conduit un bulldozer. Cette expérience se révèle déterminante lors de sa reconversion. Il est reclassé dans la même entreprise que M14 (démolition générale), classé dans la catégorie V. Nous pouvons d'ores et déjà dire que c'est cette expérience de conducteur d'engins qui fait la différence. Au moment de l'entretien, il est en arrêt maladie depuis un an.

En conséquence, il ne fait pas seulement des tâches déqualifiées, comme M14, car il conduit les engins et en tire une satisfaction.

M6

"J'ai pas à me plaindre...J'étais bien payé et tout, je faisais des heures et j'étais payé...Je conduisais le camion et tout...C'est vrai, j'étais bien vu par le patron...Avec les patrons, j'ai pas eu de problèmes avec eux."

M13 ne commence pas dans les mines. Il accumule des expériences dans divers domaines : filatures, maçonnerie, etc. Il entre aux mines à vingt deux ans et reste six mois à l'abattage avant de faire une formation d'hydraulicien. Ensuite, il continue sa trajectoire minière en installant et en dépannant les soutènements marchands.

Une de ses expériences joue un rôle important : il conduit, pendant un certain temps, un camion. Pendant la période de reclassement, il fait un stage de conducteur d'engins, il est reclassé comme tel dans la même entreprise que M9 (catégorie des quasi-réussites), l'entreprise B.. Une fois dans cette entreprise, M13, après une période de "tests", devient conducteur d'engins, lui évitant d'être toujours affecté aux travaux "à pied" déqualifiés. Ce poste lui procure des satisfactions.

M13

"Maintenant, ça va...C'est impeccable. Je conduis un rouleau de trente cinq tonnes....Mais je ne suis pas tout le temps dessus...soit que je vais sur un autre engin équivalent, soit que je suis à pied...les petits travaux, la pelle..."

M15 entre aux mines en 1962. En 1983, il devient agent de maîtrise. Lors de la reconversion, il a vingt six ans d'ancienneté et pense bénéficier du CCFC. Pour quelques mois, il ne l'obtient pas. Il est né en octobre 1947, la limite est fixé en juillet 1947. Pour quatre mois, M15 est obligé de se reconverter et de travailler pendant neuf ans ! C'est dans ce contexte qu'il essaie de se reclasser. Ne voulant pas être reclassé dans une entreprise du BTP, en raison de ces nombreuses années de travail au fond, il choisit, avec un autre mineur, la création de commerce (1988) : en l'occurrence un bar/tabac/PMU. Le commerce est revendu en 1997.

M15 a réussi car il n'a pas fait faillite et, avec son collègue, ils ont revendu le commerce au prix qu'ils l'avaient acheté.

M15

"On a réussi, comme ils ont dit à Arte³⁷...on a joué le tiercé gagnant (référence au PMU)...On a été gagnant...Ils ont dit qu'on avait pris une affaire et qu'on est arrivé à la faire marcher et que pour deux mineurs, c'était formidable !"

En reprenant le jugement de Arte pour dire la réussite au lieu de l'affirmer personnellement, M15 veut montrer que celle-ci n'est pas aussi forte que cela. Incontestablement, d'un point de vue comptable, M15 et son collègue ont réussi. Néanmoins, la vie a été très difficile pour M15 car tenir un commerce de ce type est très éprouvant. M15 n'a pas eu de congé pendant longtemps, le fait d'être toujours debout a entraîné des problèmes de santé (sciatique). C'est pourquoi les regrets sont importants, expliquant ainsi son classement.

³⁷Cette chaîne de télévision a fait un reportage sur ces deux mineurs en reconversion pour justement souligner leur réussite après tant d'années aux mines.

M41 est également un créateur de commerce. Sa trajectoire commence par une formation de maçon-carreleur-mosaïste (CAP). Mais il entre aux Houillères, en centrale thermo-électrique, son père s'y trouve déjà. Il reste onze années dans cette centrale. Au moment de la reconversion, il peut partir à EDF : il passe les tests et les réussit. Il refuse d'y entrer car il ne veut pas partir de la région. Il est affecté à la cokerie de Drocourt. Le travail ne lui plaît pas du tout. Alors, il décide d'ouvrir un commerce (un café). Cette activité dure sept ans. Il n'a jamais connu le chômage mais il est très difficile d'évaluer le degré de sa réussite qui se mesure, ici, en termes financiers.

Le résultat est qu'il perd beaucoup d'argent avec son café parce qu'il fait un prêt-vendeur à un de ses copains des Houillères, en le lui vendant. Ce dernier fait faillite et ne lui rembourse pas son prêt. C'est ainsi qu'il explique son échec financier. Nous aurons l'occasion de montrer que cette cause n'est pas la seule.

Ceci dit, après cette perte financière, grâce à sa formation initiale (maçonnerie), il trouve une entreprise dans le BTP, le temps de se remonter et d'ouvrir une entreprise de maçonnerie. Celle-ci semble "solide" car M41 embauche six ouvriers, dont son fils, et achète une maison... Il juge qu'il a réussi, qu'il a remonté la pente mais ses regrets sont importants. Ils concernent les Houillères mais aussi son refus d'entrer à EDF.

M41

"Moi, pour mon compte personnel, j'ai réussi, je suis bien... Au début, ça a été dur de remonter. Il a fallu faire des sacrifices."

"J'ai repris mon métier d'antan, j'ai créé mon entreprise, ça fait trois ans, tout seul... Maintenant, j'ai une petite entreprise, ça marche très bien, j'ai six ouvriers. La qualité, ça se dit, je suis appelé de tout le monde."

"J'ai eu beaucoup de malheurs, mais, maintenant, je me ressens bien."

C'est cette ascension tardive qui nous permet de le classer parmi les reclassements satisfaisants avec regrets. En créant son entreprise, M41 obtient une certaine reconnaissance. Il exerce le métier pour lequel il a été formé, alors qu'il avait ouvert le café pour des motifs de rentabilité, et non par vocation. Néanmoins, son échec financier continue de peser sur son présent.

M17 est un ouvrier qui ne commence pas sa trajectoire professionnelle aux mines. Il travaille à quatorze ans, puis passe un CAP de maçon. Jusqu'à vingt trois ans, il travaille dans le BTP et ensuite, entre aux mines. Pendant deux ans, il est à l'abattage. Ensuite, il est affecté au service IDT qui consiste à installer et à démanteler, la nuit, les soutènements marchands, les blindés... Pendant la reconversion, il refuse les propositions extérieures car il ne veut pas partir de la région. Il se reconvertit seul, sans l'aide des Houillères. Il trouve une entreprise proche de chez lui. Il est couvreur-zingueur mais, au bout de sept ans, l'entreprise fait faillite. Il retrouve une place très facilement, à proximité de chez lui, en qualité d'injecteur plastique. L'accumulation de multiples expériences avant l'entrée aux mines est un facteur déterminant de sa réussite.

Ainsi, malgré une trajectoire heurtée (en particulier en raison de la volonté de se reconverter sur place), M17 retrouve toujours du travail. *"Il n'y a pas de problèmes, j'arrive à m'adapter"* dit-il, ce qui ne l'empêche pas de regretter les mines.

M18 ne commence pas aux mines. Pendant treize ans, il fait de nombreux "boulots", avec une expérience plus marquée dans un emploi d'employé de bureaux où il fait des factures et *"un peu de comptabilité"*. L'entretien de M18 est le plus court de notre population (avec celui de M39). Il a été interrogé sur son lieu de travail (un bar) pendant environ quarante minutes. Dans ces conditions, la partie "mine" a été supprimée pour ne traiter que la partie "reconversion".

Après une année d'abattage, M18 devient électromécanicien au fond jusqu'en 1989, année de la reconversion. Il trouve lui-même une place comme technicien. Il fait du déplacement pour les dépannages de chaudières industrielles dans le textile. Un peu moins d'un an après, M18 a un grave accident du travail (encore un), causant cinq fractures du col du fémur. Sa trajectoire bifurque à nouveau car il ne peut plus faire de travaux de ce type. Il entre en formation pendant deux ans pour passer un CAP/BEP comptabilité. A terme, il réussit son Bac Pro. comptabilité-administratif et bureautique, en 1995. Ensuite, il trouve un CDD pendant un an comme veilleur de nuit. En septembre 1996, il est au chômage. Cela dure un an car il achète la gérance d'un bar, il a cinquante ans.

M18 connaît des périodes difficiles mais il trouve toujours les moyens pour se réinsérer. Passer un Bac Pro. à quarante sept ans n'est pas si fréquent. Pour lui, *"le chômage...c'est le pire"*. Il a réussi à s'en sortir ce qui ne l'empêche pas de regretter les mines : *"le métier des mines, c'est vraiment le meilleur métier que j'ai connu"*.

M20 entre aux mines en 1962, à l'âge de quatorze ans. Il fait toute sa carrière en galerie, en "bowette" (axe principal de la mine). Il pense avoir le CCFC. Né en novembre 1947, M20 a le même problème que M15. Pour cinq mois, il ne peut pas avoir le CCFC et doit travailler neuf ans. La reconversion est donc précipitée, M20 se retrouve dans une grande entreprise (1988) de BTP, en qualité de manoeuvre. Le salaire diminue fortement, les conditions de travail sont difficiles. Cependant, cinq ans après, M20 est en arrêt maladie car il a de graves problèmes de colonne vertébrale qui ont commencé à la mine.

Il est relativement satisfait de sa reconversion. Il a été intégré dans un contingent de mineurs (dix) lui permettant de conserver des relations. Un seul mineur est parti de cette entreprise. *"Moi, j'ai réussi, j'ai tombé dans une bonne entreprise"* dit-il. Il est certain que son arrêt depuis cinq ans joue beaucoup sur sa subjectivité du moment.

M21 est un ouvrier qui ne commence pas aux Houillères. Il travaille dans une entreprise de textiles (cotonnière de fils) pendant cinq ans. Il s'engage dans l'armée pendant trois ans. Enfin, il est conducteur de poids lourd pendant quatre mois, avant d'entrer aux mines, en 1975. Ainsi, lors de la reconversion, les Houillères l'orientent logiquement vers le transport routier. Il a déjà un CAP de routier, il passe, aux Houillères, un CAP de mécanique et fait une école de transport de matières dangereuses. Il est reclassé dans une entreprise de

transport et se montre satisfait. La continuité pré-minière établie lui permet d'augmenter ses chances de réussite. Il souligne que son entreprise de reconversion est très satisfaisante.

M21

"Une fois qu'on arrive quelque part et que l'on se sent bien, il y a déjà 90 % de chances de réussir, les 10 %, il faut essayer de les faire soi-même....Mais, quand on arrive dans une maison où est-ce qu'on n'est pas bien du tout ...Il y a 90 % de chances à faire soi-même, voilà !"

Selon lui, il n'a pas grand-chose à faire pour réussir dans cette entreprise. Il faut dire que cette dernière a assuré son intégration, en le couplant avec un "ancien" et en limitant les distances kilométriques au début. M21 fait aujourd'hui du transport régional sans qu'il en ait fait la demande. Toutefois, cela ne l'empêche pas de développer de nombreux regrets des mines.

M25 est un ouvrier qui est resté à l'abattage pendant seize ans. Il ne commence pas sa trajectoire professionnelle aux mines. Il fait cinq ans d'armée et, à cette occasion, passe le permis poids-lourd. Il doit le repasser lors de la reconversion mais ceci ne lui pose pas de problème. Ainsi, il veut se reconvertir dans le transport et refuse d'aller dans le bâtiment ("*Si c'est pour quitter une taille d'abattage pour prendre une pelle au jour, c'est pas la peine*"). Il est reclassé dans l'entreprise de transport S., la même que celle de M19. Contrairement à ce dernier, M25 fait du transport national et international. Il faut dire que la contrainte de mobilité s'efface après son divorce. M25 vit seul avec ses deux enfants qui sont majeurs. Il revient une à deux fois par semaine. Les déplacements ne lui posent pas de problèmes.

Ainsi, sa reconversion est réussie mais il développe également de nombreux regrets par rapport aux mines.

M30 commence conducteur de trains à la SNCF, à Paris. Pour pouvoir se rapprocher, il entre au service "chemins de fer" des Houillères. Six mois après, il devient électricien dans un lavoir. Il retrouve le métier pour lequel il a été formé car il possède un CAP/BEP électrotechnique : "*Là, c'était mieux, là, je faisais mon métier d'électricien*". Cinq après, il doit se reconvertir. Il choisit EDF, en rapport avec sa formation. Il ne fait pas de formations avant d'entrer contrairement à ceux qui n'ont pas de formations en électricité (M28, M29). A EDF, il commence agent PI (petites interventions) et devient ensuite chef-ouvrier.

En fait, il connaît la même trajectoire post-minière que M27 et M29 (agent PI/Chef-ouvrier). Pourtant, comme nous le verrons, s'il se montre satisfait par rapport à d'autres reclassés, il développe quelques regrets et insatisfactions.

M30 est le seul reconverti EDF classé dans cette catégorie des réussites relatives. Ceci s'explique par le fait que, à EDF, M30 se sent "*bloqué*". Contrairement, aux autres reconvertis EDF, il n'a que cinq ans d'ancienneté (M28 en a vingt quatre, M29, vingt deux). De plus, il a des connaissances plus poussées en électricité, avec des diplômes plus récents (alors que M28 et M29 n'ont pas de formations en électricité). Il pouvait espérer une ascension plus forte. C'est cette situation qui produit des insatisfactions.

M30

"Ils arrivent pas à comprendre que nous, à EDF, ça fait douze ans, les Houillères, j'ai travaillé cinq ans, les Houillères, c'est fini, on n'en parle plus ! Il faut plus en parler...Mais, à chaque fois qu'on a un entretien "*les Houillères, les Houillères*". A chaque fois, on l'a dans le nez "*Qu'on n'a pas à se plaindre, qu'on n'a été repris*". Ca commence à nous gonfler Pour monter à un stade supérieur, on est bloqué."

C'est ce blocage, et les regrets qu'il développe au niveau des relations et du métier, qui justifient sa place dans la catégorie des réussites satisfaisantes avec regrets.

Objectivement, la réussite est la même que M27, M28 ou M29 (catégorie I) mais subjectivement, la situation est totalement différente. Ayant une formation d'électricien (comme M27), une expérience en électricité, seulement cinq ans d'ancienneté aux Houillères, M30 pensait monter plus vite, plus haut et choisir son lieu de travail. Bref, il pensait obtenir une reconnaissance plus importante. C'est pourquoi, il a un discours critique sur EDF et, aussi, sur certains de ses collègues qu'il considère comme moins compétents que lui.

M31 est un transféré inter-filiales CDF. Pour diverses raisons, la situation des transférés est très différente. La première est que la date de transfert a peu de signification car ils étaient déjà dans la même activité avant celle-ci. C'est simplement le nom de l'entreprise qui a changé. Les services des Houillères ont été transférés à CDF. En revanche, ce changement a modifié complètement la rémunération. Le transfert n'a qu'un aspect financier.

M31 commence en taille. Quelques années après, il fait une hémorragie cérébrale au fond et il est remonté au jour comme "*garde-lavabo*". En conséquence, il entre en formation bien avant la "reconversion", dans un centre d'apprentissage pour adulte en 1980. Il apprend les métiers de maçons, carreleur, cimentier pour intégrer ensuite le DIB (Département Infrastructure et Bâtiment) qui est un service d'entretien des logements des Houillères. En 1988, date du transfert, le DIB devient la SOGINORPA, filiale de CDF.

Pour M31, le métier reste identique après 1988. Il ne lui déplaît pas ("*On fait jamais le même, des joints, du cimentage, du plâtre...*") mais, nous le verrons, il regrette le fond pour divers aspects. En fait, il a le sentiment de bricoler. Il ne s'est pas "investi" dans cette fonction. Tous les travaux qualifiés sont confiés à des sous-traitants.

M32 est également un transféré. Au fond, il était technicien "*d'organisation, étude générale et implantation*". Sa fonction consistait à implanter les nouveaux matériels qui arrivaient au fond. Après vingt ans de fond, M32 a un accident extra-professionnel qui lui empêche de retravailler au même endroit. En 1983, il est affecté au DIB en qualité d'agent de cité (piqueur). Il est responsable d'un certain nombre de cités minières dont il doit assurer l'entretien. En 1988, il passe à la SOGINORPA. Il termine dans l'administration de cette entreprise.

Comme M31, son emploi ne lui déplaît pas ("*On s'est adapté, et puis, maintenant, ma place actuelle me dérange pas du tout, mes supérieurs en sont très satisfaits*", "*C'est pas déplaisant, j'ai une place importante que j'aime bien assumer*"). Cependant, comme M31, il regrette le fond et son métier de technicien ("*vingt de moins et j'y retourne*"). Ce qu'il fait

aujourd'hui, "en soi", est satisfaisant mais demande peu de qualifications alors qu'au fond, il s'investissait pleinement dans son activité de technicien.

M12 est un transféré inter-bassins comme M33, M34, M35 et M36 (La Mure en Isère). Ces quatre derniers sont classés dans la catégorie des réussites quasi-absolues. A leur sujet, nous avons dit que les regrets portaient plutôt sur la géographie que sur le métier, fondamentalement le même (quelques regrets concernant la mentalité).

Mais, contrairement à ceux-ci, qui sont restés dans la région après leur vie active, M12 est revenu dans le Nord car ce couple ne s'est jamais véritablement habitué à la région matheysine. La différence n'est que de degré par rapport aux autres pour qui le départ a été difficile. Mais, M33, M34, M35 et M36 ne sont pas revenus, ce qui signifie qu'ils ont fini par s'intégrer et montre qu'ils n'ont pas regretté leur choix. M12 déclare également ne pas regretter son choix mais après coup, c'est-à-dire une fois en retraite dans le Nord. Le fait qu'il soit revenu montre que la reconversion n'a pas été facile, qu'il a vécu toutes ces années (seize ans) dans l'attente de revenir.

M12

"Moi aussi (avec son épouse), je voulais retourner, ça m'a pris...J'ai toujours eu cette sensation...de ne pas être chez moi."

Le fait de l'interroger en retraite nous oblige à reconstruire le vécu de son reclassement. Le problème n'est pas professionnel, nous l'avons dit, puisqu'il ne s'agit pas d'une reconversion mais son retour signifie qu'il a regretté de quitter la région (raisons familiales).

M45 est dans une position très particulière par rapport aux autres cas de notre population. Il entre, en 1977, dans un service des Houillères consacré à la construction des logements miniers. En 1982, ce service ferme et c'est donc, "naturellement", que M45 est transféré au DIB (Département Infrastructure et Bâtiment) qui est le service d'entretien des logements miniers. En 1988, ce service est repris par la SOGINORPA, filiale de CDF.

Spécialisé dans le bâtiment (CAP de cimentier), M45 doit faire une formation pour apprendre les autres métiers utiles à l'entretien des logements (carrelage, électricité, etc.). Il est satisfait de son transfert car il a gardé un emploi. Toutefois, il émet quelques regrets concernant son ancien métier d'avant le transfert.

M45

"Le métier, au DIB, ça m'a donné un peu de boulot de plus, à savoir, menuisier, plancher, plafond, j'en avais jamais fait, carrelage, électricité, sanitaire, moi, je suis bien."

"Vous savez, on est un peu nostalgique, c'était un bon boulot (avant dans le service construction). On faisait des maisons, tout, j'étais mon petit chef...Ici, c'est des petits travaux, par ci, par là. Nous, c'étaient les gros oeuvres."

La pluri-activité au service de l'entretien ne le satisfait qu'à moitié car, pendant des années, il était spécialisé dans la construction qui lui permettait d'exercer le métier pour lequel il a été formé et qui lui assurait une certaine autonomie ("*Petit chef*").

M46 est également transféré au DIB, puis à la SOGINORPA. Il entre aux Houillères, à l'âge de quinze ans. A vingt-cinq ans, il devient agent de maîtrise (âge minimal pour être nommé agent de maîtrise au fond), après dix ans de fond. Lorsqu'il rentre au DIB, il est piqueur (agent de cité). Pendant dix sept ans, il remplit cette fonction. Depuis cinq ans, il est agent de sécurité et s'occupe de la sécurité sur les chantiers.

Comme M45, il se montre satisfait par l'aspect diversifié du métier d'agent de cité. Néanmoins, il émet de nombreux regrets concernant sa période au fond. Il était responsable d'un chantier et en tirait de grandes satisfactions.

M46

"Je regrette encore...Oui ! vingt trois ans après je regrette encore mon métier au fond. Déjà, il y a une autre chose, il y avait une camaraderie que vous ne rencontrerez nulle part ailleurs. Il y avait aussi un objectif de compétitivité".

"C'était la fierté de le faire parce qu'on était fier."

Q. "Elle venait d'où cette fierté ?"

"De nos anciens...La formation d'AM, c'était un peu la compétition entre chantiers, c'était "*Vous servez à quelque chose, pour le pays*". C'était beau."

Au terme de cette évaluation objective et subjective, nous pouvons dire que les reclassés de cette catégorie ont une caractéristique commune : ils ont un emploi stable. Leur trajectoire n'a pas été marquée par des phases de précarité (excepté M18 et M17). Leur métier actuel présente des conditions d'emploi et de travail satisfaisantes.

Objectivement, ils peuvent donc être classés dans la catégorie des réussites. Subjectivement, la situation est différente. Ces reclassés émettent des regrets de leur ancienne situation à des degrés variables, notamment en proportion de leur satisfaction. En fait, leur expérience présente, par rapport à ce qu'ils ont vécu aux HBNPC, replacée dans leur trajectoire, évaluée par leur identité pour soi construite dans cette trajectoire, ne leur procure pas un niveau de satisfaction suffisant pour conduire à une rupture vis-à-vis du passé. Nous allons y revenir lorsque nous traiterons les "différences exprimées".

2) - Les facteurs de réussite.

De la même manière que nous avons cherché à mettre en évidence les facteurs qui ont permis la réussite ou entraîné l'échec de ceux de la catégorie I, II et III, il faut essayer d'explicitier les facteurs qui sont à l'origine de la réussite relative des reclassés de cette catégorie. Nous en retrouverons certains, déjà mis en avant dans la catégorie I. Ainsi, le rôle du tiers, l'institution d'accueil, l'acceptation de la mobilité et des déplacements, la formation obtenue et la position au fond, etc.. Mais commençons par un facteur non développé dans l'analyse de ceux de la catégorie qui précède, à savoir les continuités pré-minières.

2,1) Les continuités pré-minières.

En effet, tous les mineurs n'ont pas commencé leur trajectoire professionnelle aux mines. Ainsi, certains ont connu des expériences, dans divers domaines, qui se sont révélées déterminantes lors de la reconversion. C'est à partir de cette continuité établie avec une expérience "avant" les mines qu'ils ont pu se reconvertir et construire une réussite.

Ce facteur est manifeste pour M6, ouvrier reclassé dans une entreprise de BTP spécialisée dans la démolition.

M6

"J'étais dans une ferme de treize ans à vingt ans...et de vingt ans aux Houillères (trente trois ans), je travaillais dans une entreprise de BTP...Je conduisais un bulldozer...Qu'est-ce que j'ai fait chez M.?...J'ai repris une grue et un bulldozer...Moi je n'ai pas eu de problème...J'avais déjà une qualification...C'est ce qui m'a aidé."

"A CDF, ils disaient *"On va faire des électroniciens, des conducteurs d'engins, des chauffeurs routiers..."*...Ils les envoyaient deux ou trois mois à l'école pour conduire une grue...D'accord, ils conduisaient une grue...mais c'était prendre de la terre, la mettre là, charger un camion...mais il n'y a pas que ça ! Après, il y a du nivellement, du terrassement et tout...Alors, les types, ils ont conduit, on les envoie, ils arrivent dans une entreprise...le chef de chantier, il voit ça, il dit *"On voit que tu as conduit mais tu n'as pas d'expérience, les capacités..."*...Ils arrivaient là...Le patron les mettait manoeuvre..."

"J'ai eu un sacré avantage, j'avais un CAP de bulldozer, j'ai passé mon PL que les Houillères m'ont payé...Là-bas, je conduisais le camion et tout...C'est vrai, j'étais bien vu par le patron."

M6 établit une continuité en se reconvertissant conducteur d'engins, il avait déjà une formation et une expérience dans ce domaine. Il a simplement fallu réactiver ce savoir pendant la reconversion pour s'adapter et réussir le reclassement. Certes, il a fait une formation aux Houillères afin de passer son permis poids-lourd. De plus, il ne conduit pas tout le temps car il fait du travail "à pied". Mais, même lorsqu'il est dans cette situation, il ne fait pas que du travail de manoeuvre car il était "boutefeu" aux mines et, dans cette entreprise de démolition, il réalise également du dynamitage. C'est la combinaison de ces trois avantages - "boutefeu", permis PL, conducteur d'engins - qui explique la réussite de cette reconversion ainsi que sa relative satisfaction.

Néanmoins, c'est l'expérience vécue avant les mines, de conducteur de bulldozer, qui est la plus déterminante. En effet, un autre mineur est reclassé dans cette entreprise, c'est M14. Or ce dernier est classé dans la catégorie V (reclassements insatisfaisants) car son insatisfaction est grande. Nous montrerons comment, subjectivement, il a le sentiment d'être considéré comme un *"moins que rien"*. Pourtant, comme M6, M14 était boutefeu et a passé son permis poids-lourd. Déduction faite, il ne lui manque que cette expérience de conducteur d'engins avant les mines. M14 n'a pas d'expériences pré-minières, dans aucun domaine que ce soit. En conséquence, M6 a construit sa réussite grâce à la continuité établie avec une expérience pré-minière.

La continuité pré-minièrè est également fondamentale pour M41, créateur de commerce. Il a une formation de maçon avant d'entrer dans une centrale des Houillères. Il ouvre un café, le vend à un copain qui ne peut le lui payer (prêt-vendeur). M41 perd 200 000 Fr...Se retrouvant sans fonds, il trouve un emploi dans une entreprise de BTP, dans sa qualification initiale. Il crée ensuite une entreprise, toujours dans la maçonnerie. A partir de là, il connaît une certaine réussite (accroissement de la taille de son entreprise). En fait, cette formation lui permet de reconstruire une situation satisfaisante.

M41

"J'ai repris mon métier d'antan, j'ai travaillé pour une société, dans le bâtiment...J'ai créé mon entreprise, ça fait trois ans, tout seul. Maintenant, j'ai une petite entreprise, ça marche très bien, j'ai six ouvriers."

"J'ai eu beaucoup de malheurs mais maintenant, je me ressens bien."

Pour les autres reclassés, les continuités pré-minières sont moins déterminantes mais jouent un rôle. C'est le cas, par exemple, de M13.

Ce dernier est reclassé dans une entreprise de TP dans laquelle il est conducteur d'engins. Dès l'annonce de la reconversion, il demande une formation dans ce domaine. Ce n'est pas le fruit d'un hasard car il a déjà une expérience de conduite.

M13

Q. "Cette idée d'être conducteur d'engins vous venait d'où ?"

"Disons que...Etant jeune, après l'armée, j'ai conduit un camion, un cinq tonnes...conduire un engin...pourquoi pas ? Bon, ça a marché."

Cette expérience n'aurait pas suffi si elle n'avait pas été couplée à une sérieuse formation donnée et financée par les Houillères. Elle a permis d'établir une orientation possible.

M17 a également acquis, avant son entrée aux mines, un certain nombre d'expériences qui lui a permis de réussir sa reconversion. Celles-ci ont pallié une mobilité géographique très faible car il ne voulait pas quitter la région. Dans son cas, il ne s'agit pas d'une expérience particulière mais d'un ensemble de compétences acquises à travers des expériences diverses.

M17

"J'ai commencé à travailler à quatorze ans...J'ai passé à dix sept ans un CAP de maçon...J'ai travaillé dans le bâtiment jusqu'à vingt trois ans."

"Il y en a qui ont travaillé qu'aux mines...Avant de travailler dans le bâtiment, j'ai commencé à quatorze ans. De quatorze ans à dix sept ans, il y a eu du travail...J'ai bien fait vingt boutiques, j'ai travaillé en filature, dans une usine de peinture, dans les voitures d'enfant...Je travaillais trois mois, ça me plaisait plus, on allait en face !"

"J'arrive à m'adapter...des mineurs qui ont travaillé aux mines, ils ne connaissent que ça !"

Cet ensemble de compétences établi avant l'entrée aux houillères est le principal facteur de réussite. Il ne veut pas quitter la région et choisit une petite entreprise qui fait faillite (encore une fois, nous voyons le problème de ceux qui choisissent des entreprises de petite taille, à proximité de leur domicile). Néanmoins, après quelques mois de chômage, il retrouve rapidement du travail, toujours proche de chez lui. Les métiers sont à chaque fois différents mais M17 "s'adapte". Ainsi, il est couvreur-zingueur dans la première entreprise, il devient injecteur-plastique dans la deuxième. Les compétences ne se limitent pas aux aspects techniques acquis dans ces différents emplois avant l'entrée aux mines. M17 a également acquis des capacités d'adaptation et une certaine habitude du changement d'emploi. En conséquence, il construit sa réussite sur la base de cette continuité de compétences établie pendant la période pré-minière.

La continuité pré-minière est également présente dans la trajectoire de M21 reclassé transporteur. Lui aussi ne commence pas sa trajectoire aux Houillères. Une expérience de routier, avant l'entrée aux mines, lui permet de réaliser une continuité. C'est cette expérience qui influence ses choix.

M21

"J'ai fait pendant quatre mois un stage de conducteur routier...Je vais pas dire que ça me déplaisait pas mais, à ce moment-là, c'était pénible...Routier, c'était toute la semaine...du lundi au samedi."

"Les Houillères m'ont dit *"T'as un CAP de routier, il faudrait essayer de trouver là-dedans"*...Moi, je me suis dit...Si c'est pour partir à l'école en tant que mécano, électricien ou ceci, cela...t'arriveras pas !...C'est pas la question de ne pas vouloir...Même si j'avais eu mon CAP, je n'aurais jamais eu la compétence d'une personne qui travaille depuis dix ans, tu essaieras dans ce truc là (transport)...C'est ça qui m'a aidé !"

"En connaissant le métier, en sachant conduire...Enfin, je ne vais pas dire que celui qui sort avec le permis, il ne sait pas conduire...Mais disons, en sachant manoeuvrer...parce que, en marche avant, tout le monde arrive...Mais quand il faut manoeuvrer avec une semi...c'est plus pareil...Donc ça m'a aidé...Vous savez, quand on vous met avec quelqu'un, il vous juge !"

L'expérience pré-minière influence grandement la rationalité de M21, elle à la base de son choix. *"En connaissant le métier"*, il comprend qu'il peut faire la différence, s'adapter plus facilement. Il exprime la même idée que M6 lorsqu'il dit que la formation (CAP, permis, etc.), sans une expérience préalable, ne permet pas une réussite certaine. C'est pour cela qu'il prend l'exemple des manoeuvres en camion pour bien montrer la différence entre ce que sait faire le novice et ce que sait faire l'expérimenté. En conséquence, pour lui aussi, cette continuité, par-delà la période minière, établie avec une expérience de routier, lui permet de réussir sa reconversion.

M25 a une expérience de transporteur qui compte lors de la reconversion. Lui aussi, a une rationalité influencée par une expérience pré-minière.

M25

"A l'armée, j'avais le poids-lourd...J'ai dû tout repasser parce qu'il était plus valable...Mais ça a été tout seul, j'avais une pratique quand même...Je voulais faire routier, si c'est pour quitter ma taille

d'abattage, pour prendre une pelle au jour, c'est pas la peine...Je voulais pas le bâtiment...On a vu les gars revenir d'Albertville."

Néanmoins, cette expérience, qui peut peser sur sa trajectoire, n'aurait pas pu assurer la réussite à elle-seule. Il a fallu une solide formation, financée par les Houillères, pour établir la réussite.

Au total, les expériences avant les mines sont un facteur de réussite pour M6, M13 M17, M41 et, dans une moindre mesure, M21. Toutefois, ces expériences ne sont pas toutes du même type. Pour M6, il s'agit d'une expérience particulière : celle de conducteur d'engins. Pour M17, il s'agit d'un ensemble de compétences techniques et adaptatives acquises avant la reconversion. Néanmoins, pour tous ces agents, les expériences pré-minières "pèsent" sur leur trajectoire. Et c'est cela qui est important.

En effet, une micro-expérience peut devenir déterminante au moment de la reconversion, c'est-à-dire quinze ou vingt ans après. Ainsi, M21 a un CAP de routier et une expérience de quatre mois seulement, M25 a simplement passé le permis poids-lourd (qui n'était plus valable), M13 a eu une expérience limitée de conducteur de camion (un cinq tonnes alors qu'il se reconvertit conducteur d'engins). L'essentiel est que ces expériences, aussi infimes soient-elles, ont une influence sur la trajectoire à un moment donné. Elles sont un facteur d'orientation pour la recherche d'une solution de reconversion. Les Houillères cherchaient systématiquement, dans le passé du mineur, une compétence quelconque pouvant constituer une base pour le reclassement, comme nous l'avons vu avec l'entretien du responsable de la cellule du siège 10 d'Oignies. C'est pour M13 que ceci apparaît le plus clairement. Quand nous lui posons la question de la provenance de cette "idée" de devenir conducteur d'engins, il répond "*après l'armée, j'ai conduit un camion...un engin.... pourquoi pas ?*". Il veut montrer la distance qui existe entre les deux types de conduites (quinze ans auparavant), mais le fait d'avoir eu cette expérience le conduit à choisir une reconversion dans ce domaine. Ainsi, il est normal que ces expériences, à elles seules, ne puissent pas assurer la réussite de la reconversion. Il faut qu'elles soient associées à une formation (surtout que le reclassé est d'autant plus mobilisé qu'il sait qu'il ne peut faire la différence qu'à partir de ces expériences).

2,2) La formation.

A priori, la formation peut être réalisée pendant la trajectoire minière ou pendant la période de reconversion. Ces formations sont fréquentes, et parfois nombreuses, mais elles n'ont pas toujours un impact réel sur la trajectoire et sur la reconversion. Commençons par ceux pour lesquels la formation a eu une influence déterminante dans leur réussite, pour voir ensuite les cas pour lesquels la formation n'a pas eu un rôle important ou n'a pas été adaptée.

La formation, nous l'avons vu, a une influence très positive pour M13, ouvrier hydraulicien, reclassé conducteur d'engins chez B.. Il a eu une expérience de conducteur de camions, quinze ans auparavant, qui joue un rôle dans sa trajectoire mais qui ne suffit pas

pour établir une réussite. La complémentarité avec la formation des Houillères et avec celles dans un centre de formation extérieur, financées par les HBNPC, permet une reconversion satisfaisante.

M13

"Moi, j'ai demandé pour faire conducteur d'engins. Au 9 (fosse), au jour, il y avait des grues, on a eu des stages...maniements d'engins...Ca nous a servi, c'était pas reconnu...J'ai conduit une grue."

"Après, on a eu une formation à B. (Pas-de-Calais) payée par les Houillères pendant deux mois et puis la mécanique...C'est important de savoir dépanner...Sinon, on est obligé de faire appel au mécano...Les Houillères ont payé une formation...B (l'entreprise) a exigé qu'on ait une formation qui vient de là-bas...parce que nous on a une formation intérieure...C'est un centre de formation...Les Houillères...On n'a rien à dire...Pour ce qui me concerne, on a été suivi de A à Z."

En fait, après sa première expérience de conducteur de camions, M13 conduit des grues aux Houillères de manière assez informelle. Il s'ensuit une formation plus officielle et plus poussée (exigée par son entreprise dans laquelle il était déjà entré). Néanmoins, malgré ces formations, M13 n'intègre pas l'entreprise immédiatement en qualité de conducteur d'engins. Il lui faut encore "attendre" et faire ses preuves.

M13

"Au début...euh...On n'a pas conduit un engin tout de suite...Il y a eu du travail à pied...du piqueur et tout...pour voir ce que j'avais dans le ventre...et puis ils m'ont pas lâché hein !...Cette période a duré un mois, deux mois...Après qu'ils ont vu qu'on avait des bras...Ils m'ont laissé un peu tranquille. Au départ, c'était pour voir ce qu'on avait dans le ventre...Euh...moi, j'avais le marteau-piqueur dans les mains tout le long de la journée...Il fallait y aller hein ! Autrement, c'étaient eux qui avaient ça dans les mains !...Ils ne pouvaient pas trop m'embêter parce que je faisais mon travail...Maintenant, ça va...je conduis un rouleau de trente cinq tonnes...mais je ne suis pas tout le temps dessus."

C'est au terme de ce parcours que M13 devient conducteur d'engins. La formation est importante car le mineur en reconversion peut avoir une formation que l'entreprise n'était guère en mesure de payer à ses propres employés. Une fois la mise à l'épreuve terminée, M13 est enfin reconverti dans le domaine qu'il souhaitait dès le départ.

Par ordre d'importance, M25 est le second reclassé pour lequel la formation a joué un rôle conséquent. En effet, il a déjà passé le permis poids-lourd à l'armée (il y est resté cinq ans) mais celui-ci n'est plus valable seize ans après. Cette expérience est déterminante dans sa trajectoire puisqu'il s'oriente dans ce domaine mais, en aucun cas, elle n'aurait été suffisante pour assurer la réussite. Elle lui a quand même permis d'acquérir une certaine pratique en matière de conduite, facilitant l'obtention de celui-ci.

M25

"On a passé nos permis à O. (Pas-de-Calais), matières dangereuses...J'ai été à S. mais il n'avait pas besoin de nous à cette époque...J'ai été à M (Seine et Marne) pendant un mois chez des patrons...Je suis revenu ici, je suis reparti à la mine et deux mois après je suis reparti chez Monsieur S. et là, il m'a embauché tout de suite."

"A M. (77), je transportais des engins pour le bâtiment...payé par les Houillères."

En fait, il semble qu'il ait fait deux stages dont un avec une durée qui n'est pas mentionnée. Il fait un stage dans sa future entreprise de reconversion, qui ne l'embauche pas à ce moment, puis un autre stage à M..

Comme les autres reconvertis EDF, M30 bénéficie des formations de cette institution. Dans cette entreprise, quelle que soit sa formation de base, les nouvelles recrues entrent en formation pour passer des habilitations afin d'exercer telle ou telle fonction.

M30

Q. "Avez-vous eu des formations ?"

"Ah oui, parce que même qu'on est électricien de métier, il faut tout recommencer à la base parce qu'à EDF, ils ont leur formation...Ca n'a rien à voir...A EDF, il faut être habilité à certaines choses, même qu'on est du métier, on n'a pas le droit de toucher une ampoule, rien du tout...Il faut être habilité. Vous avez des formations, vous avez des habilitations."

Mais quel est le véritable rôle de ces formations dans l'adaptation de M30 ? Celui-ci a un CAP d'électricien et a travaillé dans ce domaine aux Houillères (Lavoir). Ce qu'il veut dire, c'est qu'il a déjà les connaissances mais qu'il lui a fallu quand même des habilitations. Dès lors, il tend à minorer le rôle de la formation.

Ce dernier point est un élément important dans la subjectivité de M30. Derrière ce discours qui tend à minorer le rôle de la formation, se cache une stratégie qui consiste à affirmer que la formation ne lui est pas très utile parce qu'il a déjà des connaissances que les autres reclassés n'ont pas (ou ont moins). Pour ces derniers, la formation est plus utile. En fait, il veut montrer sa différence car, dans son positionnement objectif (à EDF), il n'a pas une place différente.

M31, M32, M45 et M46 ont aussi fait une formation pour intégrer le service d'entretien des logements des Houillères (DIB). Elle portait sur les divers métiers d'entretien et de réfection des logements : carrelage, maçonnerie, couverture, électricité, sanitaire, etc. Cette formation est plus poussée pour M32 et M46 car ils étaient agents de maîtrise. Pour devenir piqueur (agent de cité), ils devaient suivre une formation d'un an, pendant laquelle ils apprenaient ces divers domaines.

L'avant-dernier reclassé concerné par la formation est M21, transporteur également. Il a eu une expérience conséquente de ce métier avant les mines. Il a déjà obtenu un CAP dans ce domaine. Les formations financées par les Houillères ont permis de réactiver ses savoirs.

M21

"Aux Houillères, ils nous ont payé des cours...une remise à niveau pendant une semaine au quinze jours...Ca suffisait. J'en ai profité pour faire un CAP de mécanique et une école de transport de matières dangereuses."

Ainsi, la simple remise à niveau semble suffire à M21, pour savoir conduire à nouveau, lui permettant une adaptation satisfaisante. Les deux autres formations renforcent sa compétence de base, surtout le CAP de mécanique qui permet de rendre le conducteur plus indépendant (en cas de panne).

Le dernier agent pour lequel la formation doit être citée est M6. Il est le dernier car nous avons montré que la réussite de son reclassement s'explique, en grande partie, par son expérience de conducteur de bulldozer, avant son entrée aux HBNPC. Toutefois, les Houillères lui ont financé son permis poids-lourd, ajoutant ainsi un atout supplémentaire. Ses expériences de conducteur (avant les mines), de "boutefeu" (pendant les mines) et son permis poids-lourd sont trois facteurs de réussite.

Au total, les formations ont un rôle non négligeable pour neuf reclassés. Il convient de les citer comme un facteur de réussite. Mais, dans cette catégorie, il reste sept reclassés. Pour ceux-là, soit la formation est inexistante, soit elle n'a pas directement servi à la reconversion car le mineur est reclassé dans un domaine sans grand rapport avec sa formation. Ceci illustre parfaitement ce qu'est un processus de reclassement, à savoir un processus de "tâtonnement" sur la base de la trajectoire de l'agent, de ce qu'il veut (en sachant que, parfois, il ne veut rien, il "attend") et surtout des opportunités qui sont offertes par le système productif et les entreprises à un moment donné. Certes, une formation n'est jamais inutile en soi car, même si elle est inadaptée, elle permet de sortir du contexte minier, de voir autre chose et d'acquérir des capacités adaptatives (nous l'avons souligné en analysant les pratiques des responsables, chapitre II).

M3 commence ouvrier électromécanicien, il devient, par la suite, agent de maîtrise. Pendant la période de reconversion, il fait une formation d'électricien en équipement industriel, qui ne sert pas directement à la reconversion.

M3

"J'avais fait vingt ans, je ne savais pas sur quoi partir, on avait des diplômes mais tout était...des diplômes des mines...c'était pas trop revalorisé ailleurs...Comme j'étais électromécanicien, j'ai fait une formation d'électricien en équipement industriel qui a duré un an. Finalement, ça n'a pas servi."

En effet, les propositions des Houillères n'ont aucun rapport avec cette formation. M3 est celui dans notre population qui détient le record de propositions qu'il refuse une à une, pour diverses raisons. Finalement, il se reconvertisse seul.

La première proposition est une place dans une usine qui doit se développer en produisant *"des dalles de plafond en carton à partir de féculés de papiers dans les boues des eaux usées"*. Rapidement, M3 s'aperçoit que l'usine ne démarre pas. Il passe son temps à ne rien faire dans cette entreprise. Il revient aux Houillères. La deuxième proposition est une place de concierge en Seine et Marne. Là, il refuse en raison de l'insalubrité et de l'insécurité des lieux. La troisième proposition est un poste d'agent de maîtrise dans un atelier de production, dans la région parisienne. Il fait un stage de trois mois mais refuse en raison du

prix des loyers trop élevé. Il passe un entretien pour un emploi afin de travailler au tunnel sous la Manche mais il n'est pas accepté. Il subit le même refus pour une place dans une usine de recyclage de verre dans le Pas-de-Calais. En définitive, il trouve, grâce à des relations, une place d'agent de maîtrise électromécanicien mais dans une région assez éloignée du Nord (occasionnant beaucoup de regrets à ce niveau). Après deux ans, l'entreprise change de patron et il se retrouve agent de maintenance (entretien).

Le cas de M3 illustre parfaitement le "tâtonnement" dont nous parlions précédemment. La formation apparaît plutôt comme un moyen d'occuper le mineur, une solution intermédiaire que comme le début d'une nouvelle trajectoire. Lorsqu'il n'y avait pas de perspectives de placements d'agents, les Houillères formaient d'abord, reconvertissaient ensuite. Les premières propositions ne correspondaient pas à la formation suivie. En fait, la formation s'établissait en fonction des vœux du reclassé en l'absence de contraintes externes provenant du marché du travail alors que les propositions étaient l'expression de ces contraintes. Entre la formation de départ et l'emploi obtenu, il y a de nombreuses propositions qui "éloignent" l'emploi de la formation.

M41 fait une formation pour rentrer à EDF mais il ne veut pas y entrer car il doit quitter sa région. Il part en cokerie mais, très insatisfait, il décide finalement d'ouvrir un café.

M18 est un cas particulier car il ne fait pas de formations pendant la période de reconversion. Il trouve lui-même une place de dépanneur de chaudières industrielles, sur la simple base de sa position d'électromécanicien. Sa trajectoire est interrompue par un grave accident qui ne lui permet pas de reprendre ce travail. C'est alors qu'il fait une formation en comptabilité. Il passe un CAP-BEP et un Bac Pro. comptabilité/bureautique. Il trouve une place de veilleur de nuit dans un hôtel et se trouve au chômage pendant un an. Finalement, il s'installe comme gérant de commerce (Bar). Son Bac Pro. ne lui sert pas, excepté quelques compétences en matière de comptabilité qui permettent de faciliter le travail de son comptable.

Pour ces quatre reclassés, la formation n'a pas un rôle important dans la construction de leur réussite. Tout au plus, leur a-t-elle permis de sortir du contexte minier et de voir "le jour". Pour les quatre qui suivent, la formation n'est pas un facteur de réussite tout simplement parce qu'il n'y en a pas eu (ou quasiment pas) pour des raisons diverses

Pour M15 et M20, la situation est similaire. Ce sont les deux reclassés nés avant juillet 1947, qui ont cru pendant longtemps avoir le CCFC, mais qui finalement ne l'ont pas eu. Les délais pour se former sont trop courts. Ils doivent se reconvertir dans l'urgence : *"Nous, on a été pris de cours... On devait être en préretraite, alors on ne cherchait pas du boulot"* (M15).

M15 est un agent de maîtrise qui a ouvert un commerce (bar) en s'associant à un autre reclassé (AM également). Etant donné les délais, les Houillères ne semblent proposer que des postes dans le BTP. M15 refuse (alors que M20, ouvrier, accepte) en raison des difficultés inhérentes au BTP. Les Houillères lui financent une formation d'un mois à la Chambre du

commerce pour apprendre les rudiments de la comptabilité (calcul de TVA, distinction chiffre d'affaires/bénéfices, etc.) mais il avoue qu'il ne s'est pas investi dans ce domaine et qu'il n'a pas retenu grand-chose.

M20, dans la même situation, n'a pas le choix étant donné qu'il est ouvrier. La reconversion est menée ici, de façon expéditive. En conséquence, il n'a aucune formation.

M20

Q. "Ils vous ont proposé des postes ?"

"Non, je suis remonté (du fond), il y avait un petit billet sur ma lampe, *"Présentez-vous demain deux heures chez J."* (l'entreprise)."

Q. "Ils ne vous ont pas proposé quelque chose avant ?"

"Non, rien du tout, rien, pas de formations, rien !"

Q. "Vous avez fait des tests ?"

"Rien !"

Au terme de ce processus, il est reclassé manoeuvre dans une entreprise de BTP avec un salaire au niveau du SMIC.

M17 refuse les propositions des Houillères qui le conduisent loin de sa région d'origine. Il ne veut pas se reconvertir dans la région lyonnaise, ni être reclassé aux Houillères de la Lorraine ou du Centre-Midi. Les responsables des HBNPC le "laissent" trouver seul une solution de reconversion. Il trouve un emploi à proximité de son domicile. Il ne fait aucune formation et réussit sa reconversion sur la base de ses multiples expériences acquises avant l'entrée aux Houillères.

M12, transféré inter-bassins, n'a pas de formation, mise à part une sensibilisation aux conditions de sécurité des mines matheysines.

Au terme de cette analyse de la formation comme facteur de réussite, nous pouvons dire que seulement trois agents sont concernés : M13, M25 et M21. Pour tous les autres, la formation ne "pèse" pas dans leur réussite qui s'est construite sur d'autres bases. Et encore, la formation joue simplement le rôle de remise à niveau et de réactivation de savoirs enfouis pendant la trajectoire minière pour M21. Il est possible de dire que, sans la formation, M21 aurait été capable de s'en sortir (il faut y rajouter le rôle de l'institution d'accueil que nous allons aborder). Finalement, seuls M13 et M25 n'auraient pas pu réussir sans la formation donnée et financée par les Houillères. Nous retrouvons logiquement les deux reclassés pour lesquels les expériences pré-minières ont simplement permis de faire la bifurcation et d'orienter la reconversion vers leur domaine respectif (transport). Pour eux, la formation a joué un rôle déterminant.

Il convient de citer les transférés inter-filiales (M31, M32, M45, M46) qui ont eu une formation pour entrer au service de l'entretien des logements (apprentissage des divers travaux liés à l'entretien des logements). Cependant, la multi-activité demandée implique que les divers métiers ne sont pas hautement qualifiés. Il s'agit de les connaître afin de réparer ou

de diagnostiquer les tâches à accomplir afin d'appeler, ensuite, des spécialistes. Tous ces transférés, nous l'avons vu, ont le sentiment de bricoler.

2,3) L'institution d'accueil.

Comme pour les deux autres catégories, il faut faire une place à l'institution d'accueil dans les facteurs de réussite. L'issue d'une reconversion ne peut pas se jouer seulement sur la base de la trajectoire professionnelle (minière ou pas), ni sur la formation pendant la période de reconversion. Pour les cas d'EDF et les transférés, l'institution est déterminante dans leur réussite par les formations qu'elle délivre et par la sécurité qu'elle offre. Parmi les autres reclassés de cette catégorie, il est possible de relever neuf ex-mineurs pour lesquels l'institution d'accueil a joué un rôle positif - M12, M30, M31, M32, M45 et M46 - ou permissif (dans ce dernier cas, l'entreprise n'a pas un rôle positif mais elle offre des conditions générales qui permettent la réussite, ne serait-ce qu'en recrutant le mineur pour une place précise en son sein et non seulement pour des motifs financiers) - M13, M21 et M25 -.

Néanmoins, nous sommes bien loin du rôle exercé par une institution telle qu'EDF. Dans les trois cas cités, l'entreprise d'accueil n'assure pas, à ce point, la réussite. C'est une question de degré. Tout au plus, ces entreprises facilitent-elles l'adaptation en faisant aux mineurs une "vraie" place (montrant qu'elles ne sont pas simplement attirées par un recrutement à moindre frais) et en les accompagnant dans leur démarche. Pour les autres reclassés, l'entreprise a soit un rôle inexistant (M17, M20, M15, M6, M18), soit un rôle plutôt négatif (M3).

M12, M30 (EDF), M31, M32, M45 et M46 sont restés dans une entreprise publique. Pour cinq d'entre-eux (transférés), il s'agit de la même entreprise, CDF. Ainsi, certains agents (M31, M32, M46) sont sortis du fond en raison d'une inaptitude due à un accident. Ils ont retrouvé une place dans l'entreprise car celle-ci les a formés et leur a donné un emploi satisfaisant. En fin de compte, la taille de ces entreprises, ainsi que leur statut (public), offrent des conditions qui permettent d'éviter la précarité et, surtout, d'avoir un emploi de qualité satisfaisante. De même, M12 est resté au sein de CDF (inter-bassins) et a bénéficié de cette institution.

Ainsi, M31 et M45, transférés inter-filiales, reconnaissent l'avantage de rester dans une entreprise publique.

M31

"Dans le privé, c'est ahu ! Nous, maintenant, on va retourner dans le privé, une semaine après, c'est dehors... Là, c'est cool, on fait doucement, on n'est pas poussé. C'est doucement le matin, pas trop vite l'après-midi !"

M45

"Mon boulot (bâtiment)... on commence à vieillir... maçon, ça commence à être dur... Ici, c'est bien, on peut faire plusieurs branches... Dans le privé, vous êtes éjectés... Tandis qu'ici, quand on n'est plus

compétent, on vous garde, on essaie de nous mettre quelque part, dans les bureaux même, on change de branche. Par exemple, dans le sanitaire, j'essaie de quitter le mortier, tout ça, pour aller dans le sanitaire...C'est ça qui est bien.... Quand on peut plus faire ahu ! ahu ! dans le privé, on vous éjecte."

Mis à part M32, aucun des sept transférés n'est resté à la même place. L'institution, selon leur âge et leur aptitude, leur a trouvé une fonction adéquate.

Excepté ces cas, M21, en entreprise privée, est le principal mineur concerné par ce rôle positif de l'institution d'accueil. Il est reclassé dans une entreprise de transport qui s'est occupée de l'insertion de ces recrues.

M21

"Je vais vous le dire franchement, j'ai eu de la chance parce que...Quand on est aux C. (l'entreprise)...On nous a pas poussés....c'est-à-dire que, on devait faire un travail...on nous pas dit *"Tiens, moi, je veux que tu me fasses ce travail comme celui qui connaît la route"*...On nous a aidés...On livre des grandes surfaces, on sait bien où se situent les magasins dans le coin. Quand on dépasse certaines limites, on ne sait pas....On nous a dit *"Pour le départ, ici, au bord, après on essaiera d'agrandir"*.

Ainsi, M21 a été *"aidé"* : les trajets ont été progressifs, il a été accompagné pendant deux semaines...(*"Une fois qu'on arrive quelque part et que l'on se sent bien, il y a déjà 90 % de chances, les 10 %, il faut essayer de les faire soi-même"*). D'ailleurs il est possible de relever un écart entre ce qu'il dit (*"Je vais vous le dire franchement, j'ai eu de la chance...90 % de chances.."*) et les informations qu'il donne concrètement en ce qui concerne son insertion. Les mots utilisés, ainsi que le ton pris (celui des confidences franches, d'une certaine solennité, etc.), semblent montrer que l'entreprise a un rôle déterminant. Pourtant, dans la description qu'il donne, rien d'extraordinaire n'apparaît : beaucoup de mineurs ont été accompagnés, mais il est vrai que peu ont été insérés de manière aussi progressive.

M25 est également transporteur. Il est routier mais ses distances sont plus longues. Il est reclassé dans la même entreprise que M19 (catégorie V). Ce dernier a limité ses trajets au niveau régional. L'entreprise S. semble très satisfaisante dans un contexte (au moment où nous l'avons interrogé) marqué par les grèves et le mouvement des routiers. Pourtant cela n'a pas empêché une mise à l'épreuve de M25, qui a précédé une intégration "normale".

M25

"J'ai été trois mois à l'essai chez S....Au début, j'étais en transport mais pour la farine...On livrait la farine chez les boulangeries-pâtisseries au nord de Paris...On était deux, on est obligé d'être deux, c'était tellement lourd, ça faisait dix tonnes....L'autre était expérimenté...C'était quelqu'un de chez S. On a fait la farine pendant deux ans."

"[C'était] difficile, Monsieur S. nous a embauchés pour ça, pour la "farine", des gars qui étaient capables de porter des sacs de farine...Eux (les autres conducteurs) pouvaient faire une journée mais pas une semaine...On n'avait pas plus d'argent qu'eux, on était payé pareil...Alors que c'est nous qui aurait dû se plaindre et nous, on se plaignait pas, c'était mieux que d'être à l'ANPE...Déjà, ils venaient avec nous une journée, ils repartaient, ils pleuraient...Il fallait savoir les porter, c'est lourd des sacs de cinquante kilos...Eux, ne conduisaient que des camions, c'étaient des palettes !"

"On était à l'épreuve nous...C'était tout à la main...et nous quand on prenait un sac de farine, c'était pas le prendre ici et le mettre là, il y a des moments, il y a des vieilles boulangeries-pâtisseries, il faut monter au grenier...On était fatigué...plus fatigué que les gars qui roulaient comme ça."

La situation d'épreuve est quasi-générale dans le bâtiment et elle se retrouve également dans les transports. La mise à l'épreuve est importante et longue car M25 fait le travail que d'autres ne veulent pas faire. La similitude avec les mineurs "gros-bras" dans le BTP est présente. Pourtant, cela ne remet pas en cause le rôle positif de cette entreprise car la mise à l'épreuve est "légitime" selon M25, compte tenu de sa trajectoire. Cette entreprise semble prospère et offre des conditions générales satisfaisantes.

M25

"Nous, ils nous payent tout, les heures d'attentes...Nous, on n'a pas à se plaindre...On a toujours été payé que ce soit des heures d'attente, on a toujours été payé à 100 %, les heures supplémentaires, toujours à 50 %...Je crois que ça été un des seuls patrons qui a toujours payé ces bonhommes. S'il faut dix heures d'amplitude, il paye à 50 % les heures supplémentaires, les heures d'attente à 100 % et ça tourne, on n'a jamais eu de conflits avec Monsieur S...On n'a jamais fait grève...Pour la prime de 3000 Fr. qu'il devait donner aux routiers...Il nous a dit franchement "*Je ne peux pas vous la donner*". C'est vrai que ça lui coûterait trop cher...et nous, on n'a jamais été perdants."

En fin de compte, ce sont les conditions générales de l'entreprise qui sont satisfaisantes, pas seulement la manière dont elle intègre ses recrues. Ainsi, M25 a joué le jeu en acceptant des tâches difficiles au départ mais il ne se plaint jamais car la rémunération est satisfaisante (un des rares à ne pas avoir subi une baisse de son salaire) et il a des garanties pour le futur (être intégré durablement dans cette entreprise).

Le contraste avec M19 (catégorie V, reclassements insatisfaisants), reclassé dans la même entreprise, est saisissant. En effet, ce dernier n'accepte pas toutes les conditions du métier de transporteur. Il veut rentrer chez lui, le soir. Dès lors, les deux premières années, beaucoup de menaces se profilent sur son intégration future. Il en subit les conséquences en étant très "stressé". De plus, il est "prêté" à un donneur d'ordres qui ne le ménage guère. Sa situation n'est pas aussi satisfaisante. C'est à ce prix qu'il rentre chez lui, tous les soirs. M25 est divorcé et a peu de contraintes familiales. Cette configuration familiale a facilité l'adaptation.

Ceci permet de mettre en évidence le fait que l'institution d'accueil ne peut pas, à elle seule, assurer une totale réussite. Il n'y a qu'EDF qui puisse le permettre. Il existe une interaction entre le mineur et l'entreprise. Il reste que si l'entreprise est "solide" et relativement prospère, les possibilités de réussite sont beaucoup plus fortes.

Pour M13, reclassé dans une entreprise de TP, l'institution a également un rôle permissif. En effet, après une formation dans un centre spécialisé, M13 intègre la position souhaitée dès le départ, à savoir conducteur d'engins. La mise à l'épreuve, nous l'avons montré, est assez intense ("*Ce que j'avais dans le ventre*") mais après ce délai, M13 est devenu conducteur et se dit satisfait de cette situation.

Pour M3 et M17, l'institution d'accueil a joué un rôle plutôt négatif en raison de sa fragilité. Ces deux reclassés ont un point commun : ils ont refusé toutes les propositions des Houillères et se sont reconvertis en trouvant eux-mêmes leur entreprise.

M3 n'arrive pas à trouver un emploi convenable dans la région du Nord. Il se reconvertis dans la région de Bourgogne par l'intermédiaire d'une relation. Il est pris en qualité d'agent de maîtrise électromécanicien mais l'entreprise se révèle incapable de lui tenir ce poste : d'où une période d'instabilité et de doute, résolue de manière mystérieuse.

M3

"Au début, j'étais bien adapté...mais il y a eu un changement de patron...Au bout des deux ans...Il y avait des bruits...J'ai écrit à la cellule de reconversion comme quoi, au bout des deux ans, ils ne voulaient pas me garder...J'avais entendu un bruit comme quoi il n'y avait pas de place pour moi, qu'ils ne voulaient pas me garder...Finalement, je ne sais pas ce qu'il s'est passé, cette histoire s'est calmée...Je suis resté...J'ai pas eu de nouvelle, mais je pense que la cellule est intervenue...Ils ont changé d'avis, il y a quelqu'un qui a dû appuyer derrière."

"L'ancien patron m'a dit *"Comme on fabrique nos machines nous-mêmes, on va faire un groupe pour concevoir des nouvelles machines"*...J'ai été embauché dans ce but-là, agent de maîtrise pour être responsable de cette cellule...Le patron a décidé de vendre...et c'est là que tout a changé...que le nouveau directeur a dit *"Il n'y a pas de place pour lui."*...Et là, j'ai bifurqué sur le service d'entretien-maintenance, depuis j'y suis."

M3 n'a jamais su ce qu'il s'était passé réellement. La seule hypothèse valable est que l'entreprise, avant les deux ans, n'avait pas touché la prime de 30 000 Fr.. La lettre faite à la cellule de reconversion a dû entraîner quelques menaces au sujet de son versement. L'entreprise s'est ravisée.

Le changement de patron a impliqué une remise en cause de sa "place" dans l'entreprise. Les menaces ont été fortes et, surtout, ne disparaissent jamais complètement. Cependant, quand nous l'avons interrogé, cela faisait cinq ans qu'il était agent de maintenance. Il a su maintenir sa position, même après les deux ans de délai minimaux.

Pour M17, qui ne veut pas quitter sa ville d'origine, l'institution d'accueil n'a pas joué un rôle positif puisqu'elle a fait faillite. En effet, ayant eu de nombreuses expériences avant l'entrée aux mines, M17 trouve facilement une entreprise de petite taille, près de chez lui. Mais cette dernière dépose le bilan sept ans après l'avoir embauché. Après quelques mois de chômage, il retrouve une entreprise du même type. Nous avons montré que ce n'est pas l'institution qui est à l'origine de sa réussite mais le capital de compétences qu'a accumulé M17, avant les mines.

Pour les agents qui suivent, l'entreprise d'accueil n'a eu aucun rôle significatif (M6, M20, M18 et M15).

M6 est reclassé dans la même entreprise que M14 (reclassements insatisfaisants, catégorie V). Nous montrerons que cette entreprise n'a pas une véritable place pour M14. On

ne voit pas pourquoi elle en aurait une pour M6. Seulement, ce dernier a accumulé trois expériences qui se sont transformées en trois avantages : conducteur d'engins, "boutefeu" et permis poids-lourd. Elles lui ont permis de faire la différence et de trouver la place qui n'était pas déterminée au départ.

M20 est reclassé dans une entreprise du BTP qui a intégré une dizaine de mineurs. Il n'a pas choisi son entreprise de reconversion car, au départ, il croyait avoir le CCFC. Lui-aussi, en acceptant la place de manoeuvre après vingt cinq ans de fond, et en s'y conformant, n'a pas réussi sa reconversion sur la base de la qualité de l'institution.

Pour les deux derniers reclassés, M15 et M18, l'institution d'accueil ne peut être pris en compte car ils ont créé un commerce (M18 après son accident de travail).

Au total, l'entreprise d'accueil n'a joué un rôle positif conséquent que pour les transférés, le cas d'EDF (M30) et M21. Pour M25 et M13, il s'agit plutôt d'un rôle permissif car l'entreprise a offert des conditions générales satisfaisantes. Au minimum, elles ont fait une place aux mineurs reclassés. Pour les autres cas, soit l'entreprise n'a pas de véritables places, soit elle est fragile, soit elle n'a pas un rôle significatif (l'agent fait sa place plus ou moins difficilement par "conformisation" au rôle).

2,4) L'acceptation de la mobilité géographique et des déplacements.

Dans un univers minier caractérisé par une forte immobilité géographique, l'acceptation de la mobilité et des déplacements est une compétence fondamentale car elle permet de faire la différence et surtout elle permet de compenser toutes les compétences qui manquent.

Nous avons cité ce facteur de réussite pour ceux de la catégorie des réussites quasi-absolues. Nous le retrouvons également ici.

Il concerne surtout M12 et, à un degré moindre, M3, M13 et M25.

M12 est un transféré inter-bassins. Il part à La Mure, en 1984, car il ne veut pas de reconversion. En conséquence, il doit quitter la région et son réseau familial. D'ailleurs, les regrets de sa région sont si importants qu'il rentre dans le Nord, une fois en préretraite. Dès le départ, il sait que sa décision est pénible. Le logement fourni est un facteur favorable.

M12

Q. "Quitter la région ne vous gênait pas ?"

"Moi, non...Mon épouse ne voulait pas partir, elle ne s'y est jamais faite...C'est dur, ça été dur, même moi, au début."

"Le logement, c'est ce qui a fait basculer la décision...S'il y avait pas eu le logement, je ne partais pas...Au début, il n'y avait rien de rénové."

Le départ a permis à M12 de terminer sa carrière aux Houillères et de réussir son transfert. Mais le "coût" de cette décision est élevé : seize années passées à La Mure n'ont pas suffi pour que ce couple se sente intégré là-bas.

M13 reclassé conducteur d'engins a, lui aussi, accepté la mobilité et les déplacements qui, compte tenu de ses expériences pré-minières et de sa formation, n'ont pas le même poids dans sa réussite. Néanmoins, cette compétence a bien un effet positif.

M13

"J'ai été à Paris, en Bretagne, à Metz...Au départ, quand j'ai parti, ça m'a posé problème...J'étais là tous les jours...pour la femme, ça n'a pas été la joie...c'était nouveau pour nous de partir comme ça, il fallait s'organiser...On était un peu perdu."

Cette dernière expression montre bien à quel point la reconversion est à l'origine d'un changement d'habitudes et d'une désorganisation du mode de vie. Malgré les inconvénients, M13 accepte les déplacements, il s'agit d'une compétence supplémentaire qui lui permet de tenir son poste.

M25 est routier national et international chez S., la même entreprise que M19. Son acceptation des déplacements est fortement liée à sa situation familiale. M25 est divorcé, les enfants sont majeurs. Il rentre deux fois par semaine. Les déplacements ne lui posent pas de problèmes.

M25

"C'est une habitude...au départ, on est un peu perdu".

M3 est un agent de maîtrise reclassé agent de maintenance. Après de multiples propositions insatisfaisantes des Houillères, il décide de partir hors de la région du Nord pour avoir un emploi convenable et plus stable. Ce qui, compte tenu de ce que nous avons dit, ne s'est pas révélé tout à fait juste (l'entreprise n'avait plus de place).

M3

"Ici, la région, elle n'est pas trop mal, les prix, ça va...J'étais content d'avoir du boulot...c'est tout...C'est surtout parce que j'étais content d'avoir du boulot...J'aurais trouvé du boulot dans le Pas-de-Calais, je serais resté dans le Pas-de-Calais."

(Epoque) "Ce qu'il y a, c'est qu'on a eu peur de se retrouver au chômage. C'est surtout ça...Parce qu'en fin de compte, il n'a pas eu beaucoup de propositions dans le Pas-de-Calais...Les femmes, on a été convoquées par l'assistante sociale...Elle m'a dit des choses, vous savez...De l'air de dire, du travail dans le Pas-de-Calais, il n'y en a pas, il faut partir ailleurs...et vous serez en appartement, vous ne serez plus dans une maison...On a cherché du travail ici, je crois que c'est parce qu'on se disait, on va se retrouver sans rien.."

Q. "Du point de vue géographique, est-ce que partir vous a posé un problème ?"

"Ben moi, j'étais très attaché quand même...Pour moi, c'était dur, c'était dur...même encore maintenant...Si je pouvais repartir là-bas, je repartirais...Quoique j'ai acheté ici !...J'ai toute ma famille là-bas...elle (son épouse), c'est pareil."

Le départ est bien à l'origine d'un choix dont on voit clairement l'intensité de chaque terme de l'alternative. Il faut beaucoup de propositions insatisfaisantes pour décider M3 à partir de la région, pour le déraciner de ses origines géographiques. Il faut que la peur de ne rien trouver s'installe, que la menace du chômage se fasse sentir pour qu'ils quittent la région. Sept ans après, M3 ne se sent toujours pas intégré dans cette région.

Quitter la région et accepter les déplacements sont des compétences qui constituent un facteur de réussite. Nous l'avons dit, il est difficile de déterminer l'origine de cette immobilité. Nous en savons les causes mais nous ne pouvons pas déterminer leur part respective. La première origine vient de la position dans la trajectoire professionnelle et dans le cycle de vie. En effet, il n'est pas facile de partir et de faire des déplacements lorsque, pendant des années, on a été habitué à rester proche chez soi et à ne pas faire de déplacements.

La deuxième origine vient plus spécifiquement des Houillères qui ont, par leur politique de sédentarisation, fixé des générations de mineurs autour de la fosse. Les déplacements étaient extrêmement limités puisque les cités se situaient autour du puits. Ils ont commencé à apparaître lorsque les Houillères ont fermé certains puits, nécessitant la mise en place d'un réseau de transport gratuit.

2,5) Les continuités de compétences entre les Houillères et l'entreprise d'accueil.

Trois types de continuité ont été distingués dans les analyses précédentes : les transferts d'attitudes, les effets de la mobilité interne et les transferts de savoirs techniques et professionnels. Essayons de les repérer pour les reclassés de cette catégorie.

C'est pour M12 que, logiquement, les continuités sont les plus fortes. M12 est parti des mines du NPC pour être transféré dans celles de La Mure en Isère (Houillères du Bassin du Centre Midi). Certes, nous l'avons dit, la continuité n'est jamais parfaite : les conditions de travail sont différentes, M12 était en taille dans le NPC, en galerie à La Mure (pas de taille). Il doit se familiariser avec d'autres matériels mais ceci ne lui pose aucun problème d'adaptation. Ayant un CAP de mineur, il connaît l'ensemble des métiers de la mine.

Pour tous les autres, des continuités sont présentes. Parmi les seize mineurs de cette catégorie, cinq proviennent de la partie technique - M3, M13, M17, M18 et M32 - et trois, du jour - M30, M41 et M45 -. Ils ont acquis des savoirs techniques, contrairement à ceux qui ont fait leur carrière à l'abattage : M6, M15, M20, M21, M25, M31 et M46. Ensuite, des transferts d'attitudes peuvent s'établir, notamment l'engagement et les pratiques de solidarité. Enfin, notons qu'il n'y a pas de cas de mobilité interne.

Le premier reclassé à avoir tiré un avantage d'une continuité est M13 (conducteur d'engins). Il s'agit d'un transfert d'attitudes qui concerne la transgression des barrières hiérarchiques pour des fins collectives et l'engagement. Justement, M13 s'aperçoit rapidement qu'il n'est pas possible de garder les mêmes attitudes dans son entreprise, tout en ayant quand même pu en "tirer" un bénéfice.

M13

"J'ai toujours voulu garder l'esprit des mines mais j'ai vu que c'était pas possible...J'ai laissé tomber...Je conduisais les engins. Quand j'avais le temps, j'allais à terre et je prenais la pelle...Je bougeais...On me disait toujours "C'est bien, c'est bien" mais sans plus quoi !

"Bon, j'ai baissé de cadence, j'ai quarante six ans mais...et puis, je vois clair aussi...Pourquoi moi je vais faire et puis celui qui doit le faire normalement qui... Je vois clair... Alors, on se met au même rythme...Ah ouais ! On est obligé."

"Il y a des chauffeurs d'engins qui disent "oh, eh oh ! Je suis chauffeur d'engins, je suis pas..."...J'ai bien vu que...Il y a des chauffeurs d'engins qui sont durs "Qu'est-ce que je suis mi alors ? Je suis chauffeur d'engins aussi hein !" Je leur fais sentir un petit peu qu'ils devraient..."

Q. "Vous pensez que ça vient des mines ?"

"Ouais, ouais !...Ca c'est certain !...Moi, je n'ai jamais dit non !"

Quel est cet esprit des mines dont parle M13 ? C'est celui que nous avons maintes fois rencontré (chapitre I, catégories I, II et II), à savoir une attitude qui consiste à aider les autres, à donner des "coups de main", à dépasser les barrières fonctionnelles qui attachent chacun à une tâche particulière, pour un objectif supérieur, à s'engager dans l'exercice de son travail. Au fond, il fallait avancer ensemble tout en étant seul. Concrètement, il conduit mais n'hésite pas à faire le travail "à pied", à prendre la pelle ou le marteau-piqueur. M13 "continue" avec le même esprit dans son entreprise de reconversion. Ainsi, cette attitude lui permet d'avoir un facteur de réussite supplémentaire (en plus de son expérience initiale de conducteur et de la formation) qui ne lui semble pas reconnu à sa juste valeur, ce qui est normal car il n'est plus aux mines.

Seulement, le problème est qu'il risque de faire le travail des autres qui, eux, n'interviennent pas et ne transgressent pas les limites fonctionnelles. C'est ce qu'il veut souligner lorsqu'il dit qu'il n'est pas possible de "garder l'esprit des mines" et qu'il voit "clair". Les autres conducteurs d'engins répugnent à prendre la pelle et à faire le travail à pied. M13 se met "au même rythme" et s'approche de la règle tout en gardant une certaine spécificité.

Les continuités, pour les autres mineurs, ne sont pas du même type. Elles concernent M3, M18 et M17. Comme M13 (aussi concerné par ce type de transfert), ils viennent de la partie technique et ont acquis certaines compétences techniques qui peuvent servir.

Ainsi, M3 était électromécanicien, il est aujourd'hui agent de maintenance. Toutefois, il a commencé, pendant deux ans, à faire de la mécanique (travail sur la mise au point de machines) qu'il ne connaissait pas. La continuité n'est pas très forte mais il avoue que cet

apprentissage s'est réalisé rapidement étant donné les compétences générales qu'il avait acquises pendant sa trajectoire.

M18 est aujourd'hui gérant d'un bar mais il a commencé comme dépanneur de chaudières industrielles. Il provient de la partie technique puisqu'il était également électromécanicien. Il n'a pas fait de formation pour s'adapter à ce métier, montrant ainsi qu'il a pu le faire sur la base de ses compétences acquises aux mines.

M17 est un reclassé qui a connu de multiples expériences avant d'entrer aux mines. C'est son principal facteur de réussite. Néanmoins, pendant toute sa carrière minière, il est resté à l'IDT (Installation et Démantèlement des Tailles), ce qui n'a pu que renforcer ses compétences techniques et générales (davantage que s'il était resté toute sa carrière à l'abattage).

M30 est à EDF. Il était déjà électricien aux Houillères. D'ailleurs, il ne fait pas les formations de base sur l'électricité avant d'entrer à EDF, comme ses collègues M28 et M29. Nous avons dit, à son sujet, que la formation est moins importante. Inversement, ses connaissances acquises tout au long de sa trajectoire aux Houillères lui permettent de s'adapter facilement.

M30

"Nous, on était déjà électricien, l'examen par lui-même, il n'y avait rien de spécial. J'ai des collègues qui ont dû partir à l'école pendant six mois/un an pour apprendre le métier d'électricien. Tandis que nous, on est rentré directement."

De plus, à EDF (M1, M27 et M38 font les mêmes remarques), M30 continue avec le même rythme de travail, ce qui fait une différence ("*On est plus dem... et puis, on n'a pas peur de travailler par rapport à ceux des agents des écoles EDF*").

M45 est un transféré inter-filiales. Il a fait une translation de compétences car il était au jour, dans un service de construction de logements miniers. En 1982, lorsque ce service est fermé, il est transféré au DIB (Département Infrastructure et Bâtiment) qui assure l'entretien des logements miniers. Ainsi, il établit une continuité au niveau des travaux liés à la maçonnerie, même si les tâches d'entretien ne se limitent pas à cela (carrelage, électricité, couverture).

Enfin, le dernier agent qu'il faut signaler dans cette partie sur la continuité est M6, reclassé dans une entreprise de démolition. En effet, lui aussi construit sa réussite principalement sur la base d'une expérience pré-minière - conducteur d'engins -. Néanmoins, il a acquis, aux mines, une autre compétence qui vient renforcer son adaptation. Il était, aux HBNPC, "boutefeu" et a acquis un savoir-faire en ce qui concerne le maniement d'explosifs qu'il a l'occasion de mettre en utilisation dans son entreprise de reconversion.

En définitive, les transferts de compétences de cette catégorie sont approximativement les mêmes que ceux des catégories qui précèdent. Ainsi, nous notons peu de transferts de type technique mais surtout des transferts qui ont pour origine cet "*esprit des mines*" dont parle M13, à savoir l'engagement et la solidarité fonctionnelle.

Conclusion.

A titre de conclusion de cette partie "Evaluation et facteurs de réussite", nous pouvons essayer de dresser les facteurs de réussite les plus déterminants.

Dans cette catégorie, un facteur de réussite, absent dans les catégories précédentes, est apparu; l'expérience pré-minière. Celle-ci concerne M6 (démolition), M13 (conducteur d'engins), M17 (bâtiment), M21 (transporteur), M25 (transporteur), M41 (maçon).

Ces expériences, nous l'avons montré, ont deux rôles. Premièrement, elles ont une influence sur la trajectoire. Dans le chapitre II, concernant les pratiques de reclassement, nous avons vu que les responsables des Houillères avaient tendance à chercher, dans le passé du reclassé, une solution à la reconversion. Dans ces conditions, les expériences pré-minières orientent la trajectoire car une expérience de quelques mois, dans le transport par exemple, suffit à déterminer le domaine de reconversion. Deuxièmement, elles constituent une base pour la construction d'une réussite car c'est à partir d'elles que le reclassé essaie d'établir une continuité professionnelle pérenne : les expériences pré-minières sont un facteur d'adaptation en raison des savoirs constitués pendant cette période.

L'espace de ces continuités apparaît limité. Seul M17 fait un lien avec ses multiples expériences, dans des domaines divers, avant l'entrée aux mines (ce qui lui permet de ne pas partir, de trouver facilement en cas d'arrêt de l'entreprise). Pour les autres, quelques mois dans le transport suffisent, dix ou quinze ans après, à orienter la reclassement et à faciliter l'adaptation.

Ainsi, nous arrivons à ce résultat que, plus la qualification est limitée - ce sont des ouvriers ou des AM qui ont été ouvriers pendant l'essentiel de leur carrière - plus l'expérience pré-minière prend de l'importance. Les mineurs, faute d'avoir une formation élevée, ont pu faire une continuité, au-delà de la période minière, avec un savoir incorporé. Autrement dit, il substitue une continuité pré-minière à d'autres continuités minières telles que le transfert de savoirs techniques. M17 est le meilleur exemple : rien ne le différencie d'un autre mineur, puisqu'il fait toute sa carrière dans cette fonction, seulement, contrairement à ceux qui n'ont connu que ce métier, lui, a accumulé un capital d'expériences dans des domaines variés, mais tous relatifs au secteur du bâtiment.

Ceci est un point capital : pourquoi l'expérience pré-minière prend-elle autant d'importance dans la reconversion (orientation et adaptation) ? Pourquoi détermine-t-elle autant la qualité de la reconversion (les personnes concernées ont des reclassements satisfaisants, ont eu le choix de leur localité) ? Nous pensons que l'importance des expériences pré-minières est liée à la faible transférabilité des savoirs "miniers" (constitués dans la trajectoire minière). Ces expériences n'auraient pas eu ces effets positifs sur la reconversion si les agents des Houillères avaient accumulé, pendant leur période aux mines, des savoirs utilisables et réactivables dans d'autres activités.

A côté des continuités pré-minières, il existe d'autres continuités. La première est le fait de ceux qui ont une trajectoire dans la partie technique de la mine (hydraulicien, électromécanicien, technicien). Ils ont acquis, grâce à la pratique quotidienne de leur métier, quelques savoirs sur des procédés techniques (mécanique, électricité) qui leur ont permis d'élever leur niveau de compétence, ce qui les distingue radicalement des abatteurs.

En conséquence, il est logique que les autres facteurs soient moins puissants tout en ayant un rôle.

La formation se révèle efficace lorsqu'elle est en complémentarité avec une expérience pré-minière. Lorsqu'elle est seule, sans association avec une expérience quelconque, étant donné sa faible durée, sa faible consistance, elle ne peut pas transformer un mineur de fond en ouvrier qualifié du bâtiment. Ceci est un autre point capital. Le rôle de la formation se limite à la réactivation de savoirs déjà existants, qui ont été acquis avant sa réalisation. Ce fait est spécifique aux procédures de reconversion qui n'ont pas pour objectif de "transformer", de redéfinir un salarié en reclassement, en lui dispensant une formation générale et longue. En définitive, la formation se limite soit à une réactivation d'expériences, soit à un enseignement "professionnel", limité à un métier particulier (conducteur d'engins par exemple).

L'acceptation de la mobilité est une compétence qui vient s'ajouter au reste ou qui vient compenser un manque de connaissances. Lorsqu'aucun des facteurs cités joue précisément, le mineur se reconvertit en acceptant un travail peu qualifié et en se conformant aux exigences de base de cet emploi : c'est le cas de M3, M15 et M20.

B - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles.

Cette catégorie est la clé de voute des principes de la typologie dressée au début de la partie. Elle justifie l'ensemble de la catégorisation.

En effet, dans les catégories I et II, les reclassés ont réussi leur transition et sont satisfaits de leur reconversion. Le métier de mineur est *"un métier comme un autre"* (M10), les différences sont certes nombreuses mais, tout compte fait, la situation actuelle est satisfaisante. Ils n'ont pas de regrets, excepté une dose minimale (un résidu) qui s'explique en

grande partie par un effet d'âge (nostalgie produite par un certain positionnement dans la trajectoire professionnelle).

Dans la catégorie trois, nous avons des reclassés en situation d'échec et qui se définissent en situation d'échec. Pour eux, la reconversion est, bien entendu, une mauvaise opération. Dès lors, il est normal que les regrets soient importants.

Dans cette catégorie, des reclassés ont objectivement réussi leur reconversion. Ils ont un emploi, certains ont connu des périodes de chômage (M18, M17) mais ils ont stabilisé leur situation. Subjectivement, le constat est différent. L'analyse de leur récit conduit à les distinguer de ceux des catégories I et II. En effet, contrairement aux "réussites quasi-absolues", ces reclassés ne s'identifient pas à leur situation présente.

Le cas typique de cette catégorie est M6. Ce dernier a retrouvé un emploi dans une entreprise de démolition. Grâce à une expérience pré-minière de conducteur d'engins, et après une mise à l'épreuve, il s'adapte et obtient une certaine reconnaissance : il conduit des camions, des bulldozers et limite le travail "à pied" de manoeuvre. Cette bonne reconversion pourrait laisser penser que M6 a fait son "travail de deuil" de la mine, qu'étant donné son intégration et son travail actuel, il a "oublié" son ancien métier. Or, il n'en est rien, c'est même exactement le contraire. M6 manifeste de nombreuses différences entre la mine et son travail qui sont à l'origine de regrets considérables. Il participe à des associations d'anciens mineurs, prépare des expositions de matériels, transforme son salon en véritable musée des objets de la mine. Enfin, comme nous le verrons, tout était mieux autrefois : les relations, le métier, etc. M6 fait l'apprentissage d'un monde désenchanté miné par l'individualisme, le "chacun pour soi" qui règne dans les entreprises, dans la "société" pourrait-on dire. Rien à voir avec les relations solidaires de la "communauté" minière.

Il est le cas typique de cette catégorie car c'est lui qui fait coexister le plus, une satisfaction due à une stabilisation de l'emploi et des regrets importants. Les autres reclassés de cette catégorie expriment ces points à des degrés plus faibles. Soit leur situation est moins favorable et il est normal que, par différence, ils expriment des regrets, soit leur situation est aussi favorable mais ils ne manifestent pas des regrets avec une telle intensité.

Les thèmes pour lesquels ces agents émettent des différences caractérisées par des regrets sont toujours les mêmes, à savoir, d'une part, le métier de mineur sous le double aspect des relations et du travail, d'autre part, le niveau et le mode de vie minier.

1) Le métier.

Comme pour ceux des catégories II et III, les différences et les regrets concernent en premier lieu les relations au fond.

Nous retrouvons l'idée, déjà relevée, que le groupe était autorégulé, qu'il réglait lui-même les conflits latents ou manifestes sans en référer à la hiérarchie, ce qui montre ainsi

leur relative autonomie dans l'exercice de leur travail. Ainsi, les conflits et les critiques ne remettaient pas en cause la communauté, les mineurs restaient "*liés malgré toute séparation*"³⁸.

M6

"C'est pas le même que dans le privé, question de camaraderie, c'était tous main dans la main...Il y a quelqu'un qui n'y arrivait pas...tout ça...tout le monde donnait un coup de main...question camaraderie, c'est super."

"Dans le privé, à l'entreprise M., quand j'ai arrivé là-dedans, question de camaraderie...c'est tout à fait différent, c'est chacun pour soi, c'est à celui qui va enfoncer l'autre...A la mine, ça ne s'est jamais vu.... C'est la mentalité du personnel, c'est celui qui va enfoncer l'autre.."

"Moi, moi...le métier de mineur...on me dirait qu'on va rouvrir...j'y retournerais à la fosse...Les contacts et tout...Il y avait beaucoup de marocains...aujourd'hui, je les revois, c'est tous des copains, hein !"

M6 fait apparaître, de manière claire, les différences en matière de relations. D'un coté, c'était "*main dans la main*", de l'autre, c'est "*celui qui va enfoncer l'autre*". Nous retrouvons également l'idée que, au fond, les frontières sociales ou ethniques étaient dépassées par l'appartenance à la communauté. Nous l'avons vu, c'est toujours par référence aux marocains qu'ils essaient de mettre en exergue la solidarité.

M13

"Aux Houillères...il y avait des avantages...On gagnait bien sa vie mais il n'y avait pas que ça...Il y avait tout...J'ai su apprécier les Houillères parce que c'était un travail de groupe...Là, vraiment, je me suis épanoui bien que c'était sale...Il y avait un ensemble...On faisait notre boulot de A à Z...et puis il y avait une camaraderie incroyable...On ne retrouvera jamais plus ça...Ce que j'ai connu, je ne pourrai plus le retrouver...Au jour, ça c'est fini !"

"On s'entraidait, on voyait que le copain avait besoin d'un coup de main, tout ça...on allait, on allait...On avait fini, on allait aider l'autre et vice-versa."

M13 décrit "*l'esprit des mines*" qu'il a essayé de garder un moment dans son entreprise de reconversion. On comprend pourquoi il ne peut le conserver. Un tel esprit d'entraide ne peut perdurer dans un environnement individualiste. Enfin, nous retrouvons encore une fois une idée développée dans la partie sur la catégorie II, à savoir que le travail minier était un travail "de groupe" qui permettait "l'épanouissement" individuel. Nous avons déjà dit que ce fait était au coeur de leur identité professionnelle.

M15

"Dans les tailles, des fois, on finissait avant, on avait trois mètres à faire, on finissait avant le copain...on allait lui donner un coup de main...Qu'à l'heure actuelle, il n'y aura personne qui te

³⁸Tonnies F. *Communauté et société : les catégories fondamentales de la sociologie pure*, p.81, PUF, 1944

donnera un coup de main...Il n'y avait pas de blancs, ni de noirs, pas de racisme. Celui-là qui n'avait pas fini, on finissait pour lui...et puis c'est tout."

M17

"Ce que j'ai connu au fond...Je ne peux pas vous l'expliquer...On se serrait les coudes, on était ensemble...Il n'y avait même pas de racisme...Je ne peux pas vous l'expliquer."

Deux idées permettent le rapprochement de ces extraits. La première, commune avec toutes celles qui précèdent, est la solidarité, l'entraide. La deuxième est strictement liée. Nous avons pu mettre en évidence les multiples transgressions des barrières fonctionnelles au fond. Ces deux reclassés montrent que ce dépassement concernait également les frontières ethniques. Au fond, "*il n'y avait même pas de racisme*", c'est-à-dire que l'entraide ne s'arrêtait pas à ces frontières. Mais cette affirmation que le racisme n'existait pas, met en évidence que, "au jour", il est présent et bien enraciné dans les consciences. Les mineurs s'en servent pour faire sentir à quel point la solidarité était forte, à quel point les mineurs étaient "*tous main dans la main*".

Les idées étant redondantes, nous présentons les extraits les plus importants, tellement la régularité est forte.

M12 (transféré dans une autre mine)

"Cette solidarité qui était tellement importante ! C'est une grande famille, les mineurs, hein ! Ici (mines de La Mure), c'est pas pareil...Solidarité, c'est moins fort."

M18

"C'était le meilleur métier que j'ai vu...C'était la camaraderie, on était tous ensemble. Moi, je me souviens, j'avais une communion...Le lendemain, les copains ont dit "*Ouh là là, t'as une drôle de tête...reste amis, on fait ton travail*". Au jour, j'ai jamais vu quelqu'un qui remplace quelqu'un ou bien qui fait son travail."

M20

"Ambiance, c'est pas le même...C'est le jour et la nuit...Nous, entre mineurs, on se voit c'est "*Mon frère*"...Mais que là...C'est le coup de couteau dans le dos...Rouffions, lèche-c..."

M21

"C'était impeccable parce qu'on se connaissait tous...tous, tous, tous...On voyait une personne, on savait y mettre un nom. Aux houillères, on se connaissait tous...Il y en avait qui avait un problème, tout le monde l'aidait...Tandis que maintenant, c'est plus pareil du tout...Tu as un problème, on ne veut rien savoir et puis voilà."

M25

"On était tous au même niveau, français, arabes, toutes les races...C'était obligé hein ! Les AM, ils travaillaient avec nous comme des ouvriers...Il y avait une sacrée entente chez nous...L'entente et la solidarité...incroyables aux mines...avec les gars que je cotoie maintenant, c'est plus pareil."

M30 (jour)

Q. "Est-ce que vous regrettez votre ancien métier ?"

"Oui, l'ancien métier, par lui-même, un peu mais surtout la camaraderie. A CDF, on avait beaucoup plus l'esprit d'équipe. A EDF, c'est plus individuel, plus classé. "

M32

"C'est un métier qui était plaisant, bien sûr, très très dur, très sale mais il y avait une camaraderie exceptionnelle qu'on ne retrouve pas...Là (actuellement), vous avez des personnes avec qui c'est plutôt des coups de couteaux dans le dos qu'autre chose."

M42 (ouvrier du jour en centrale)

"Moi, j'aimais bien. Moi, ce que je dis, et puis je peux le redire encore maintenant...On a bouffé notre pain noir parce qu'on était bien, croyez-moi ! Ah ouais ! C'est malheureux que les Houillères ont fermé, parce qu'on avait un boulot intéressant, on avait des compensations parce qu'il y avait de la fatigue. C'était un boulot de copains...Ce que je regrette maintenant, c'est qu'on ne voit plus ces histoires "On fait une bouffe pour les départs en retraite"...Maintenant, je travaille, terminé, c'est fini, on s'occupe plus de rien, c'est ça qui est malheureux...C'était plaisant...Je regrette que les Houillères ont fermé, franchement, je regrette...parce que j'étais bien, j'avais un boulot qui me plaisait...J'étais bien...C'était un ensemble, une confrérie, un groupement...C'est malheureux qu'ils aient fermé tout ça."

M46

"Déjà, il y a autre chose (par différence avec le jour). Il y avait une camaraderie que vous ne rencontrerez nulle part ailleurs...Il y avait une autre ambiance...On ne pourra jamais trouver cette ambiance-là. Vous pouviez avoir un coup de gueule avec un collègue, si jamais, malheureusement, le gars, il pouvait avoir un emm... dans son chantier, même si on s'était engueulé deux heures avant, on se donnait le coup de main pour rattraper le travail qu'il avait perdu. Cette camaraderie, vous la retrouverez nulle part ailleurs."

Nous retrouvons toutes les idées développées précédemment, parfois au mot près. Ainsi, la première d'entre-elles est que la solidarité était forte, que les mineurs étaient "en groupe" alors que dans le privé, "au jour", les relations sont individualistes, c'est le "chacun pour soi", "les couteaux dans le dos", là où on "enfonce l'autre", où "on se bouffe la gueule", où chacun essaie de se faire bien voir par la hiérarchie, par peur de perdre son emploi.

La seconde, c'est que cette solidarité entraînait un dépassement des frontières fonctionnelles et ethniques. Au fond, "on était tous pareil", les porions comme les ouvriers, les français comme les marocains. Pour M25, "c'était obligé". Nous avons déjà montré que la solidarité et l'entraide étaient une nécessité fonctionnelle au fond : le travail était en équipe, la rémunération était déterminée par l'avancement de l'équipe (en galerie), l'environnement était hostile. Ainsi, les mineurs devaient avancer ensemble et se soucier mutuellement des risques possibles qui caractérisaient leur espace.

Ensuite, il y a l'idée que le travail était en groupe mais qu'il permettait l'intervention individuelle : "on était tous dans un groupe, on avait chacun son boulot". Cet aspect du métier a été mis en évidence dans les catégories précédentes. Mais, ici, ces thèmes sont beaucoup plus développés.

Enfin, dans la communauté, il y avait une interconnaissance, "*On se connaissait tous*", (M21), "*il n'y avait pas d'indifférence*", "*On était respecté*" (M24, catégorie V).

Mais les relations ne sont pas la seule origine de ces regrets. Il faut prendre en compte l'activité en tant que telle.

M13

"C'était un travail répété...comme tout travail...mais à chaque fois, c'étaient pas tout à fait identique...Ca dépendait du terrain, parfois il était accidenté...pas comme en usine, on fait toujours la même pièce. Au niveau du travail, il fallait faire attention à soi, il fallait faire attention aux autres aussi...D'ailleurs, on se posait même pas la question, c'était vraiment instinctif...On faisait attention à tout..Oh oui tout !"

"En usine, pour nous les mineurs, ça n'aurait pas marché...On est trop indépendants, on allait là, on allait ici..."

"Les mines...comme on dit en temps de guerre, héroïque ! C'était la mentalité, le travail...en pleine plénitude...c'était un truc de conquérant...Il fallait toujours aller de l'avant...et puis j'étais plus jeune aussi."

Le principal aspect qui ressort est que le travail de mineur n'était jamais monotone et répétitif. La fonction était toujours la même mais l'évolution du terrain était à chaque fois différente, obligeant ainsi à s'adapter en permanence. Le but était d'avancer au prix de toutes les combinaisons possibles mais sous contrainte de ne pas provoquer les risques. La conquête se situait dans l'extraction du charbon à la nature, sans avoir eu de dommages.

L'expression "*Et puis j'étais plus jeune aussi*" est la meilleure illustration de ce que nous disions au sujet de l'effet d'âge. Les regrets, la vision d'un temps passé "héroïque" s'expliquent en partie par une certaine position dans la trajectoire qui porte "naturellement" l'individu à regarder les périodes passées avec nostalgie. Il s'agit donc d'un regret minimal.

M15

"Entre la mine et le café ! Oh là là ! J'aimais mieux les mines, oh ouais ! On aimait bien notre boulot qu'on avait, on allait travailler par plaisir, c'était le plaisir d'aller travailler même qu'on savait qu'il y avait des éboulements ou bien quoi ! On adorait notre métier...alors on partait..C'était le plaisir...C'est toujours la même chose à condition que le terrain le permet...S'il y avait un changement de terrain, les conditions de travail n'étaient pas les mêmes, ça changeait souvent...C'est pas tout le temps le même travail dans les galeries."

M15 établit la comparaison entre son travail de mineur et son activité de gérant de bar. Dès le départ, il regrette les mines car tenir un bar se révèle difficile, notamment à cause du stress lié au commerce, mais aussi en raison des difficultés physiques (rester debout toute la journée lui provoque des douleurs). Alors qu'il allait travailler par "plaisir" aux mines, il partait travailler au café pour attendre la retraite et en finir.

M20

"J'étais en montage mais à la dynamite. J'étais responsable d'un entrepot de dynamite."

"Le grisou...il fallait...Moi, je l'entendais, pas d'odeur, je disais il y a du grisou ici...Je l'entendais chanter, siffler...Le charbon, il venait mieux...Le grisou, il fallait qu'il sorte, il craque le charbon...Il était là...C'est lui qui nous aidait...Il fallait respecter ses teneurs...Le grisou poussait, le terrain, il venait tout seul."

M20 est reclassé manoeuvre dans une entreprise du bâtiment. Ainsi, les regrets s'expliquent facilement car son travail aux mines lui donnait une responsabilité. L'extrait sur le grisou n'est qu'un exemple parmi d'autres pour montrer les capacités qu'il fallait mobiliser au fond (chapitre I). Comme le souligne M14 (catégorie V), il y a *"un sens à apprendre le travail"*. L'écart de compétences et de responsabilités entre les deux activités est donc suffisamment large pour que M20 émette des regrets (au cours de l'entretien, il a souhaité réciter un poème, cf. annexe XV *"Poème de M. Hembert"*).

M25

"C'était polyvalent. C'était jamais pareil...C'était dur mais on l'aimait bien...On n'avait jamais le même travail, on était polyvalent, aujourd'hui, c'était bien, le lendemain, c'était plus dur, ce qu'on faisait en huit heures, il fallait une semaine. C'était incroyable les difficultés, c'était incroyable, il fallait y être pour voir...On disait, c'est pas possible...On passait dans des endroits très très durs."

M25 est transporteur national. Il regrette son ancien métier bien qu'il soit très satisfait de sa reconversion. Le travail n'était jamais réglé à l'avance, il fallait toujours composer avec le terrain d'où la polyvalence et l'intervention humaine permanentes.

M30 est un reconverti EDF. Il est le seul, parmi les huit cas EDF, à être classé dans la catégorie des réussites satisfaisantes avec regret. Nous avons déjà noté ses regrets en ce qui concerne les relations mais ce n'est pas cela qui le distingue le plus nettement des autres reconvertis EDF. Contrairement à eux, il émet aussi des regrets de son métier, ce que ne font pas les autres cas. De plus, il a le sentiment d'être bloqué.

M30

"Nous, aux Houillères, on faisait tout, un électricien faisait tout...On lui faisait confiance. A EDF, c'est des normes à respecter, il y a des classes, il faut pas faire ci, il faut pas faire ça. On faisait beaucoup plus confiance...On est plus dém... et puis on n'a pas peur de travailler quoi ! par rapport à ceux des agents des écoles EDF."

"Quand il y avait une panne, dans le lavoir, on est électricien, on devait couper, mettre en sécurité mais après, on donnait un coup de main aux mécaniciens pour démonter, remonter. Il faut que ça tourne à la fin du poste. Il fallait la remise en route du poste."

C'est pourquoi il a tendance à minimiser le rôle de la formation. Il a déjà des connaissances en électricité et beaucoup de responsabilités. Au départ, il pense qu'il va

"monter" plus vite que ses collègues reconvertis, d'où un sentiment de frustration qui justifie son classement dans la catégorie présente.

M32 est un ancien technicien chargé de l'implantation des matériels. Il est transféré à la SOGINORPA en 1988. Néanmoins, il exerce les mêmes fonctions car dès 1983, à cause d'un accident extra-professionnel, il est transféré dans ce service. Pendant vingt ans, il est resté au fond. Il regrette de nombreux aspects de son ancien métier du fond.

M32

"Nommé technicien d'organisation, étude générale et implantation, ça m'a permis d'étudier des matériaux et matériels nouveaux qui nous arrivaient. Il fallait l'implanter au fond et faire voir comment les utiliser. Ce qui m'a permis de faire pas mal de choses...Et j'étais en même temps dessinateur, je faisais des plans moi-même. J'ai fait plus de mille plans !"

"Ce qui me plaît le plus, c'est mon premier métier (fond) ! Sans mentir, vous me donnez vingt ans de moins, on me demande de retourner au fond, j'y retourne ! C'était diversifié, incroyable, je ne faisais jamais la même chose...Toutes les choses que j'ai pu implanter mêmes inadaptables ! J'ai réussi à le faire. C'était l'innovation permanente, formidable ! Il fallait s'adapter au terrain."

On peut dire que M32 est cas qui illustre parfaitement cette catégorie des réussites relatives. En effet, il est reclassé dans un emploi satisfaisant (responsabilité, salaire, etc.), il est chef de service dans l'administration d'une agence locale de la SOGINORPA, mais, comparé à son ancien métier de technicien, il en tire une satisfaction qui n'est que relative. Au fond, il intervenait, faisait des plans ("*plus de mille*"), s'adaptait au terrain, innovait ("*c'était l'innovation permanente*"), développait tout un ensemble de savoirs techniques et fondamentaux, etc. Le niveau de technicité était plus important. Ces compétences techniques et intellectuelles étaient beaucoup plus sollicitées. C'est pourquoi il parle de différences et qu'il les associe à des regrets.

M41, en centrale, évoque le caractère complet du travail aux Houillères qu'il n'a pas pu retrouver dans son commerce (café) pendant sept ans, ni dans son entreprise de maçonnerie.

M41

"Aux Houillères, il y avait du manuel et de l'intellectuel...Il faut savoir gérer le stock de gaz, vous êtes responsable et il faut savoir commander."

M46, transféré inter-filiales, insiste sur les aspects motivants du métier d'AM fond car cette fonction l'incitait à motiver les hommes pour qu'ils produisent davantage. Il développe ensuite les aspects du métier qui forment cet ensemble d'habitudes incorporées provenant du contact prolongé avec le terrain. C'est pourquoi, comme M20, il parle "*d'instincts*" afin de mettre en évidence les micro-compétences nécessaires pour devenir un mineur.

"Il y avait aussi un objectif de compétitivité. C'était celui qui allait faire le plus d'avancement, on était formé pour ça. Les formations qu'on avait eues pour être agent de maîtrise-fond, c'était de la compétition...plus que tu en feras, mieux ça sera. C'était notre objectif."

"Là (par différence avec le jour), vous étiez motivé. On était presque content. On disait au collègue *"Combien qu't'as fait ?"*, *"Trois mètres !"*, *"Nous quatre mètres hein !"*. C'était une fierté pour dire nous *"On a saqué dedans !"*. C'est peut être idiot mais c'était notre but."

"Pour être mineur, il fallait venir au monde dans cette ambiance, on ne forme pas un mineur comme ça. Il y a un instinct aussi, il faut pas oublier que dans notre travail, il y a un instinct que vous devez deviner presque au moment où vous allez avoir un dégagement de gaz, au moment où vous allez avoir une venue de terrain...C'était un instinct et celui qui l'avait pas, il restait dedans, ça c'est certain...Une venue de gaz, c'était imprévisible. On avait des géomètres, on avait une teneur à 2 %, au-delà, c'est l'évacuation du personnel. En trois minutes, vous montiez à 3/4 %. Il fallait constamment faire attention. ...On le sentait par la chaleur, par une montée de chaleur, dès qu'on sentait une chaleur qui augmentait...Ces instincts là, ça vient par la force de l'habitude...Une venue de terrain. Vous aviez un genre de petites poussières blanches dans le cadrage, il fallait partir...Moi, je connaissais le fond avant de descendre...quand il y avait des réunions familiales, j'attendais ma famille en parler."

En définitive, malgré leur relative satisfaction en ce qui concerne leur reconversion, ces mineurs soulignent de nombreuses différences auxquelles ils donnent un "sens". Ce dernier est toujours le même : c'était mieux avant et ce, pour de multiples raisons. C'est pour cela que leur réussite est relative car, bien qu'ils soient satisfaits d'avoir tenu leur place, de ne pas avoir connu de phases de précarité ou de chômage (pour la majorité) par rapport à d'autres, leur subjectivité reste marquée par des frustrations, et donc par une satisfaction toute relative.

Les raisons sont différentes pour chaque mineur mais, nous l'avons vu, la redondance est forte. En effet, la différence la plus générale concerne la qualité de la mentalité. La quasi-totalité de ces reclassés souligne les différences entre d'un côté les relations de solidarité et de fraternité qui existaient et qui se situaient au-delà des appartenances fonctionnelles et ethniques particulières (*"sacrée entente"*, *"pas de différence"*, *"pas d'indifférence"*) et de l'autre, un monde marqué par l'individualisme, la "guerre de tous contre tous" et la peur de perdre son emploi (*"Au jour, c'est chacun pour soi"*, *"les coups de couteaux dans le dos"*).

La force de ce sentiment s'explique par une convergence de causes. En effet, de la mine aux entreprises de reconversion, nous obtenons le même type de distance qui existe entre la "communauté" et la "société". La reconversion, pour les mineurs, est vécue comme l'apprentissage de la vie en "société", c'est-à-dire une vie caractérisée par des relations intéressées, individualistes où tout est calculé, rien n'est gratuit.

L'exemple le plus symbolique est celui de M13 qui ne peut pas garder *"l'esprit des mines"* car sinon il fait le travail des autres. Il s'aperçoit que l'échange n'est pas réciproque, que le contre-don n'existe pas. Les autres restent repliés sur leur fonction (conducteur d'engins en l'occurrence), non pas seulement parce qu'ils y ont intérêt, mais parce que le mode de relation ne permet pas l'aventure risquée de faire un "don", c'est-à-dire d'aider l'autre, de voir

le travail comme une charge collective qui doit se répartir à chaque instant (ici, de prendre la pelle, de faire du travail à pied).

Mais l'apprentissage des relations sociétaires n'épuise pas la totalité de l'explication. Il faut prendre en compte les conditions dans lesquelles s'est déroulée la reconversion. En effet, le reclassement des mineurs dans les entreprises provoquait (pour une grande partie) des positionnements statutaires au-dessus de leur qualification réelle, de leur compétence. Ainsi, ils avaient tendance à être "mal vus" par le reste des ouvriers. De plus, en arrivant, certains bénéficiaient de formations payées par les Houillères alors que l'entreprise ne pouvait pas le faire pour ses salariés. Dès lors, il ne fallait pas compter sur la coopération des autres ouvriers pour s'adapter, d'où certainement un individualisme renforcé. Nous développerons ultérieurement ce point.

Mises à part les relations au travail, il faut aussi souligner le travail en lui-même qui était moins monotone, qui nécessitait plus d'intervention, plus de mobilisation de compétences diverses (chapitre I). Au total, les mineurs, pour un niveau faible (le Certificat d'étude au mieux), développaient des capacités diverses et avaient des responsabilités. Dans ce cas, l'emploi de reconversion avait peu de chances, de leur proposer un travail aussi responsable et mobilisant autant de capacités.

2) Niveau et mode de vie.

Les niveau et mode de vie permettent de regrouper, dans un seul ensemble, les différences de salaires et les différences de structuration de la vie (rapport au temps, loisirs, place de la femme, etc.).

La baisse des salaires et les effets négatifs sur le mode de vie sont suffisamment redondants, pour que nous choissions les extraits d'entretien des reclassés qui se sont exprimés à ce sujet. Ceci revient à ce que nous disions sur le temps, au sujet des reclassés concierges et créateurs de commerce. Aux mines, le temps est intense (travail physique au rendement) mais il est court alors que dans les autres activités, c'est l'inverse. Le temps est moins intense mais plus long (mobilisation constante) et moins certain (prolongement des journées).

M6

"On finissait de bonne heure. Je partais à cinq heures...à quatorze heures, quatorze heures trente, j'étais chez moi...Après, je faisais les postes décalés, je partais à quatre heures, je remontais à douze heures, à treize heures, j'étais chez moi...Le problème (maintenant), c'est les trajets de route, la préparation...Le soir, on finit à dix sept heures, je rentre vers dix neuf heures..."

M13

"Après vos postes, on pouvait travailler...C'est grâce à ça qu'on pouvait travailler dans la maison...tandis que chez B., on part à six heures au matin, on rentre à six heures trente au soir, on peut pas tellement...Dans les TP, vous savez à quelle heure vous commencez, on ne sait pas à quelle heure on finit...Ca m'est arrivé de finir à vingt trois heures trente !"

M15 (commerce)

"J'ai dit aux copains mineurs...Ils me disaient *"T'as une belle place"*, je disais *"Ecoutez, je veux bien vous dire la vérité à vous autres, j'aime mieux travailler au fond de la mine que de venir ici"*. Au fond de la mine, on fait un travail, on a fini, on repart, on rentre chez soi, là, on n'arrête jamais...Et puis, il y a le stress. S'il n'y a pas de rentrées d'argent, il faut quand même payer toutes les factures qui arrivent, il y a l'URSSAF, il y a ceci, il y a cela...On a travaillé que pour ça...puis récupérer le pognon qu'on avait réinvesti...Sans ça on n'a rien gagné."

"Se lever à quatre heures du matin, rentrer au soir à huit/neuf heures. Vous êtes enfermé du matin au soir...Ma femme travaillait., on se voyait plus. La vie familiale, je n'ai pas beaucoup de vie familiale...Il était temps que ça s'arrête. J'aurais pas fait un an de plus."

M17

"Les horaires aux mines, c'était plus souple...On faisait sept heures trente et après il y avait encore le trajet au fond. Des fois, il y avait une demi heure de route, un demi heure pour revenir...Des fois, on travaillait cinq/six heures."

M18

"Après j'avais un salaire mais je n'avais pas les avantages : le charbon, la maison gratuite, le treizième et le quatorzième mois...J'ai été quatre fois à La Napoule, vous savez, je passais des vacances formidables à La Napoule avec les Houillères...C'était formidable, mon épouse ne faisait rien du tout...On me retirait tous les mois (sur le salaire)...Et puis le départ des vacances, tout était payé...On ne retrouve pas ça ailleurs...Peut-être à EDF."

M25

"On était bien...Tout était impeccable...La vie était réglée. L'après midi, j'avais le temps de rentrer chez moi pour faire mon jardin, faire ceci, faire cela, faire l'intérieur de la maison, bricoler...Maintenant, je ne peux plus, j'ai pas le temps."

M31

"Là, on n'a perdu le treizième et quatorzième mois...et puis le loyer...Ils nous ont roulés ces s... et puis même pas prévenus, rien du tout...Au fond, des billets de cinquante mille francs tous les jours...En 1974, un million par mois hein ! On nous filait des billets de cinquante mille !"

M32

"Avant 1988, j'avais une prime de vacances, un treizième mois...et je ne payais pas le chauffage et le loyer !"

M42

"Le moment où je vivais le mieux, c'est quand je vivais aux Houillères...Ah ouais ! Le chauffage, le logement, un bon salaire."

M45

"En 1988 (date du transfert), ça a changé. Surtout, le drame, ça a été de quitter les Houillères, on n'a perdu de l'argent. J'ai perdu 50 % de mon salaire au début ! Et on a été lésé du point de vue du logement."

Ces quatre derniers cas sont des transferts. En fait, avant de les interroger, nous étions allés sur un chantier de la SOGINORPA à la rencontre de cette population. Très rapidement, ils nous ont parlé des aspects financiers en disant qu'ils s'étaient fait "rouler". Leur entretien révèle des informations identiques.

En fait, ces transférés étaient dans la même activité avant 1988. Donc, pour le même travail, ils avaient des primes, le logement et le chauffage gratuit. En 1988, professionnellement, rien ne change pour eux : pas de différences de travail, pas de déménagement. En revanche, du jour au lendemain, les primes sont supprimées, le loyer doit être payé ainsi que le chauffage. En fin de compte, le transfert ne signifie rien d'autre qu'une baisse de salaire et une suppression des avantages. C'est pourquoi ils ont l'impression d'être "roulés". Pour le même travail, ils perçoivent moins. Enfin, ils ne traitent pas des aspects relatifs à la structuration du temps car ils sont restés à CDF, ont des horaires stables et plus restreints.

Il ne faut pas minorer les effets de la reconversion sur le mode de vie des ex-mineurs, à côté du changement professionnel. Un extrait résume tous les autres : *"la vie était réglée... Tout était impeccable"*. Il y aurait beaucoup de points à développer à partir de cette expression. En premier lieu, il faudrait évoquer toute la politique des Houillères qui est à la base de la structuration de la vie du mineur et de sa famille. Encore une fois, c'est l'emploi du temps qui est au principe de l'articulation entre la sphère professionnelle et la sphère sociale.

Cette structuration a pour origine le niveau de vie, c'est-à-dire les revenus. Ces derniers étaient élevés car ils incorporent le salaire et les avantages (pas de loyer, pas de chauffage à payer, pas de frais de transport). Les épouses ne travaillaient pas, les enfants étaient suivis. Enfin, les horaires étaient fixes, on savait à quelle heure on partait, à quelle heure on revenait. De plus, le temps consacré au travail était minimal puisqu'il y avait huit heures de travail du "carreau au carreau" (temps de descente et de remontée à inclure). Les postes décalés permettaient de finir la journée à quatorze heures, ce qui laissait du temps pour se consacrer à autre chose (essentiellement du bricolage, du jardinage). Les vacances étaient (pour certains) réglées également puisqu'elles étaient prévues de longue date. Ceux qui partaient "au château" (La Napoule) avaient vraiment le sentiment d'avoir des vacances...

Une fois le reclassement effectué, tout change. Nous n'avons pas constaté d'exception. Les trajets sont plus longs et ne sont plus incorporés dans le temps de travail (parfois, ils ne sont pas payés). Les horaires sont incertains, le retour du travail se fait tard et jamais de manière régulière. Les salaires sont plus faibles, l'emploi n'est pas certain comme il pouvait l'être, nécessitant la mise au travail de l'épouse. Dans cette catégorie, trois épouses ont dû prendre un travail pour compenser la perte de salaire et pour constituer une "sécurité" en cas de licenciement du mari. L'activité de l'épouse modifie beaucoup la vie de ces familles : le mari doit s'adapter, les enfants ne sont plus suivis de la même manière. La régulation traditionnelle de la famille, ayant pour base une stricte division des tâches (les hommes à l'extérieur, les femmes à l'intérieur qui gèrent les revenus et le budget), est remise en cause. Or, cette régulation est le produit des Houillères et se trouve à l'origine de leur enracinement.

Toutes les activités de reconversion sont caractérisées de cette manière, que ce soit le BTP ou le transport. En ce qui concerne les salaires, la baisse est de l'ordre de 30 % en moyenne.

Enfin, il faut faire une place spéciale à ceux qui ont quitté la région : M12 parti à La Mure, M3, parti dans l'Yonne. En effet, le mode de vie est considérablement affecté par le départ de la région d'origine. C'est la principale conséquence du choix de M12 de partir de la région pour garder son emploi de mineur et de M3, après avoir constaté que rien de satisfaisant ne lui était proposé.

Ainsi, la difficulté essentielle est l'intégration extra-professionnelle et la constitution d'un réseau d'amis. Ces couples en ont souffert.

M3

"Ce qui est le plus ehm..., c'est de lier d'amitié avec des gens de la région. On n'arrive pas à se faire des amis quoi ! Les seuls que l'on fréquente, ce ne sont pas des gens natifs de Bourgogne mais des gens comme nous qui viennent de l'extérieur...Les bourguignons, ce sont des fermiers, ils ont une mentalité de fermier *"Ca c'est à nous, on le garde, toi, tu n'a pas à t'occuper de ça, c'est à nous"* On le ressent partout. On a vraiment des difficultés à se faire des amis, quoi !"

"Pour moi, c'était dur, c'était dur, même encore maintenant. Si je pouvais repartir là-bas, je repartirais...J'ai toute ma famille là-bas...elle, c'est pareil."

"Un matin, je suis allé dans un commerce. On m'a dit *"Bonsoir !"*. Vous savez, j'ai vite compris."

M12

"Elle (son épouse) a quitté sa famille, un déracinement...moi aussi, le sentiment qu'on n'est pas de là...Par exemple, ma femme, elle avait été demander une chose à la voisine, elle avait frappé à la porte, au lieu de descendre et aller lui ouvrir et puis demander quoi, en bas, elle a ouvert la fenêtre d'en haut...Ca l'a reculée un peu...C'est pas notre truc ici...C'est à peine si les gens disent bonjour quoi !"

"Au départ, c'était froid comme accueil, pas beaucoup de monde nous parlait...Après, j'ai joué au foot, j'ai fait du vélo...mais toujours en allant méfiant, en écoutant un peu, et un peu méfiant de ce que je disais, en répondant pas à certains trucs quoi."

M3 repartirait s'il le pouvait, M12 pouvait repartir et il l'a fait ! Ils ont constamment le sentiment de ne pas être acceptés. C'est surtout les conjoints qui en ont subi les conséquences (on a déjà noté ce qu'a dit l'épouse de M36, catégorie II, concernant les "remarques" dans les commerces).

A titre de conclusion sur cette partie "Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles présentes", nous pouvons dire que, bien que ces reclassés aient stabilisé leur emploi, leurs insatisfactions sont nombreuses compte tenu des conditions de travail et de vie qu'ils ont connues aux mines. D'un côté, ils sont satisfaits de leur reconversion car ils ne sont pas au chômage mais de l'autre, ils développent de nombreux regrets (qui, rappelons-le, étaient quasi-absents dans la catégorie I des réussites) qui montrent autant d'insatisfactions et marquent leur situation actuelle. Cette tension caractérise leur

expérience professionnelle et sociale, leur subjectivité. En raison des regrets émis, ils ne pouvaient être catégorisés avec les reclassés qui n'ont pas de regrets. Ces derniers concernent tous les domaines : relations, travail, mode de vie, argent... Il n'y a pas une seule différence qui soit positive dans leur activité de reconversion. Un seul point positif est signalé par ces examinateurs : en quittant les mines, ils pensent avoir échappé à la silicose (à un taux élevé car nombre d'entre eux sont "empoussiérés") et aux autres risques (grisou, éboulement, etc.). Le risque était une variable déterminante dans la continuité générationnelle.

La variation des situations est beaucoup plus forte que la variation des regrets. Autrement dit, ce qui unit ces reconvertis, c'est vraiment le regret de leur ancienne situation. M6 est le cas typique car c'est avec lui que nous avons constaté la coexistence entre une reconversion réussie et une présence très forte de regrets. Pour ces mineurs, le travail de deuil de la mine n'est pas fait. Même si cette intensité ne se retrouve pas ailleurs, la grande majorité des reclassés de cette catégorie est caractérisée par la présence simultanée d'une réussite et de regrets.

Enfin, les regrets ne se manifestent pas seulement à travers les différences exprimées. Ils se manifestent également, de manière directe, lorsqu'on leur pose la question (à la fin de l'entretien).

M6

Q. "Et vous regrettez alors ?"

"Ah oui hein !... Je regrette qu'ils ont fermé hein ! La fin, ... je l'ai vécue assez mal... assez mal... Parce qu'on a perdu sur tout."

Q. "Mais vous regrettez quoi en fait ?"

"C'est tout... en premier le travail, ensuite les copains... Puis le soir, c'est vrai... On buvait un verre et tout ça. Maintenant, c'est fini... puis les vacances et tout... La Napoule et tout."

M13

Q. "Vous regrettiez quoi ?"

"Tout, tout, tout... La travail, les camarades, l'ambiance et puis tout. Quand on avait fini, on allait boire au café... Oh là là ! C'était formidable".

M21

Q. "Avez-vous des regrets ?"

"Ouais... Je ne suis pas malheureux... Aux Houillères, on se connaissait tous... Tout le monde s'aidait."

M25

Q. "Votre reconversion est réussie ?"

"Elle est réussie... Ah ! J'ai des regrets, beaucoup, ... beaucoup de regrets... pour les horaires, l'ambiance... On était tous copains. On en parle..."

M30

Q. "Est-ce que vous regrettez votre ancien métier ?"

"Oui, l'ancien métier par lui même, un peu, mais surtout la camaraderie."

M31

Q. *"Vous regrettez ?"*

"Ah ouais hein ! Demain, il faut descendre, je redescends !"

M32

Q. *"Vous regrettez un peu ?"*

"Ah oui ! vingt ans de moins, je retourne !"

M42

Q. *"Vous regrettez cette période ?"*

"Ah ouais ! On regrette, ah ouais ! C'est malheureux qu'ils aient fermé tout ça...Je regrette que les Houillères ont fermé, franchement, je regrette...parce que j'étais bien, j'étais bien."

M45

Q. *"Globalement vous regrettez votre ancien métier ?"*

"Ah oui, je regrette encore...oui, oui ! Vingt trois ans après, je regrette encore mon métier au fond...C'est le meilleur souvenir que j'ai pu avoir, ça s'est sûr."

M25 exprime ce qui est au principe de notre typologie, c'est-à-dire l'affirmation simultanée d'une reconversion réussie et de regrets de l'ancienne situation qui, s'ils étaient trop puissants, pourraient remettre en cause la réussite de la reconversion. Cela justifie notre troisième "tas", cet "entre-deux" qui se distingue de ceux qui ont fait leur "travail de deuil" et de ceux qui sont en situation d'échec.

Enfin, nous voyons les avantages et les inconvénients de leur poser directement la question. En le faisant directement, on risque d'imposer une problématique et d'avoir une réponse superficielle. Néanmoins, on les oblige à formuler une réponse. On voit bien l'ambiguïté de la question posée car ils ne savent pas ce qu'il faut sélectionner parmi les différences. Mieux vaut les laisser parler afin, dans un deuxième temps, de voir ce qui est le plus important, ce qui est le plus chargé de valeur, le plus répétitif : ici, en l'occurrence, tant en quantité qu'en qualité, c'est l'aspect relationnel qui ressort de manière évidente. En effet, ils ont beaucoup de mal à savoir ce qu'ils regrettent. C'est la raison pour laquelle, ils répondent "tout" : *"Les vacances et tout"*, *"..Un verre et tout ça"*, *"L'ambiance et tout ça"*, etc.

Le terme "tout" a plusieurs fonctions liées. En premier lieu, il a une fonction de généralisation car il est associé à un exemple, à un point particulier. Ce dernier ne donne pas assez d'informations. En second lieu, il permet aux ex-mineurs d'exprimer subjectivement le côté objectif de l'espace minier. Celui-ci formait un tout, une institution totale dans laquelle "tout" était régulé : travail, famille, école, avenir, soins, loisirs, etc. Dès lors, comment savoir précisément ce qui était important ? Comment isoler une "partie" dans un "tout" intégré ?

Nous terminons cette catégorie comme celles qui précèdent, c'est-à-dire par un tableau qui récapitule les principales différences exprimées.

	Houillères	Situation actuelle
M6	<i>"C'était main dans la main"</i>	<i>"C'est celui qui va enfoncer l'autre"</i>
M13	<i>"C'est un travail de groupe" "Je me suis épanoui"</i>	<i>"Au jour, ça, c'est fini"</i>
M12	<i>"C'est une grande famille"</i>	<i>"Solidarité, c'est moins fort"</i>
M18	<i>"C'est le meilleur métier que j'ai vu" "On était tous ensemble"</i>	<i>"Au jour, j'ai jamais vu quelqu'un qui remplace quelqu'un"</i>
M20	<i>"Entre mineurs, c'est "mon frère""</i>	<i>"Là, c'est le couteau dans le dos"</i>
M21	<i>"On se connaissait tous" "Tout le monde aidait"</i>	<i>"Maintenant, c'est plus pareil du tout, on ne veut rien savoir"</i>
M32	<i>"Il y avait une camaraderie exceptionnelle"</i>	<i>"C'est des couteaux dans le dos"</i>

La plupart des différences concernent les relations. Pour ce thème, les oppositions sont totales. Ils font une véritable opposition. En revanche, le principe d'opposition s'efface lorsqu'ils parlent de leur métier. Ils parlent de leur métier aux Houillères mais sans véritable comparaison au métier présent. Il faut voir, ici, le fait que leur métier n'est pas "insatisfaisant" (ce qui fonde la dénomination de cette catégorie). Leur métier ne leur déplaît pas, contrairement aux reclassés qui suivent qui, eux, vont établir des différences au niveau des relations mais aussi au niveau du métier, c'est-à-dire de l'activité en tant que telle.

LES RECLASSEMENTS INSATISFAISANTS AVEC REGRETS CATEGORIE V

Cette cinquième catégorie regroupe huit reclassés. Ceux-ci ont un emploi au moment où nous les avons interrogés (excepté M39 en retraite). De ce point de vue, ils sont dans la même situation que les reclassés de la catégorie qui précède.

Néanmoins, par rapport à ces derniers, leur emploi n'est pas satisfaisant, est d'une médiocre qualité et ce, pour des raisons multiples : travail déqualifié, position fragile, manque de reconnaissance, menace de chômage, relations professionnelles difficiles, emploi précaire, éloignement géographique trop grand, etc.

En revanche, en conservant le lien social du travail, ces reclassés ne peuvent pas être classés dans la catégorie des échecs. En effet, en gardant une activité, ils maintiennent une utilité sociale et un revenu qui les distinguent de ceux qui ont perdu leur emploi. Ils ne sont pas dans la même configuration.

Comme ceux de la catégorie qui précède, ils ont des regrets mais ceux-ci sont plus intenses, en raison précisément des mauvaises conditions de travail qu'ils connaissent.

Tableau XXIX - Caractéristiques générales des reclassés de la catégorie V.

	Qual.	Ancienneté HBNPC	Emploi HBNPC	Emploi de reconversion	Formation
M2	OU	20	Galerie	Ouvrier TP	Electricien industriel
M11	AM	17	Galerie	Fleuriste puis ouvrier	/
M14	OU	16	Galerie	Ouvrier TP	/
M19	OU	14	IDT	Conducteur PL	CAP mécanique auto
M24	OU	22	Taille	Tuyauteur puis VPC	/
M39	OU	22	Galerie	Transfert	/
M40	OU	11	Jour	Création de com. (garage)	/
M44	AM	22	Galerie	Transfert	Formation piqueur

A - Evaluation et facteurs qui expliquent la reconversion insatisfaisante.

1) Evaluation objective et subjective.

Comme pour les catégories précédentes, l'évaluation se fera sous la forme d'un rapide résumé de leur trajectoire. Voici les principaux événements de celle-ci.

M2 est un ouvrier qui travaille en galerie, pendant vingt ans. Ayant été attentiste, il refuse certaines propositions de reclassement des HBNPC et se retrouve en Congé Individuel d'Adaptation Professionnelle (CIAP, comme M4). Finalement, il est reclassé dans l'entreprise S., la même que celle de M4 (au chômage) et de M5 (ouvrier marocain classé dans le pôle des réussites quasi-absolues, catégorie II). Ce classement de trois reclassés d'une même entreprise, dans trois catégories différentes, nous permet de bien saisir les différences.

Le classement de M2 est difficile. Il est nécessaire d'analyser le "sens caché" de son entretien pour la raison essentielle qu'il est caractérisé par des contradictions et par des propositions qui ne sont pas compatibles. Les extraits ci-dessous tendent à montrer que M2 connaît une reconversion satisfaisante. Nous montrerons que ce n'est pas le cas lorsque nous analyserons les facteurs de réussite. M2 manque de connaissances, n'a pas de place définie dans l'entreprise. Sa position est fragile. Son temps de travail est modulé en fonction des besoins de l'entreprise. Il ne travaille pas au moment où nous l'interrogeons (sous-activité).

M2

"J'ai perdu six mois qu'on m'a payés avec mes sous (CIAP) mais d'un autre côté, j'ai trouvé une société qui m'a gardé et qui m'a donné la possibilité d'évoluer un petit peu."

"Pour moi, ça s'est très bien passé...Moi, au bout de trois mois, j'étais passé chef d'équipe...grâce à Mr M. (que nous avons interrogé, chapitre II) qui lui, il aurait pas parti en retraite entre-temps, j'aurais peut être fait des stages...Il m'aurait un peu (fait le signe de monter)."

Q. *"Ca vous plaît ?"*

"Ouais, ça me plaît...Ca me déplaît pas...A partir du moment où il y a de la camaraderie, où on vous em... pas dans le boulot, si vous avez un problème, vous pouvez dire *"Je sais, je sais pas"*...comme ça...On est tranquille."

En fait, au début, il travaille pour le métro, fonction pour laquelle l'entreprise embauche vingt trois mineurs (chapitre II). M2 réalise une ascension en devenant chef d'équipe. Mais, deux ans après, ces travaux sont finis, Mr. M. est parti en retraite. C'est à partir de ce moment que les problèmes d'inadaptation commencent à se poser. Quatorze mineurs sont licenciés ou sont partis. M2 résiste en mobilisant diverses compétences dont la mobilité et les déplacements.

La catégorisation de M11 n'est pas facile non plus car, en 1989, il vit un échec profond (faillite de son commerce). Cependant, lui et son épouse ont remonté "la pente" en trouvant un emploi.

M11 est un ancien AM fond. Il quitte plusieurs fois les mines pour diverses expériences. Il commence à travailler à quatorze ans, dans une entreprise de chaudronnerie. A dix sept ans, il entre aux Houillères mais son père le sort de la mine. Il s'ensuit une période de petits boulots. A dix neuf ans, à nouveau, il entre aux Houillères. Ensuite, il part comme gardien d'immeuble dans la région parisienne pendant deux ans et revient dans le Nord, pour travailler dans une entreprise de textile. En 1971, il entre définitivement aux Houillères. En 1987, il se reconvertisse dans la création d'entreprise, en reprenant un commerce de fleurs, non loin de chez lui. Après deux ans, la faillite est totale; M11 est saisi par les Huissiers, il est fortement endetté. Il perd la totalité de sa prime d'années de service.

Néanmoins, et c'est là que se pose le problème de catégorisation, il retrouve un emploi d'intérimaire dans une PME, en qualité d'ouvrier non qualifié, il finit par y être embauché. De plus, sa femme trouve un travail dans une entreprise de textile (elle n'avait jamais travaillé). Globalement, l'échec, très important, dont les conséquences physiques et morales ont également été importantes, est presque derrière lui, au moment de l'entretien. Enfin, dans son entreprise, il souffre d'un manque de reconnaissances car il a plusieurs fois essayé de faire valoir sa qualification d'AM aux Houillères, mais en vain pour l'instant. En 1998, il ne gagne pas la moitié de ce qu'il gagnait aux Houillères dix ans auparavant. Cependant, le travail de sa femme compense cette baisse et c'est en partie pour cette raison qu'il est un cas limite. Il réalise le travail de deuil de l'échec total qu'il a connu, il y a huit ans maintenant. Cet échec "en soi" s'éloigne mais les conséquences sont toujours présentes : M11 vit dans un quartier "difficile", selon lui, son endettement est "à vie", etc. Ce sont ces conséquences présentes qui sont à la base d'un semi-sentiment d'échec. Nous allons retracer le moment de l'échec.

M11

"On connaissait le commerce, à deux kilomètres d'ici, il marchait bien...Ca marchait du temps des mines...mais après, pas du tout...C'est ce qui s'est passé. Etant donné que le commerce vivait avec la cité minière...quand les mines avaient fermé, tout s'est écroulé...On avait la section fleur, la section graine."

"On s'est mis en place au mois de mai 1987...Les graines marchaient bien, on a attaqué toutes les fêtes, le Premier Mai, la vente du muguet, la fête des mères tout ça, c'était impeccable...Au départ, ça marchait bien. Mais, après ça été, après,...juillet, août...il n'y avait plus rien ...trois, quatre clients par jour...Il y des fois...euh...recettes de la journée; 15 Fr !"

"La société des graines nous a envoyé l'Huissier parce qu'on payait plus, on devait 35000 Fr...Il est venu ici...dans les vingt quatre heures, il nous a menacés de tout prendre, tous nos meubles...Le Maire nous a aidés."

"Aujourd'hui, je donne 500 Fr. pour rembourser les 35000 Fr., ça fait six ans qu'on paye."

Q. "Et le prêt de 150 000 Fr. a été couvert ?"

"Non, je n'ai rien revendu étant donné que j'ai fait une cessation d'activité."

Q. "Vous avez cédé l'activité à quelqu'un ?"

"Non plus !"

Q. "Qu'est-ce que vous avez fait alors ?"

"Rien, on a arrêté le commerce...On n'a rien eu, pas un centime !"

Q. "Le fond de commerce est toujours à vous alors ?"

"Non"

Q. "Mais il est à qui ?"

"C'est des gens qui ont directement racheté au propriétaire, puis ils ont fondé une création eux-mêmes."

Q. "Mais ils n'ont pas épongé vos dettes ?"

"Rien, rien... Je n'ai pas eu un centime... Les 25 millions que les Houillères m'ont donnés, c'est parti à la poubelle... Rien, rien !"

"Maintenant, je rembourse 1000 Fr. des 150 000 Fr. à la banque... Plus, quand c'est comme ça, on a eu un vol, on a tous les malheurs possibles, un gosse de douze ans nous a volés 20 000 Fr... On est passé au tribunal... On n'a rien eu... Du coup, j'ai fait monter une alarme, 20 000 Fr... J'ai pas pu payer... Après rebelote, l'Huissier... Ils m'ont saisi l'alarme, ils me l'ont revendue 500 Fr... On n'a plus d'alarme et on paye encore !"

Q. "Votre taux d'intérêt de 18 %, vous n'avez pas essayé de le renégocier ?"

"J'ai tellement peur... Vous savez, la banque nous crée pas d'embêtement, ne dit rien, mais j'ai tellement peur que du jour où on les em... que c'est eux qui nous em... Vous comprenez ? On n'ose pas, on a peur d'aller les voir... C'est payé... On a tellement peur que... Ils nous embêtent plus."

Les problèmes ont été tellement importants que M11 ne veut plus en entendre parler. Ce taux d'intérêt, très élevé dans le contexte financier du moment, implique un échelonnement très long, M11 pense qu'il va payer toute sa vie. Finalement, compte tenu de tous ses problèmes, M11 considère qu'il s'en est bien sorti. Les saisies des Huissiers auraient pu le conduire à un dépouillement total. Il est retourné aux Houillères, a fait appel à l'association Créamine et, surtout, il est allé voir le Maire qui est intervenu directement auprès des Huissiers pour éviter le pire.

En définitive, et c'est ce qui compte subjectivement, il pense avoir eu de la chance car la situation réelle n'a pas été proportionnelle aux problèmes cités précédemment. De plus, ils ont retrouvé du travail leur permettant de reprendre espoir et de redonner un sens à leur vie. Cette période du commerce a été terrible : il se voyait en prison, pensait qu'ils allaient se retrouver sans rien, ni logement, ni meubles, etc. Ils ont énormément souffert d'angoisse et cet impact a une onde de choc qui est très importante mais qui, avec les années, s'atténue.

C'est pourquoi cette catégorisation n'est pas évidente parce que, au cours de l'entretien, (comme, certainement, au cours de sa vie), il existe un mélange de sentiments d'échec et de réussites relatives, car il a vécu un échec intense, mais il considère qu'il a eu de la chance, qu'il faut s'estimer heureux, car lui et son épouse ont retrouvé du travail et ont évité de tout perdre. C'est cette présence de sentiments d'échec et, aussi, de regrets très importants, que nous développerons plus tard, qui aurait pu nous conduire à le rapprocher de ceux qui sont en situation d'échec. Mais, au moment où nous l'interrogeons, M11 a "refait surface" en retrouvant du travail, des revenus, etc. De plus, comme beaucoup, la comparaison avec ceux qui ont "basculé" dans la détresse le renforce dans le sentiment de s'en être finalement sorti. Il s'agit bien d'une transaction subjective, d'une "*négociation avec soi-même*" (Strauss), ayant pour objectif de résister et de produire une réalité supportable pour pouvoir vivre. Le parcours post-minier de M11 est d'abord caractérisé par une phase descendante puis, ensuite, par une phase ascendante. Quand il est interrogé, il est sur une "pente" ascendante, voilà ce qui détermine son récit et sa subjectivité.

Nous traitons le cas de M40 maintenant car celui-ci est aussi un créateur de commerce.

Il fait un CAP de mécanique générale, puis trouve son premier emploi dans une usine de fabrication de sachets plastiques. Ensuite, il entre dans une entreprise d'emballage, la Se., en qualité de mécanicien. Enfin, en 1975, il entre aux Houillères, dans le service de mécanique au jour. Il s'occupe des machines d'extraction dans tout le bassin. Il y reste onze ans.

Au moment de la reconversion, il refuse de partir à EDF ou dans un autre bassin minier pour ne pas quitter la région. Il ouvre une station-service-garage en 1986. Il dépose le bilan en 1990 et se trouve dans une situation financière délicate. Au moment où nous l'interrogeons, il rembourse encore les dettes contractées lors de la création. Il perd la totalité de la prime des Houillères.

Toutefois, une double continuité s'établit pour M40. En effet, il retourne dans l'entreprise Se., qu'il avait quittée onze années auparavant, et il y exerce une activité dans la même branche, la mécanique. Cependant, cette entreprise connaît des difficultés financières et supprime son service "mécanique" (externalisation). M40 est au chômage. En janvier 1999, il trouve un emploi en qualité de mécanicien, dans une entreprise d'espace vert (réparation et dépannage d'engins d'espace vert).

Finalement, M40 a vécu plusieurs expériences mais toujours dans la même filière (la mécanique). Il s'agit d'une reconversion insatisfaisante et ce, pour plusieurs raisons : l'endettement qui se poursuit et qui pèse sur son présent, une activité dans les espaces verts où M40 n'a pas pu faire reconnaître son ancienneté (salaire peu élevé). Dans son entretien, M40 évite les questions d'argent et dit qu'il "*préfère ne pas en parler*". Il n'a pas connu d'ascension après les Houillères, ni même après son échec (pas d'élévation de salaire, ni de responsabilité, ni de qualification). Les regrets sont considérables.

M40

"Ca marchait bien au début, ça tournait bien...mais le gros problème, c'était le système à l'époque où tout le monde pouvait faire des chèques impayés...En 1990, un artisan me devait une grosse somme, ça a traîné, ça a traîné.. Il a déposé le bilan...Il y avait 150 000 Fr."

"On paye encore...sur l'endettement du prêt immobilier."

Q. "*Mais vous n'avez pas pu le revendre ?*"

"Je voudrais pas trop en parler parce que...La maison, elle a été évaluée à 550 000 Fr.. On me l'a vendue 200 000 Fr."

M14 a également un emploi et n'a pas connu de périodes de précarité et de chômage mais son classement pose encore plus de problèmes que celui de M11. M14 est entré aux Houillères à l'âge de quatorze ans. A dix huit ans, il sort des mines en raison du décès d'un ami qui se fait tuer le jour de ces dix huit ans, au fond. Il passe un CAP de soudeur et a quelques expériences dans des entreprises de peintures. A vingt cinq ans, il retourne aux Houillères pour terminer chef de poste "boutefeu", au traçage (galerie). Après seize ans de fond, en 1989, il est reclassé dans une entreprise de démolition, l'entreprise M. (la même que M6). En 1993, un accident du travail entraîne un arrêt de deux ans et demi. En 1996, il reprend le travail chez M. avec 50 % d'incapacité de travail.

En conséquence, d'un point de vue objectif, M14 a réussi car il a un emploi. Pourtant, il ne se définit pas en termes de réussite, bien au contraire.

M14 est proche de ceux qui sont en échec, qui ont intériorisé un profond sentiment de dévalorisation. En fait, M14 souffre intensément d'une non reconnaissance, d'un manque de dignité. Il se dit écoeuré, bafoué, non reconnu, réduit à des bras pour marteau-piqueur³⁹. Ainsi, lorsque le magnétophone se met en marche, M14 n'attend ni la consigne, ni les premières questions, il démarre immédiatement, sur un ton élevé, loin de la table à laquelle nous sommes assis, par les phrases ci-dessous.

M14

"Pour moi...personnellement, c'est un écoeurement total...pour moi, quand on est arrivé là dans le bâtiment...C'est tout juste si le mineur était juste bon à pousser une brouette hein !...Là, c'est aberrant !"

"Nous, quand on venait des mines, c'est tout juste si on était bon à pousser une brouette et à prendre le piqueur alors que j'ai un CV, j'ai un permis PL."

"Aujourd'hui, c'est pareil...c'est pire".

"Ce que j'accepte pas, ce que j'accepterai jamais...Un homme sur la terre n'acceptera pas....Manque de chance que j'ai eu dans cette société. J'ai travaillé aux mines pendant 16 ans, j'ai jamais rien eu...Là, j'ai eu un accident du travail, j'ai passé à travers une toiture, j'ai fait un saut de 6 mètres, j'ai eu une fracture du péronné. J'ai été à l'arrêt pendant deux ans et demi. Quand j'ai commencé à travailler, on m'a dit de chercher un stage. Vous acceptez ça vous ?...Il fallait que je cherche un stage...On m'a fait comprendre qu'il fallait que je m'en vais quoi !...Est-ce que vous acceptez ça vous ?"

"Nous les mineurs, comme on nous appelle, en voulant dire, vous êtes des moins que rien, dans la plupart, on a quand même le cerveau de développé...Nous les jeunes mineurs, on a pris le mauvais wagon, ça c'est certain, deuxièmement, il y a patron et patron hein !"

"Il faut du respect des gens...ils nous considèrent comme des moins que rien...Ca vient du haut, le patron ! Depuis que j'ai eu mon accident, c'est tout juste si on me dit pas que je suis une tarre !"

"Nous les jeunes mineurs qui sont partis en reconversion, on nous considère comme des moins que rien...C'est aberrant !...Quand on pense ce qu'on a vécu, ce qu'on a bossé....Ca a arrêté !...C'est pas nous qui a demandé que ça arrête !"

"La considération, non, ils n'en ont pas de considération."

Nous détaillerons les différences exprimées plus tard mais on peut mesurer le décalage entre son métier de mineur, responsable et digne, expérience incommunicable, et son emploi dans cette entreprise qui le réduit à des travaux de manoeuvre et à des tâches

³⁹Quand nous l'avons appelé par téléphone, M14 a immédiatement accepté l'entretien et a même montré une certaine impatience. Ceci s'explique aisément. En effet, M14 nous dit qu'il est content de parler et, surtout, de voir que "*des gens comme nous*" s'occupent de sa situation, se soucient d'eux, "*les jeunes mineurs*", qui sont oubliés par tout le monde. On comprend également que M14 a un déficit de communication. Il ne peut transmettre son expérience des mines aux autres qui ne comprennent pas ce qu'il a vécu et qui, de toutes façons, ne veulent pas l'écouter. Ainsi, la distance entre les métiers, qui a pour conséquence des échecs, se double d'une distance communicative; le mineur n'est ni écouté, ni entendu. L'importance de l'entretien, pour lui, tient dans cette volonté de communiquer et de parler.

d'exécution qui ne demandent aucune qualification précise. Entre les deux, M14 subit une déqualification importante. Aucune de ses compétences n'est validée, aucun savoir n'est mobilisé. Le permis PL, passé pendant la reconversion, n'a pas servi, faute d'expériences en la matière. Ainsi, M14 souffre d'un manque de reconnaissance et d'une dignité, acquise aux mines, bafouée.

Il illustre le cas de ce que nous entendons par "souffrance identitaire", c'est-à-dire une situation dans laquelle le reclassé ne peut pas s'identifier à quelques aspects de son emploi, ni à aucun aspect attractif. L'accident du travail n'arrange rien puisqu'il travaille aujourd'hui avec 50 % d'incapacité. Les dirigeants de cette entreprise lui font comprendre qu'il doit partir, ce qui lui paraît inacceptable compte tenu de sa trajectoire faite d'engagement et de travail intense.

Prendre en compte la subjectivité de l'acteur signifie que le classement de M14 pose un problème. Comment parler de "réussite", même relative, dans un cas comme celui-là ? Bien sûr, ces regrets sont immenses comme beaucoup de la catégorie V mais, compte tenu de sa subjectivité, c'est-à-dire de ce qu'il pense et du sens qu'il accorde à son activité, on aurait pu le classer avec ceux qui ont perdu leur emploi et qui ont, quasiment, le même type de sentiments. Si nous ne l'avons pas fait, c'est que par différences avec les échecs, M14 a conservé une utilité, même minimale. Il garde un revenu. Il n'est pas tout à fait dans la même configuration que les reclassés de la catégorie III. Il a le sentiment d'être bafoué mais contrairement aux échecs, il n'a pas un sentiment d'inutilité et de rejet comme ces derniers.

M19 commence maçon mais, après deux ans dans cette activité, il entre aux mines et passe un CAP d'hydraulicien. Il est affecté au service IDT (Installation et Démantèlement des Tailles). M19 est un cas également proche de la catégorie de ceux qui ont connu un échec. En effet, au moment du reclassement, il est très attentiste. Il passe un CAP de mécanicien automobile et le permis poids-lourd. Mais ce dernier est financé par les Houillères, à condition qu'il accepte les propositions offertes. Il ne faut plus refuser. C'est ainsi qu'il se retrouve dans une entreprise de transport, la même que celle de M25. Cependant, il pose une condition avant ce reclassement : celle de ne pas faire du transport national, et encore moins international, afin de rentrer chez lui tous les soirs (contrainte de mobilité que nous retrouvons ici). Effectivement, M19 est affecté au transport régional. En fait, il est "prêté" à d'autres entreprises et se "spécialise" dans le transport de ferrailles. Les conditions de travail dans ce milieu sont très difficiles car M19 ne dépend pas de son patron, mais du donneur d'ordres qui est beaucoup plus exigeant... En fin de compte, M19 a du mal à supporter ce travail, ce lui occasionne des problèmes de santé. Enfin, la peur du chômage (car il est conscient qu'en n'acceptant pas le transport national, il réduit ses chances et il doit suivre les injonctions du donneur d'ordres) nécessite la mise au travail de son épouse qui n'a jamais travaillé.

Au total, M19 garde son emploi de reconversion mais les regrets sont importants, compte tenu de son emploi insatisfaisant.

M19

"Convoyeur de ferrailles, on ne s'amuse pas...Les autres, ils ont le temps, nous, non...Une fois, je lui ai dit à S. (le patron), là-bas (l'usine où il est affecté), ils nous prennent pour des bêtes, je suis un homme hein !..Des fois, il y a le chef, "*Ouais, viens ici, fais ceci, fais cela !*"..Attention, je suis pas une bête hein !...On est exploité. On n'est pas considéré..On est obligé d'obéir."

M24 est également un cas proche des échecs (moins intensément que M14). Il nous pose un problème de classement (comme M2). Il a fallu écouter et réécouter son entretien et l'analyser plusieurs fois afin d'en déceler la "vérité".

M24 est un ouvrier qui fait toute sa carrière en taille. Il refuse toutes les propositions des Houillères pour ne pas s'éloigner de la région et, surtout, de sa famille étendue. Il faut dire qu'il a conservé de son pays d'origine (Italie) une tradition familiale marquée par l'intensité des relations. Dans les années quatre-vingt, il doit quitter le Pas-de-Calais pour travailler dans les puits du Nord. Pendant la reconversion, il essaie de revenir dans sa ville d'origine (celle dans laquelle lui et sa famille sont arrivés lorsqu'ils ont migré). Ainsi, grâce aux relations, il trouve un emploi dans une petite entreprise sous-traitante, il y assure l'entretien, la tuyauterie, etc. Mais, un an après, l'entreprise fait faillite et licencie seize personnes. M24 est au chômage pendant un an. Cette période est très difficile pour lui. Il essaie de ne pas en parler. La présence de l'épouse permet d'en savoir davantage.

Il retrouve du travail comme intérimaire dans une entreprise d'emballage de prospectus de vente par correspondance. Il est payé au niveau du SMIC et fait un travail intense et déqualifié. Par la suite, il est embauché. Son épouse est quasiment obligée de trouver un emploi pour compenser la baisse de salaire et pour pallier le risque de chômage.

Son discours est caractérisé par de nombreuses tensions et contradictions, que M24 vit quotidiennement. En fait, sa situation professionnelle ne le satisfait pas mais il ne se définit pas en termes d'échec. Tout au long de son entretien, il répète qu'il a réussi, qu'il s'en est sorti pour mieux souligner que ce n'est pas évident compte tenu de ce qu'il vit. A plusieurs reprises, il se compare à ses partenaires de trajectoire qui ont connu des échecs et qui ont "basculé" dans la solitude et l'alcool.

M24

"Moi, personnellement, je n'ai pas trop à me plaindre...Je m'en suis tiré malgré tout mais j'ai connu des collègues qui sont dans la misère."

"Moi, je suis encore assez bricoleur, je m'adapte, ça va encore mais tout le monde n'a pas réussi."

"J'ai réussi à trouver du travail...malgré tout, je m'en suis sorti."

"Moi, j'ai quatre, cinq personnes sur ma machine...On accélère la machine...on te demande pas si ça va aller derrière...parce que derrière, il faut trier, sercler, mettre dans des sacs postaux, c'est nous qui faisons l'expédition...On s'occupe pas, c'est la cadence !..six mille, sept mille, parfois huit mille piles à l'heure...Il faut suivre...C'est quoi ça ?...C'est de l'esclavage...Le dix-neuvième siècle, c'est le même..On n'avance pas, on recule..."

M39 est un transféré inter-bassins. Quand nous sommes allés à La Mure, interroger quatre transférés du NPC, ces derniers nous ont parlé d'un collègue qui ne s'est pas habitué dans cette région et cette mine. Nous l'avons retrouvé dans le Nord.

M39 est un ancien ouvrier du fond (galerie). Ne voulant pas quitter son métier de mineur, il opte pour le transfert aux mines de La Mure. Mais, rapidement, il s'aperçoit qu'il ne s'y habitue pas. Il reste deux ans et demande aux HBNPC de le reprendre. Ces dernières refusent dans un premier temps mais, au terme d'une procédure mystérieuse (M39 "occupe" un logement dans le Nord), il est réintégré. Il semble que, à La Mure, sa situation ait été très délicate. Cet entretien est un des plus difficiles. M39, après avoir accepté l'entretien, se montre très peu loquace (entretien très directif, il ne s'exprime pas et répond tout juste à nos questions)... En fait, des problèmes de divorce se sont ajoutés au transfert.

Toujours est-il que le reclassement est très insatisfaisant, que M39 termine son parcours aux HBNPC, pendant trois ans.

M44 est un agent de maîtrise, devenu agent de cité en 1986, dans le service d'entretien des logements des Houillères. En 1988, date du transfert, il a vingt deux ans d'ancienneté et vingt ans de fond. Il était porion au fond. Il remonte en 1986 en raison d'une maladie. Mais les multiples restructurations de ce service l'empêchent de terminer sa carrière en qualité d'agent de cité. Il doit changer plusieurs fois de fonctions, ce qui lui pose de nombreux problèmes d'adaptation. Dès lors, il attend la retraite car le degré d'insatisfaction est important.

M44

"A savoir ce que j'ai vécu depuis, j'aurais jamais accepté le transfert, j'aurais pas remonté d'ailleurs. Je serais pensionné depuis trois ans."

"J'étais piqueur, après, conducteur de travaux, chef du personnel, de service, puis à l'environnement. Maintenant, je suis technicien du domaine. C'est la gestion du patrimoine...Tous les deux ans, on change de patron, on change de tout ! C'est la débandade ! On prend les gens pour des c... Un nouveau patron qui vient, on change de structure. On travaille plus pareil. J'ai eu un problème avec eux, c'est pour ça que je suis arrivé au domaine."

"Je suis un blessé. J'ai plus le droit de faire ci, de faire là...C'est pour ça qu'ils m'ont mis conducteur de travaux, puis après ailleurs...et tout ça sans promotion ! Il faut pas prendre les gens pour des c... Moi, je suis un vieux livre qu'on met dans une armoire...Moi, j'attends la retraite maintenant."

2) Les facteurs qui expliquent la reconversion insatisfaisante.

Dans le cas de ces reclassés, il faut mettre en évidence les facteurs qui peuvent expliquer leur position actuelle caractérisée par des conditions d'emploi et de travail fragiles et difficiles. Ainsi, les facteurs qui expliquent la réussite pour les autres sont souvent absents.

2,1) L'absence de formation et le manque de connaissances professionnelles.

Pour six reclassés, M2, M11, M14, M19, M24 et M40 (M44 a une formation pour être agent de cité, M39 est un transféré inter-bassins), la formation est soit inexistante, soit peu en rapport avec l'emploi obtenu. Il en résulte un manque de connaissances professionnelles.

Nous pouvons faire ce constat pour M2, ouvrier reclassé chef d'équipe dans une entreprise du bâtiment.

M2

"J'ai suivi une formation d'électricien en équipement industriel de neuf mois...Après j'ai fait une formation d'automate programmable...C'était bien, ça n'a pas servi pour mon travail, j'ai pas eu de débouchés."

La première proposition est un poste de "tireur de cables", qu'il refuse parce qu'il faut partir tout la semaine. La deuxième proposition est une place pour travailler sur des terrils. Le flou du projet l'incite à refuser. C'est ainsi qu'il se retrouve en CIAP. Etant payé avec sa prime d'années d'ancienneté, il doit rapidement chercher une solution de reconversion. Il accepte la place dans cette entreprise (S.) qui n'a aucun rapport avec la formation d'électricien en équipement industriel.

Mais le cas de M2 est assez ambigu. En effet, la S. semble une entreprise offrant des conditions générales satisfaisantes, au premier abord. D'ailleurs, M4, ancien ouvrier de cette entreprise, au chômage, n'impute pas à l'entreprise la cause de sa situation. M5, ouvrier marocain, montre une grande satisfaction. Dans cette entreprise, nous l'avons dit, vingt trois mineurs sont reclassés. Aujourd'hui, il n'en reste plus que huit. Le directeur du personnel nous a dit que Monsieur M. (chapitre II), qui s'occupait du recrutement des mineurs et de leur intégration, "*en avait pris trop*". Ces mineurs avaient-ils une place véritable dans cette entreprise ? Il est permis d'en douter malgré l'existence d'un réel dialogue social et d'une volonté de les intégrer (doublettes).

Toujours est-il que M2 semble, au premier abord, satisfait par son entreprise mais sa situation à l'intérieur de celle-ci semble mal définie et la raison essentielle est le manque de connaissances et de spécialisation.

M2

"J'ai perdu six mois qu'on m'a payés avec mes sous (CIAP) mais d'un autre coté, j'ai trouvé une société qui m'a gardé et qui m'a donné la possibilité d'évoluer un petit peu."

Cette phrase révèle le problème. En effet, M2 est satisfait car, par comparaison aux autres (quatorze licenciés ou départs), l'entreprise lui permet d'éviter le chômage. De plus, elle lui permet aussi "*d'évoluer un petit peu*". Cette dernière expression est problématique car "*un petit peu*" signifie à la fois une évolution réelle mais, d'un autre coté, signifie "pas trop". C'est ce que nous allons montrer. Enfin, M2 est très conscient de ses limites, au point de se

dévaloriser fréquemment. Le "petit peu" ne suffirait-il pas ? Ne montre-t-il pas que M2 est "un peu" partout et pleinement nulle part ?

M2

"Depuis 1991, j'ai fait pas mal de boulots divers... jamais un boulot vraiment bien défini, j'ai toujours été un petit peu à droite, à gauche... Chaque fois des choses différentes... Pendant deux ans, je me suis occupé de la rénovation de tramway à Lille/Roubaix... Là, c'était super... J'étais un peu comme magasinier : gestion, compte de matériel, préparation de matériel pour la journée, préparation du matériel pour la nuit... Il fallait que ce soit bien fait... Après, je me suis occupé de sécurité à Euralille pendant trois mois, j'ai fait du montage à droite, à gauche... J'ai fait un petit peu de tout."

Q. "Ils ne vous spécialisent pas ?"

"Disons qu'il faut trouver le moment, le truc... et puis... bon, quand ils ont besoin d'un gars pour faire autre chose pour faire ceci ou cela et qu'ils ont personne de disponible... bon ben, comme là, je suis disponible... Ils vont peut être me téléphoner pour que je m'en vais... pour faire des écoles... je ne sais pas..."

Q. "Vous souhaiteriez avoir une spécialisation ?"

"Oui, ce serait mieux parce que ça vous permet d'avoir quelque chose tandis que là vous commencez à avoir quelque chose... et puis hop ! vous repartez ailleurs... Vous partez six mois, un an... Donc le peu que vous avez pu apprendre, c'est oublié quoi !"

"J'ai parti quinze jours à Orléans suivre une formation d'animateur en "gestion posture"... Là, c'est pareil... C'est un petit peu une histoire de bouche-trou... On m'a dit "Bon ben allez, on va te placer là-bas, ça te fera quinze jours de passés quoi !" Moi, je vois ça comme ça..."

"J'ai fait une formation de chef d'équipe après... sur trois mois... Mais c'est toujours pareil, il faut avoir de bonnes bases pour pouvoir comprendre le truc... Bon, moi n'ayant pas vraiment de bonnes bases, c'était difficile... Je l'ai eue quand même parce qu'on me l'a sûrement donnée aussi."

Q. "Ca vous a servi ?"

"Franchement non, je n'en ai pas encore vraiment fait."

Le "petit peu" fonctionne comme une expression récurrente mettant en évidence l'absence de spécialisation de M2. Il n'a pas une place vraiment définie dans cette entreprise. En fait, en 1991, quand il est embauché (comme les vingt-deux autres), il est affecté à la construction du métro pour un travail de creusement et de terrassement important. Pendant toute cette période, les mineurs, en doublettes, s'adaptent relativement bien car leur manque de connaissances ne les pénalise pas trop. Ce chantier dure un an. Ensuite, leur manque de connaissance commence à se faire sentir. Il s'ensuit un processus de marginalisation et de non spécialisation, fatal à M4 (catégorie III) car, rappelons-le, ce dernier évoque la même absence de spécialisation (il était "prêté"). N'ayant pas d'autres compétences à faire valoir, en particulier une mobilité assez importante, il se retrouve au chômage.

M2 est précisément dans la même situation mais il accepte tous les déplacements et ceci lui permet d'éviter le chômage (quand nous l'avons interrogé, il ne travaille pas et est "disponible", il attend un coup de téléphone) tout en ayant clairement l'impression d'être un "bouche-trou" (voir la suite "l'acceptation de la mobilité et des déplacements"). Il est "un petit peu" tout mais n'est pas pleinement quelque chose : "un petit peu à droite, à gauche,... un petit peu magasinier,... un petit peu de tout,... un petit peu une histoire de bouche-trou".

Il est rare de trouver une parole qui synthétise autant un "vécu", une expérience sociale subjective. C'est le cas de ce "un petit peu", versant subjectif d'une absence objective de spécialisation dans l'entreprise. Un autre fait caractérise ces situations : c'est la conscience très claire des causes et effets du type de processus qui les détermine. M2 est parfaitement

conscient de son manque de connaissances, de sa non-spécialisation, il sait qu'il ne peut refuser les déplacements, sinon il limite trop ses compétences.

Quels moyens mobilise-t-il pour tenir sa place dans l'entreprise ? En fait, M2 réalise également un transfert d'attitude du même type que celui rencontré dans les catégories I, II et IV, à savoir l'engagement. D'ailleurs, la seule chose qu'il cite, en ce qui concerne ce qui peut lui servir, c'est "*la volonté de travail*". Pour le reste, le "*gouffre*", "*la cassure*", selon ses propres termes, semblent écarter toute possibilité de réaliser un autre type de transfert (savoirs techniques). M2 butte sur un problème de connaissances qu'il n'arrive pas à combler tellement la distance entre les connaissances acquises et celles requises est forte.

M2

"Je disais aux autres "*Méfiez-vous, on n'a pas de connaissances, on n'a rien*". Ils me disaient "*Ouais, t'es plus à la mine ici*"...Moi, je suis parti là-bas comme si je travaillais à la mine...Je suis là pour bosser, je donne tout ce que j'ai...C'est pour cela qu'on n'est plus que huit..."

M2 "continue" de travailler à la S. comme il travaillait à la mine, c'est-à-dire en s'engageant dans son activité. Il est clair que cet engagement n'est pas toujours présent, il est une ressource qu'il s'agit de mobiliser dans certains contextes. Lorsque la distance entre les métiers est trop forte, les reclassés peuvent se sentir loin de tout, comme s'ils étaient inhibés, incapables de s'engager dans une tâche qu'ils ne comprennent pas totalement. S'engager signifie, ici, se saisir de toutes les compétences possibles pour tenir son emploi : c'est ce que fait M2 au prix, nous le verrons, d'un stress très important. M2 se saisit de tout ce qu'il peut se saisir et fait le maximum ("*Je fais mon travail avec le plus de sérieux possible*"). Nous le verrons, il devient mobile et accepte tous les déplacements alors que, au départ, il refuse tout type de mobilité.

Ainsi, M2 "*donne*" tout ce qu'il a, cette "*volonté*" de s'adapter nécessite une mobilisation totale de sa personne, une intégration complète de ses ressources.

M2

"[avec le] manque de connaissances, on se pose toujours des questions...Moi, j'en rêve la nuit... Ah bah ouais...J'ai mon travail à coeur. Quand je travaillais au tramway, je chargeais les rails, je commandais du matériel la nuit...Ah ouais ouais !...Je déroulais ma journée toute la nuit...quand j'arrivais le matin, je savais comment j'allais procéder parce que j'y avais pensé toute la nuit...Pas oublier ceci, pas oublier cela...l'organisation : passer par ici pour dire d'être là-bas pour pas faire un grand tour."

"Ca m'a travaillé l'estomac...J'ai eu mal à l'estomac avec ça...Comme au début de la reconversion...J'ai attrapé un ulcère...Ca m'a marqué mais intérieurement...J'en pouvais plus, je suis allé voir le médecin "*Il y a quelque chose qui vous tracasse*"...Après, quand je suis parti au tramway avec les tracas, c'était revenu...C'est là que j'ai réagi, j'ai dit "*Je le vois ce qui me travaille*" tandis que pendant la reconversion, non !...J'en ai déduit que ça venait du travail, de la reconversion."

Ses problèmes de santé apparaissent pendant la reconversion, montrant le degré d'inquiétude et de souci qu'elle pouvait causer. Durant cette période, M2 n'en est absolument pas conscient. A plusieurs reprises, il nous dit que c'était "*intérieur*".

Son engagement est sans limite : M2 prend son *"travail à coeur"*. Cette application étroite des règles de son métier le "traumatise" car il en *"rêve la nuit"*. Le fait de dérouler sa journée, la nuit, lui donne l'impression d'être plus efficace : il ne veut pas se tromper, il veut réduire, autant que faire se peut, son manque de connaissances qui pèse sur sa situation présente. S'il en rêve la nuit, ce n'est pas seulement par souci "économique" (réduire le temps de recherche, savoir où aller, etc.), c'est aussi parce qu'il mobilise toute sa personnalité et toutes ses ressources lorsqu'il est concrètement sur son lieu de travail. Cette concentration, cette pression du présent et ce souci permanent de savoir ce qu'il faut faire au bon moment, afin d'éviter tous les décalages et les erreurs, ne peuvent pas ne pas avoir des conséquences sur le corps.

Nous avons interrogé trois mineurs dans cette entreprise positionnés différemment : M5, ouvrier marocain, M4, au chômage et M2, le seul ouvrier autochtone encore en activité. Nous avons discuté aussi avec le chef du personnel et le chef de chantier de cette entreprise. Ainsi, si M2 est encore présent dans cette entreprise, c'est "au prix" de cette mobilisation totale car ceux qui restent, sont des ouvriers marocains dont nous avons pu montrer comment il ont tenu leur place (conformité étroite au poste) et celui qui est licencié (M4) ne s'est pas mobilisé à ce point : il était peu mobile, parfois en retard, n'avait pas de connaissances, etc.

En fin de compte, M2 est parti *"là-bas comme...à la mine"*.

M19 est un ouvrier reclassé transporteur régional. Dès le début de la période de reconversion, il est attentiste et ne veut pas quitter "sa fosse" : *"Entre nous, on voulait pas quitter notre fosse, vous savez...Ils nous poussaient...On voulait rester à la fosse...On passait tous les examens, les entretiens...On refusait. A la fin, on ne pouvait plus...Quand on refusait une place, on retournait à la fosse, on était heureux"*. C'est dans ce contexte que les formations n'ont pas vraiment servi.

M19

"Ils m'ont proposé de passer un CAP de mécanicien auto...Je l'ai passé et je l'ai eu en deux ans, une semaine au travail, une semaine à l'école...C'était dur, j'avais plus de notion de calcul...Des fois, on en avait ras le bol de rester assis sur une chaise, on n'était pas habitué...et écrire.. On fumait beaucoup..."

Après cette formation, M19 retourne aux Houillères et "attend", ce qui signifie qu'il refuse les propositions de reconversion pour faire prolonger son temps aux mines. Il s'inscrit dans une formation pour pouvoir postuler à EDF, mais n'a aucune nouvelle. Finalement, les Houillères lui financent le permis poids-lourd à condition qu'il ne refuse plus les propositions offertes. C'est ainsi qu'il se retrouve transporteur. Il accepte la proposition à condition de rentrer chez lui tous les soirs. Il devient transporteur régional.

En fin de compte, son emploi de reconversion n'est pas en rapport avec sa formation car, au départ, il veut devenir mécanicien-automobile. Néanmoins, quelques connaissances en mécanique sont toujours utiles pour un routier.

L'absence de formation et le manque de connaissances professionnelles se font sentir dans la trajectoire de M11. Celui-ci, ancien AM, reclassé fleuriste (création de commerce) en 1987, fait faillite en 1989. Le manque de connaissances s'exprime de deux manières : le commerce de fleurs n'est pas un commerce comme les autres (bar, café, tabac, épicerie, etc.), il nécessite certains savoirs, M11 n'a aucune notion de comptabilité.

M11

Q. "Vous avez fait une formation pour ça ? (Je m'adresse à lui mais c'est son épouse qui prend la parole)"

Epouse. "Non...non, non, non...pas du tout !...Moi, j'allais directement...Je descendais au fleuriste, elle me faisait voir...J'ai appris comme ça...c'est pas sorcier de vendre des fleurs, de faire des compositions...pendant deux ou trois mois, j'ai appris comme ça."

En fait, c'est son épouse qui s'occupe de ce commerce. Nous avons déjà souligné, avec M23 (concierge), combien l'association avec l'épouse n'est pas fructueuse compte tenu du fait que cette dernière a davantage de difficultés à s'adapter.

De plus, il est possible d'émettre des doutes quant à la relative facilité de vendre des fleurs. Nous savons qu'ils assuraient deux "sections" : les fleurs et les graines. Or, les renseignements que nous avons pu recueillir, ici ou là, nous permettent de dire que ce n'est pas si facile de vendre des fleurs et des graines. Les variétés sont importantes et pour chacune d'elle, le rythme d'arrosage est très différent, des conseils sont à donner en matière de profondeur, de terre et même de mariage entre des fleurs d'espèces différentes...Se tromper sur le rythme d'arrosage peut signifier la mort de la plante.

Un autre manque de compétences se manifeste, montrant encore la grande distance de "culture" entre les mines et la création d'entreprise, il est relatif au temps. En effet, ils étaient habitués à prendre leur congé dans une caravane, son épouse partait tout l'été sur la côte du Pas-de-Calais. Ils n'ont pas changé leur habitude et ont fermé le commerce pendant une grande partie de l'été, ce qui, en termes de démarrage et de fidélisation de clientèle, est une erreur quasi-fatale. Nous avons ainsi l'occasion de souligner le contraste avec M15, le créateur de commerce (bar/tabac), qui n'a pas pris de vacances pendant sept ans, ni une journée de congé par semaine pendant les deux premières années.

Enfin, dernière compétence manquante, les notions élémentaires de comptabilité qui peuvent être déterminantes d'un point de vue technique mais aussi, et surtout, du point de l'esprit qu'elles contribuent à produire. En effet, M11 avait un comptable pour tout ce qui relève de la technique. Néanmoins, il est nécessaire d'avoir des notions élémentaires dans cette matière, ne serait-ce pour ne pas confondre bénéfices et chiffre d'affaires, pour comprendre qu'une partie de l'argent en caisse représente la TVA qu'il faut reverser et pour interioriser profondément ces distinctions. La comptabilité est une méthode qui permet d'avoir une rigueur également dans la manière de conduire son commerce, à un niveau plus général. Un mineur de fond n'est pas prédisposé à avoir cette analyse rigoureuse et minutieuse d'une activité telle que celle-ci. Il peut facilement se laisser impressionner par une abondance de clients, en pensant que demain sera comme aujourd'hui, que l'argent qui entre peut être dépensé dans l'instant qui suit... Rien dans les mines ne prédispose à établir un tel rapport aux choses et au monde.

Bien au contraire, aux Houillères, c'est la régularité qui dominait. Tout était régulé : les heures, les vacances, les services extérieurs...Les Houillères s'occupaient de tout, comme nous avons pu le montrer. Rien ne semble plus éloigné que la création de commerce, plus incertaine, moins prévisible, qui nécessite des compétences en matière de gestion des incertitudes, un souci constant de son activité, une responsabilité à tous les niveaux. Certes, les mineurs avaient eux-aussi à faire à l'incertitude et à la non prévisibilité mais une fois remontés au jour, ils ne s'occupaient de rien. O. Schwartz⁴⁰ a montré le rôle de la mère de famille dans la gestion du ménage et du salaire qui avait un monopole de cette fonction, le mineur se désresponsabilisant totalement de cette charge.

M11 avoue qu'il n'a pas réfléchi avant de prendre son commerce.

M11

"On n'a pas réfléchi vraiment...Il faut savoir une chose...On remboursait 2600 Fr. de loyer, 2500 Fr. de remboursement du prêt pendant sept ans, il fallait payer les cotisations, l'électricité, l'eau, le chauffage...Il fallait un chiffre d'affaires de combien par mois ?...Quand vous calculez bien, ce n'était pas possible...On n'a pas pu tenir.....On n'a pas réfléchi à ça !"

Non, ils n'ont pas réfléchi mais il aurait fallu beaucoup de réflexion pour compenser une distance "culturelle" de cette taille, entre ce qu'ils avaient connu avant et le commerce. Réfléchir signifie ici prendre en compte des faits dont ils ne pouvaient même pas soupçonner l'existence. D'un strict point de vue comptable, la banque et les Houillères ont donné leur accord signifiant que l'entreprise était viable sur la base des trois derniers bilans du commerce (néanmoins, nous avons mis en évidence le caractère de moins en moins sélectif des créations d'entreprise de la part des Houillères dans les années 87/88). D'où la tendance à reporter la responsabilité sur l'extérieur...

M11

"Quand j'ai quitté les mines, que j'ai pris ma reconversion, on nous a promis monts et merveilles, on aurait été aidé de partout....Au bout du compte, non, c'est strictement faux...Le jour où on a quitté les Houillères, ils m'ont fait le chèque, je suis allé à Douai..."*Voilà votre chèque...au revoir Monsieur*"... C'est terminé !"

"Le directeur de la banque, lui, d'après ses comptes, il était d'accord et le directeur après lui, il nous a dit, "*C'aurait été moi qui aurais été directeur, je vous aurais pas accepté.*"

"On a les bilans des trois dernières années que j'ai présentés au service des reconversions..."*Bon, c'est OK, pas de problème, c'est très bien*"...c'est qu'ils m'ont dit."

"On a repris le comptable de cette dame...On sait pas s'il y avait...un peu....Au chiffre d'affaires...elle signalait un chiffre d'affaires de 42 millions de Fr....Mais, on n'a jamais fait ça ! On ne savait pas...Je ne sais pas s'il y a eu magouille ou quoi ?...D'ailleurs, je devais 15 000 Fr. au comptable...Jamais, il ne les a réclamés !"

L'étonnement de M11, en ce qui concerne les bilans réalisés par la personne précédente, est à la mesure de l'écart qui existe entre leurs compétences initiales et celles qu'il aurait fallu avoir pour tenir ce genre de commerce.

⁴⁰Schwartz O., *op. cit.*, PUF, 1990

Au total, un minimum de formation sur des notions élémentaires dans l'activité choisie et également en comptabilité aurait été nécessaire de manière à exercer une "rupture" avec les représentations acquises. Ce qui manque, c'est un ensemble de compétences générales.

M14 est reclassé dans une entreprise de démolition, en qualité d'ouvrier. Il n'a suivi aucune formation aux Houillères. Nous avons eu l'occasion précédemment d'évaluer sa réussite. M14 n'a pas obtenu de reconnaissance, et c'est le moins que l'on puisse dire car il se dit *"totalement écoeuré"*. Il répète à plusieurs reprises que les mineurs, dans cette entreprise, sont considérés comme *"des moins que rien...tout juste bon à pousser une brouette"*. Alors qu'il avait acquis aux mines une fonction qui lui donnait compétences et responsabilités, sa dignité est bafouée dans cette entreprise car il est affecté à des tâches d'exécution déqualifiées. La disqualification professionnelle s'accroît après un accident du travail. "On" lui fait comprendre qu'il devrait chercher un stage, ce qu'il interprète comme une catégorisation en termes de "tarre" et une tentative pour l'exclure (incapacité de travail de 50 %).

Dans ce cas, on ne peut pas dire qu'il manque une connaissance particulière mais plutôt un ensemble de compétences et d'expériences générales. Nous verrons que l'institution d'accueil a un rôle non négligeable pour cette reconversion.

M14 illustre le cas de non transférabilité des savoirs constitués dans la trajectoire minière. Il a connu une responsabilisation croissante aux mines et une grande expérience du fond. Il est toujours resté dans la partie avancement (galerie), ces compétences techniques sont par conséquent limitées par rapport à celui qui vient de la partie technique. Il représente le type même du mineur qui n'a connu que le fond, qui maîtrisait parfaitement les divers aspects du travail du fond, qui avait intériorisé les "régularités immanentes" de la mine et du terrain (écoutes des bruits, des craquements, les odeurs, les couleurs, etc.) et qui, surtout, a tiré de ces expériences une reconnaissance, une dignité et une fierté importantes.

Dès lors, son emploi de reconversion dans cette entreprise, qui se résume *"à pousser une brouette"* ou à faire du marteau piqueur, lui procure le sentiment d'une non reconnaissance intolérable qui se double d'une impossibilité de communiquer aux autres ces expériences du fond (que nous traiterons dans la partie "regrets"). Ceci explique parfaitement son intérêt pour l'entretien qui signifie que tout le monde ne l'oublie pas et qu'il peut essayer de transmettre son expérience à l'origine de sa reconnaissance passée désormais inexistante.

M14

"Moi, j'étais chef de poste au traçage...On m'a fait passer mon permis de boutefeu...J'étais payé au mètre. On vous donne le prix du mètre pour les trois postes. J'avais un plus parce que j'avais le permis boutefeu...Vous êtes responsable."

"J'ai fini comme responsable de chantier, j'étais pas ETAM, je n'étais pas rémunéré comme ETAM mais j'avais un plus."

"On m'a fait passer mes poids-lourds qui m'ont jamais rien servi."

"On nous a pris pour des gros bras...Les démolitions dans les mines ont attaqué...Il fallait taper aux piqueurs, il fallait dynamiter."

M14 termine son parcours en exerçant la fonction d'ETAM au fond. C'est surtout son permis "boutefeu" qui le responsabilise car les agents qui se chargeaient de dynamiter au fond devaient respecter un ensemble de précautions et de procédures. M14 nous explique, pendant un long moment, son travail de chef d'équipe qu'il décrit comme un cycle d'activités différentes et non répétitives. Cette compétence, savoir utiliser les explosifs pour dynamiter, aurait pu être à l'origine d'une reconnaissance dans l'entreprise de démolition puisque cette dernière avait pour chantier, la démolition des installations minières.

De plus, pendant la période de reconversion, M14 passe le permis poids-lourds. Voilà deux compétences qui auraient dû permettre une reconnaissance et un travail moins déqualifié, mais ce n'est pas ainsi que se sont passés les événements. En ce qui concerne le permis PL, nous savons que, sans expériences durables avant l'entrée dans l'entreprise, il est très difficile d'avoir un poste de conducteur permanent, tout au plus quelques remplacements très temporaires. C'est ce qu'il s'est passé pour M14 car il n'a jamais conduit, ni utilisé son expérience de conducteur sur la simple base du permis. De même, ces compétences en matière d'explosifs et de dynamitage n'ont pas servi longtemps, juste le temps de "dynamiter" quelques chevalements. Par rapport à M6 (catégorie IV), dans la même entreprise, il lui manque l'expérience pré-minière, et on peut mesurer l'importance de celle-ci dans le reclassement. Le manque de compétences n'épuise pas toute l'explication. Il est nécessaire, nous allons le voir, de mettre en évidence un second facteur pour le cas de M14 qui est celui de l'institution d'accueil : il n'y avait pas vraiment de place pour lui dans cette entreprise...

Le décalage entre sa fonction au fond et son poste actuel est à l'origine de ressentiments.

M14

"Pour moi personnellement, j'ai eu un patron qui n'a pas su exploiter nos capacités. On n'a pas eu confiance en les mineurs... On nous a pas donné, à un moment donné, même après six mois, même un an, même deux ans d'adaptation, on nous a pas donné notre chance à tous les niveaux que ça soit monter sur une machine, conduire un camion ou bien ceci ou bien cela."

La situation est un peu différente pour M44, transféré inter-filiales. Il a vingt deux ans de fond lorsqu'il remonte et se reclasse dans ce service d'entretien des logements. La politique de restructuration de ce service l'oblige à changer plusieurs fois de fonction. Les formations et les stages sont présents mais ce n'est pas suffisant pour M44 qui manque de connaissances de base.

M44

"Moi, j'ai horreur de l'informatique, j'arrive pas à m'adapter là-dessus, c'est pour ça qu'ils ont des problèmes avec moi... Tous les six mois, ils changent de programme. Moi, je suis un homme de terrain, je suis pas un administratif... Moi, j'étais bien mais il ne faut pas me faire changer tout le temps."

Il fait une formation d'un an pour être agent de cité. Il doit connaître tous les métiers relatifs à l'entretien des logements : menuiserie, maçonnerie, sanitaire, électricité, etc. Ce sont

les postes suivants qui lui posent des problèmes d'adaptation : conducteurs de travaux, agent à l'environnement, secrétariat, technicien du domaine.

Ainsi, ces huit reclassés n'ont pas suivi de formations adaptées (M39 et M40 n'ont suivi aucune formation). Le manque de compétences ne leur a pas permis de construire une reconversion satisfaisante.

2.2) L'institution d'accueil.

Nous continuons avec M14 car, par ordre d'importance, il est le plus concerné par le rôle de l'institution d'accueil. En effet, il semble qu'il n'y ait pas vraiment de place pour lui, dans cette entreprise expliquant, en partie, pourquoi il reste confiné dans des tâches déqualifiées.

M14

"Je crois que cette société avait intérêt de prendre des mineurs comme nous, étant donné que l'on parlait beaucoup de démolition dans les mines....Pour moi, ils nous ont pris pour avoir un support...pour avoir la démolition dans les mines...vis-à-vis des Houillères, ça fait un plus."

"Nous, on nous a pris pour avoir du travail aux Houillères...Au 6 d'Haillicourt, on y est resté deux ans et demi."

Nous avons vu que les responsables de la reconversion, pour les agents peu mobiles, peu qualifiés, essayaient de trouver des entreprises dans le Nord quitte à "*prendre des risques*", selon leurs propres termes (chapitre II), notamment pour des agents peu mobiles (c'est le cas de M14). Il est probable qu'un contrat plus ou moins explicite ait été fait entre les Houillères et cette entreprise portant sur l'obtention de chantier de démolition, à condition d'embaucher quelques mineurs.

Ainsi, dans cette entreprise, il ne manque pas de conducteurs, il y a déjà quelques ouvriers connaissant les dynamitages, avec le permis pour le faire. L'expérience et les compétences de conducteur de M14 ne suffisant pas pour faire la différence, on comprend, dès lors, pourquoi il exécute des tâches de manoeuvre. Certes, au début, dans la démolition des mines, il fait beaucoup de dynamitage bien que les autres en fassent également. Ensuite, quand les chantiers de démolition des installations des mines commencent à régresser, il est affecté à des tâches de plus en plus déqualifiées, le processus se renforçant après l'accident du travail. Mais il ne faut pas exagérer la rupture entre les deux moments car, dès son arrivée, M14 réalise des travaux de manoeuvre qui sont simplement espacés par d'autres tâches plus qualifiées. En revanche, M6, qui a déjà une expérience de conducteur d'engins, peut faire la différence en obtenant cette spécialisation qui lui évite la pelle, la pioche et le marteau-piqueur.

L'absence d'une véritable place pour M14 dans cette entreprise relativise son manque de compétences sans, bien entendu, l'éliminer. En conséquence, la situation de M6 est toute différente. Il est classé dans la catégorie des réussites satisfaisantes (catégorie IV).

La trajectoire de M24 est à peu près similaire. Celui-ci refuse toutes les propositions des Houillères qui pourraient le conduire hors d'une circonférence d'environ trente kilomètres autour de sa ville d'origine. Il trouve une entreprise sous-traitante, grâce aux relations familiales, qui dépose le bilan un an après. Il est au chômage pendant un an. Il prend un emploi intérimaire puis est embauché dans une entreprise d'emballage de prospectus de vente par correspondance. Les conditions de travail sont très difficiles, le salaire est au SMIC. Enfin, l'entreprise, en difficultés, signe un accord pour adopter les trente cinq heures (volet "défensif" de la loi De Robbien). Les temps de travail sont déstructurés, les pauses supplémentaires, par rapport à celles légales, supprimées, l'entreprise en profite pour flexibiliser davantage (annualisation). L'institution d'accueil n'est pas favorable

M19 est reclassé transporteur dans la même entreprise que M25. Ce dernier, après une mise à l'épreuve intense, se montre très satisfait de son entreprise qui offre des conditions de rémunération convenables, étant donné la branche d'activité (transport routier). Pour M19, la situation n'est pas la même. Il travaille dans le transport de ferrailles, pour un donneur d'ordres qui n'est pas son patron. S'il a pu tenir sa place, à ce jour, ce n'est pas en raison de l'entreprise d'accueil (de toutes façons, il est placé sous un donneur d'ordres) mais d'une conformité plus ou moins parfaite au rôle occupé.

A l'inverse, M39 (en retraite aujourd'hui) a eu énormément de chance de faire partie d'une entreprise publique, telle que CDF. Ne s'habituant pas aux mines de La Mure, il souhaite rentrer dans le Nord. Les autorités minières refusent dans un premier temps. Mais, il semble qu'elles changent de décisions devant le cas de M39 qui se trouve dans une situation psychologique délicate (divorce en parallèle). Les HBNPC l'acceptent et il termine sa carrière là où il l'avait commencée (mise en CCFC en ayant seulement vingt deux ans d'ancienneté).

2,3) Les contraintes de mobilité.

Celles-ci pèsent très lourdement sur la situation actuelle de ces reclassés. Les sept reclassés (pas M39 dans un premier temps) ont en commun le refus de quitter la région au moment de la reconversion. Néanmoins, M2 assouplit sa position et, en fin de compte, fait de l'acceptation des déplacements, une compétence qu'il faut ajouter à celle du transfert d'attitudes (engagement).

M2 n'obtient pas de spécialisation dans l'entreprise. C'est pour lui que l'institution d'accueil est ambiguë car elle a eu tendance à prendre trop de mineurs. M2 ne s'est pas retrouvé au chômage car il fait valoir d'autres compétences, en particulier la mobilité.

M2

"Je fais mon travail avec le plus de sérieux possible...J'essaie de rendre le plus de services possibles à mes supérieurs...malheureusement, je ne peux pas beaucoup plus."

"De toutes manières, depuis que je suis là-bas, je n'ai jamais posé malade, je n'ai jamais loupé une journée...Ils m'ont demandé d'aller à Orléans, je suis parti à Orléans, ils m'ont demandé d'aller à Boulogne, je suis parti à Boulogne...Le boulot, on ne peut pas toujours l'avoir ici, au bord. On me dit "tu pars ce soir", je pars ce soir...Ils le savent...J'avais eu l'occasion de partir à Marseille...J'ai dit à mes chefs "*Ecoutez, je n'ai pas de connaissances, si vous me demandez de partir, je pars...mais je préfère vous dire tout de suite, c'est emm...*"...Alors, on a discuté et puis bon...je suis resté."

Les termes de la transaction sont clairs : M2 n'a pas de connaissances, donc pas de spécialisation, mais il essaie d'être mobile, condition étroitement liée à la situation d'absence de spécialisation. Rappelons qu'il avait, au départ, refusé d'accepter des postes éloignés et qu'il avait été mis en CIAP pour cette raison.

Il est reclassé dans la même entreprise que M4, au chômage actuellement. Or, nous l'avons vu, ce dernier n'avait pas cette compétence et refusait les déplacements qui l'auraient conduit à ne pas rentrer chez lui, le soir. La différence est nette, même s'il y a d'autres compétences en jeu. C'est en partie grâce à cette mobilité que M2 tient sa place dans l'entreprise.

Pour montrer à quel point la mobilité et les déplacements ne sont pas évidents, nous pouvons observer le cas de M19, routier dans la même entreprise que M25. Ce dernier a accepté le transport national et international, pas M19.

M19

"Moi, je voulais régional, moi, je voulais rentrer tous les soirs chez moi...Je voulais pas découcher...Je l'avais dit aux mines...Ils ont cherché et S. faisait du régional, du national...Il faisait tout...J'aime bien dormir dans mon lit, voir mes enfants...Quand j'ai passé le permis, je leur ai dit "*moi, c'est du régional pas du national*".

"Une fois, il voulait que je découche aussi...Au début...j'ai pas voulu, non !...J'étais malade, je voulais pas coucher dans le camion...J'ai dit non. Après le patron m'a appelé, il m'a dit "*Voilà, je peux te placer dans une usine à Lille comme ça tu pourras rentrer tous les soirs chez toi*" mais je n'ai pas de déplacement, il n'est pas payé."

Cette situation paraîtrait extrême si nous n'avions pas relevé beaucoup d'attitudes de ce genre témoignant des fortes résistances à la mobilité (déjà avec M4 dans la catégorie des échecs). Nous en avons relevé dans les autres catégories. Comme M4 (au chômage), M19 précise dès le départ qu'il refuserait toute proposition qui ne lui permettrait pas de rentrer tous les soirs chez lui (M4, au mot près, dit la même chose). C'est de cette manière qu'il arrive dans cette entreprise de transport. Cependant, une fois dans celle-ci, tous les transports ne sont pas régionaux, il faut faire parfois du transport national. Il refuse et c'est ainsi que le chef d'entreprise loue son camion, et son chauffeur, à une entreprise de Lille, spécialisée dans la ferraille. Mais les conditions de travail sont très pénibles, les pressions sur les délais sont importantes,...M19 est dépendant du donneur d'ordres : il se dit "*exploité*" ("*Là-bas, ils nous prennent pour des bêtes*").

La contrainte de mobilité pèse également sur la situation de M11, reclassé par création de commerce (fleuriste).

M11

"Ils voulaient que l'on parte en Lorraine...Si j'avais su, je serais parti...Maintenant, je regrette, je serais en retraite.

"Je suis parti sur Paris pendant deux ans comme gardien d'immeuble...On s'habitait pas là-bas, la région parisienne, ça nous plaisait pas...pas du tout, pas du tout, pas du tout !"

Le rejet très intense de la région parisienne incite M11 à ne pas partir à nouveau, même en Lorraine, et à prendre un commerce à proximité.

Le refus de partir a beaucoup de conséquences sur la trajectoire de M40, créateur d'une station-service-garage. Il choisit cette solution parce qu'il refuse les propositions à l'extérieur du bassin, ce qu'il regrette maintenant.

M40

"Partir dans un autre bassin, on n'a pas pris cette solution parce qu'il y avait des parents qui n'étaient pas en très bonne santé, on a décidé de rester dans la région."

"EDF ? Ca ne me plaisait pas, tous les nouveaux embauchés étaient tout de suite (il fait le signe de partir). On devait partir très loin..C'est très difficile de revenir...Ils casaient dans des régions où personne n'aimait aller.....en Normandie, en Bretagne...On s'est dit : est-ce qu'on va s'habituer là-bas ?"

"EDF, on regrette...Parce que, maintenant, on se dit...les parents de madame sont décédés, il ne me reste que ma mère...Si on avait su...Bon !"

M40 ouvre une station-service mais fait faillite. Il retrouve du travail grâce à sa formation dans la mécanique générale. Un abatteur n'aurait pas eu la même chance. Il regrette d'avoir refusé le départ (comme M41, catégorie IV).

La mobilité de M14, ouvrier dans une entreprise de démolition, est aussi limitée car, pendant le reclassement, les responsables lui proposent de partir dans d'autres régions et même de rester à CDF.

M14

"J'ai été visité en Lorraine, à La Mure (38)...On m'avait proposé une place comme gardien d'immeuble (Paris)."

Q. "Est-ce que le fait de partir d'ici vous posait un problème ?"

"Moi non...C'est surtout ma femme..."

Q. "Elle voulait rester ici ?"

"Ouais...Moi, mon seul regret, c'est de pas avoir parti en Lorraine, j'en aurais assez maintenant."

M14 a le même regret que M11 et M40 : ne pas être parti de la région, en restant dans une entreprise publique (CDF ou EDF). Ils ont ce regret car ils seraient en retraite aujourd'hui et n'auraient pas connu les mauvaises expériences de la reconversion. Ce regret exprime également leurs principes de décision au moment du reclassement : ils ont essayé de réfléchir, de peser les avantages et les inconvénients mais ils l'ont fait avec les représentations

constituées dans la trajectoire minière et ne pouvaient soupçonner les difficultés, les risques et ce qu'ils allaient connaître ailleurs (dans le privé). Le regret exprime le mauvais choix et montre le décalage de leur représentation.

Encore une fois, c'est la vie familiale qui influe sur la décision de ne pas partir. L'épouse de M14 ne le veut pas (comme celle de M44).

M24 refuse également de partir hors du bassin minier. Il refuse toutes les propositions des Houillères qui se situent à l'extérieur.

M24

"Ils m'ont proposé de partir sur Lyon, Paris....Moi, j'ai toute ma famille dans le Pas-de-Calais...alors je me suis débrouillé moi-même, j'ai trouvé un patron."

Q. "Vous n'y êtes pas allé parce que c'était loin ?"

"Ouais, c'était loin de ma famille, moi, j'ai toute ma famille qui habite ici, sur B. (62)...J'ai cherché personnellement avec des relations que j'avais ici avec ma soeur, avec mes frangins."

M24 ne veut pas se séparer de sa famille. Il choisit une entreprise sous-traitante qui fait faillite un an après. Nous retrouvons la famille comme frein essentiel au départ.

L'absence de mobilité joue un rôle dans l'insatisfaction de M44, transféré au service de l'entretien des logements miniers. Il a vingt-deux ans de service en 1988, date du transfert. Il voulait continuer pour améliorer sa retraite. Il aurait pu partir dans le Valenciennois ou en Lorraine mais il préfère le transfert sur place.

M44

"La mutation à Valenciennes...Ma femme, ça lui a pas plu, toute sa famille était par ici...Il y a ça aussi qui a joué, sans quoi, j'aurais pas remonté (au fond là-bas). J'ai pas voulu quitter le coin, toute la famille était là."

Pour ces sept reclassés, la mobilité et l'acceptation des déplacements sont très faibles expliquant ainsi leur situation actuelle marquée par la fragilité de leur position, l'expérience de période de précarité et un travail déqualifié. Ils n'ont pas fait comme M3, M10 ou comme tous les transférés inter-bassins qui sont partis du bassin minier. Tous ces reclassés, dans un premier temps, refusent les départs.

2,4) Le rôle du tiers.

C'est pour M11 que nous retrouvons le facteur néfaste de l'association du reclassé et de son épouse. Nous avons déjà signalé le fait que, lorsque la question sur la formation est posée, c'est son épouse qui prend la parole.

C'est elle qui tient le commerce, son inexpérience du travail et de l'emploi de fleuriste est encore plus forte que celle de son mari. Nous avons dit que l'épouse avait intériorisé plus profondément les régularités du monde minier (vie familiale, horaires, absence de travail,

etc.). Il lui est plus difficile de supprimer les vacances, notamment lors du premier été, quand ils ont fermé pendant deux mois. C'est d'ailleurs cette "habitude" qu'elle regrette montrant, de cette manière, ce qu'ils n'ont pas pu sacrifier: *"Ah ! Femme de mineur, elle avait une belle vie... Vingt ans sans travailler, voilà... Je me payais trois mois de vacances, on avait un mobil-home sur la côte (62), je partais en juin jusqu'en septembre... Maintenant, c'est terminé."*

En définitive, la situation actuelle de ces reclassés s'explique aisément compte tenu de leur manque de connaissances professionnelles non comblé par une formation soit inexistante, soit non appropriée, par une mobilité quasi-nulle et, pour certains, par une institution d'accueil défailante, conséquence directe du choix d'une entreprise locale. Enfin, point important, aucune compétence pré-minière n'est présente dans leur adaptation (excepté M40). Il s'agit toujours d'une combinaison et d'un enchaînement de facteurs : une mobilité faible implique le choix d'une entreprise locale fragile, le manque de connaissances donne plus de poids au réseau familial en cas d'échec, etc.

Toutefois, au moment où nous les interrogeons, ils ne sont pas au chômage, ce qui signifie qu'ils arrivent à stabiliser leur place. Le principal moyen mobilisé est l'application étroite des exigences de base de l'emploi, la conformité aux règles du poste occupé.

M2 accepte la mobilité et les déplacements de manière progressive. Ainsi, faute de compétences techniques et professionnelles (relatives au TP) suffisantes, il se "conforme" aux exigences de l'entreprise qui lui demande de se déplacer. M2 dit rarement "non". De plus, il est toujours à l'heure, toujours disponible, jamais absent. Pour bien exécuter la mission qu'on lui donne, limiter les erreurs et imprécisions, M2 répète, la nuit, les gestes qu'il doit effectuer le lendemain, ce qui ne manque d'avoir des effets sur sa santé.

On comprend les raisons de ses problèmes de santé. M2 essaie de tenir sa place dans une situation marquée par une forte distance entre les deux métiers. C'est un mineur de fond qui a toujours travaillé à l'abattage. Il ne peut pas avoir les savoirs de quelqu'un qui a travaillé dans la partie technique, il n'a aucune expérience pré-minière et les formations n'ont pas été adaptées. Il ne peut pas construire la réussite de sa reconversion sur ces bases. Il a donc pris sur lui la gestion de cet écart ainsi que toutes les conséquences sur sa constitution psychologique et physiologique.

Pour M19, il s'agit également d'une adaptation fragile, que l'on pourrait qualifier "par le bas", c'est-à-dire d'une adaptation minimale au poste et aux exigences de celui-ci. Par rapport à M2, il n'est pas mobile. La fragilité de sa position a des conséquences sur sa santé et se trouve à l'origine de regrets considérables.

M24 se "conforme" aussi aux exigences du poste qui ne lui posent guère de problèmes de qualification technique. Nous sommes encore dans la situation caractérisée par une

réussite construite sur l'acceptation d'un travail déqualifié. La continuité de la trajectoire professionnelle est assurée par un repli sur les aspects élémentaires du travail. Cette situation entraîne de nombreuses insatisfactions et bien sûr de nombreux regrets.

M11, après son échec (faillite de son commerce et endettement important), par nécessité quasi-vitale, accepte un travail intérimaire d'ouvrier non qualifié alors qu'il a terminé agent de maîtrise aux Houillères. Il finit par être embauché et, comme M24, accepte ce travail relativement déqualifié. Toutefois, il devient magasinier et le travail en lui-même ne le rebute pas comme M24. Grâce à ce travail, il peut reconstruire sa vie après la faillite.

M40 établit une continuité par la filière mécanique. Malgré une faillite et un endettement toujours présent, il a évité le chômage en retrouvant des emplois dans la même branche. Il est payé au SMIC mais l'expérience pré-minière fait une différence par rapport à ceux qui précèdent : son métier (réparation de machines spécialisées pour les espaces verts) est d'une qualité supérieure à ceux de M14 et de M11.

Quant à M14, la situation est encore plus délicate à partir de son invalidation à 50 % de capacités de travail. Déjà avant, il n'avait guère de compétences à faire valoir ("*Juste bon à pousser la brouette*") mais, après, le problème s'intensifie. Il a l'impression qu'on le prend pour une "*tarre*". Ici aussi, il n'y a aucune compétence transférable. Le permis PL n'a pas été couplé à une expérience préalable comme M6.

M44, transféré, subit les mesures de restructuration de son entreprise (entretien de logement). A peine est-il adapté à une fonction que celle-ci change. Or, ses capacités d'adaptation ne sont pas à la mesure de ces changements comme, par exemple, son refus de manipuler l'informatique. Avec vingt ans de fond, il aurait pu partir dans une autre fosse en attendant la retraite ou, mieux encore, partir au jour dans une fosse. Mais il refuse de partir et préfère le transfert pour ne pas quitter le Pas-de-Calais.

Un reclassement n'a jamais été cité parmi les facteurs qui précèdent, celui de M39. Ce transféré ne s'habitue pas aux conditions de vie et de travail dans les mines de La Mure. Le manque de connaissances ne peut pas être directement cité, l'institution d'accueil est plutôt favorable car elle lui a permis de garder un emploi (il a certainement bénéficié d'une procédure exceptionnelle car il a été en CCFC pendant six ans alors que la limite était de cinq ans), les contraintes de mobilité n'ont pas pesé puisqu'il avait fait le choix de partir. Pourtant, à sa manière, il exprime ces contraintes car il n'a pas pu s'habituer à la mentalité. Il a eu le sentiment d'être considéré comme un "étranger" jusqu'à la fin. M39 représente parfaitement le cas d'une non adaptation, non pas en raison d'une incompréhension du métier, bien au contraire, mais en raison d'une absence d'intégration dans les collectifs (au fond et dans les cités).

B - Les différences exprimées entre les conditions de vie et de travail des Houillères et celles actuelles.

Il est normal que les différences exprimées et les regrets soient très importants dans cette catégorie puisque ces reclassés ont des emplois insatisfaisants. Dès lors, leurs regrets concernent tous les domaines : relations en premier lieu, activité, niveau et mode de vie...

1) Le métier.

Le métier apparaît d'abord sous l'aspect des relations comme pour tous les autres. C'est M11, reclassé fleuriste, qui donne beaucoup d'importance à l' *"ambiance"*.

M11

"C'était peut être dur (la mine)...c'est sûr...même maintenant...j'ai cinquante ans, je repartirais...Ce qui nous plaisait, en premier, c'était l'ambiance qui avait au fond de la mine vis-à-vis des collègues...On était main dans la main au fond de la mine...que, maintenant ici, c'est celui qui va dire du mal de l'autre...Dans la mine, ça ne se faisait pas. Si on avait quelque chose à dire, on le disait...cinq minutes après, c'était fini."

"Au fond de la mine, on travaillait en équipe. Si vous aviez un collègue qui donnait pas son rendement qui devait donner, ça s'engueulait, je dis pas...mais, après c'était terminé, on n'en parlait plus...voyez, c'était vraiment spécial...Au jour, c'est pas pareil, c'est moins solidaire...Ca restait entre nous, entre ouvriers, ça ne passait pas par l'agent de maîtrise, le chef-porion...Maintenant, essayez d'avoir une histoire avec l'ouvrier, c'est le patron directement...Ca restait vraiment entre nous"

Nous retrouvons exactement les mêmes idées que les agents de la catégorie précédente. M11 parle moins du métier que des relations. A deux reprises, il insiste sur la solidarité (*"main dans la main"*) et sur un autre aspect lié au premier, l'autorégulation, c'est-à-dire le fait que les problèmes étaient, en grande partie, traités à l'intérieur du groupe, par les mineurs eux-mêmes. La différence avec l'entreprise privée dans laquelle il se trouve, après avoir fait faillite, est manifeste car, selon lui, les problèmes relationnels ou autres "remontent" directement au sommet de la hiérarchie. Ainsi, le groupe n'existe pas dans l'entreprise et l'individualisme règne. La capacité d'autorégulation des problèmes internes fait partie de la définition d'un groupe social. Cette idée est constatée avec une très forte régularité. C'est pourquoi nous exposons les principaux extraits.

M2

"Au niveau engueulade *"Ouais, je t'emm..."*, des trucs comme ça. Le lendemain, une heure après, c'est terminé...Tandis que là..., c'est plus méchant, c'est plus sérieux, c'est pas le même...Au fond, la dispute ou les engueulades entre ouvriers et chefs ou même entre ouvriers...c'est le fait d'avoir un boulot qui était difficile...c'est le moment où je fais ça...puis après c'était fini...On se parlait bien...Tandis que là...tant soit peu...il y a quelque chose qui reste, une méchanceté, une rancoeur...Il y avait plus de camaraderie...tandis que...il y a quand même des gens qui sont bien...mais c'est plus individu."

M19

"La mentalité, la camaraderie... c'est pas la même chose... au fond, on était tous des frères, même les marocains, on se donnait main dans la main... Au jour, c'est chacun pour soi... Entre nous, on se bouffe la gueule... A la fosse, on était tous un groupe, on avait chacun son boulot, on avait sa tâche à faire... Là, tu pars le matin, dém... toi ! Mes amis mineurs, je ne les oublierai jamais, mes copains..."

M24

"C'était un métier, il était pénible... Il faut le reconnaître, bon... Mais, nous les mineurs, on était camarade... Quand il y avait un qui avait un problème, on lui donnait un coup de main... On était tous dans le même trou... Voilà, c'est ça, dans la même galère... On pouvait pas faire de différences, porions, employés, ingénieurs... C'étaient des relations humaines, pas de concurrence."

"Dans le privé, les gens sont pas solidaires, c'est chacun pour soi *"Moi, j'ai une belle place, moi, je gagne ma vie"*... Tout le monde a peur de perdre leur emploi... On était uni... Il n'y avait pas d'indifférence, on était respecté... Je connaissais le métier, les copains, on se voyait tous les jours... On réglait toujours les problèmes entre nous."

M44

"C'était une ambiance, c'était une famille... Au jour, c'est pas la même chose."

M14

Q. "Il y avait de la concurrence ?"

"Concurrence !... Non... Il peut pas exister de la concurrence... C'est un monde à part, celui qui l'a pas vécu... il peut pas... On peut pas vous l'expliquer. On peut pas vous expliquer la relation humaine... C'est un grand problème ça, la relation humaine... Moi, j'ai travaillé avec des marocains, des algériens, des polonais... et tout. Là, vous êtes tous... On peut pas dire... On peut pas être raciste, on peut pas en vouloir à l'un... Bon, parfois, ça monte haut... mais c'est tout... Une heure après, c'est terminé... c'est le boulot."

"Un homme au fond, un homme au jour... C'est pas le même... même le mineur par lui-même... Un mineur, vous le prenez au jour, vous le prenez au fond, il n'a pas la même réaction... C'est pas vrai... Même vis-à-vis des AM, des ingénieurs... c'est pas le même tempérament, c'est vraiment la vie du mineur... c'est une chose qu'on ne peut pas expliquer nous-mêmes."

"Quand vous prenez le "ch'mait"(maître-porion)... Il peut gueuler jusqu'aux insultes... Vous remontez au café... J'allais prendre un verre... Le "ch'mait" était là... que vous avez vu le matin... Et ben lui, le premier, le "mait'porion"... disait *"Ch'tio... prends un verre"*... C'est des gens que, même encore à l'heure actuelle, ça tiendra tout le temps... jusqu'à... Moi, c'est des gens que je respecterai tout le temps."

"Il y a beaucoup de porions qui mettaient la main, qui donnaient un coup de main aux ouvriers... C'est pour ça, c'est une ambiance que l'on retrouvera jamais nulle part, nulle part, vous pouvez pas la retrouver."

Q. "Dans le privé, la mentalité n'a rien à voir ?"

"Ah non non non, jamais, jamais... jamais, jamais... Ah non, ça jamais."

Les paroles extraites ci-dessus laissent entendre le ton de M14 lorsqu'il évoque les mines : il parle avec véhémence, s'emporte parfois, fait des grands gestes et parfois une grande émotion se mêle à son discours. Nous sommes loin de M10 (EDF) et de son ton neutralisant, nous disant que le métier de mineur était *"un métier comme un autre"* (loin au

niveau du ton mais également au niveau de l'échelle de réussite/échec que nous avons établie).

Nous retrouvons toutes les idées dégagées dans les autres catégories. Ainsi, le caractère autorégulateur du groupe (avec des mots identiques), chaque problème reste "au fond". Toutes ces paroles rappellent les analyses de la communauté. Ainsi, dans celle-ci, les individus "*restent liés malgré toute séparation*⁴¹". Dans les mines, au fond, les mineurs restaient toujours liés malgré tous les accrochages quotidiens. Comme dans une communauté, les problèmes ne remettent jamais en cause l'unité et la cohésion, d'où le caractère autorégulateur de la résolution des conflits. Ainsi, les autres frontières ne comptent pas : toutes les appartenances particulières sont transcendées par le fait d'être mineur de fond. Nombre de reclassés, nous l'avons vu, disent que le "racisme", barrière ethnique, et les barrières hiérarchiques s'effaçaient face à l'objectif commun : extraire du charbon qui est le noyau de l'univers total minier. Ainsi, on peut voir à quel point M14 respecte, et se sent lié, aux porions qui travaillaient avec eux ("*Ca tiendra tout le temps...jusqu'à...*").

Bien évidemment, les différences avec ce qu'il connaît en matière de relations dans son entreprise de reconversion sont très grandes. Ceci explique son insistance dans sa réponse sur la question de la mentalité dans le secteur privé : "*jamais*" il sera possible de retrouver une telle mentalité.

M39, transféré, ne s'habitue pas aux mines de La Mure. Pendant l'entretien, il ne cesse de parler de la mentalité qui semble la cause unique de son échec là-bas. Les différences en matière de relations apparaissent, pour lui, redhibitoires.

M39

"Je me suis pas habitué là-bas... jamais, j'arrivais pas..."

Q. "Mais ça a duré deux ans ?"

"J'ai quand même résisté pendant deux ans ! La mentalité, c'est pas le même... On était considéré comme... comme des étrangers. Ils ont même fait une pétition pour pas que les gens du Nord viennent là-bas (La Mure)."

Q. "Et dans la cité ?"

"C'étaient les mêmes qu'au fond... On n'avait aucun contact... Ils ne voulaient pas qu'on fasse des équipes du Nord, entre nous."

Q. "Est-ce que la famille a eu un rôle dans votre retour ?"

"Non, mon père, ma mère sont décédés... Non... C'était la mentalité... C'est une mentalité de... C'était fermé... Chez nous, c'est pas comme ça, les portes s'ouvrent."

Mais les reclassés ne regrettent pas seulement les relations des mines. Leurs regrets concernent aussi le métier et l'activité qu'ils développaient au fond.

⁴¹Tonnies F. , *op. cit.*, p.81, PUF, 1944

En général, les regrets portent sur le caractère répétitif et prévisible des activités de reconversion signifiant ainsi qu'il est plus difficile d'intervenir dans le travail, de donner son avis, de mesurer son apport personnel...Corrélativement, ils soulignent une grande différence (déjà soulignée par M4 précédemment) en ce qui concerne la responsabilité.

C'est M14 qui exprime le plus de différences.

M14

Q. "Pendant toute la journée, c'était ce travail de boutefeux ?"

"Ah ouais...mais attention...plus travailler avec les bonhommes, faire de l'avancement avec les bonhommes...ah ouais ! Il faut faire des trous dans la paroi, dans la veine de charbon, vous bourrez les mines, vous l'amorcez, vous reliez tout, vous partez à 200 mètres..boom ! Vous attendez 10 minutes, repartir, vous mettez des demi-lunes avec les bonhommes...mais vous avez la responsabilité du dynamitage !"

"Dans les mines, c'était plus dur...au niveau des responsabilités surtout...au niveau sécurité, au niveau de tout, au niveau du travail parce qu'il y avait un sens à apprendre le travail...Il fallait pas arriver là comme un cheval qui a des oeillères hein...Il fallait calculer, avoir de la vue, de l'écoute...C'est vrai que c'est pas évident."

"Dans l'entreprise (reconversion)...vous pouvez pas dire votre idée...Pour moi, il y en a plus dans cinq têtes que dans une ...Dans un travail, on essaie de prendre la meilleure solution...Alors que là, dans le privé, c'est moi, c'est tout."

"Vous savez quand j'ai travaillé dans des chantiers qu'il fait 39°, que vous travaillez en short, torse nu, avec des bottes parce qu'il y a de la flotte, casques, ceinturon, 39° hein !...Ca c'est...Je ne peux pas expliquer ça aux gens"

Ainsi, le travail au fond des mines est "*plus dur...au niveau de tout...au niveau des responsabilités surtout...*". M14 développe toutes les capacités qu'il faut maîtriser au fond : il y a "*un sens à apprendre le travail*", il faut de "*la vue..de l'écoute..c'est pas évident*". Ces aspects sont fondamentaux mais par dessus tout, il y a la "*responsabilité*". Nous avons déjà retrouvé ces aspects avec d'autres mineurs qui parlaient "*d'instincts*". Ce sont ces compétences qui faisaient la valeur du métier. Celles-ci sont le produit de l'adaptation des individus à leur environnement.

Aux mines, on est responsable des autres et de soi, on est dans un univers dangereux et imprévisible, il faut mobiliser toutes ses capacités dans un univers particulier et hostile, à un kilomètre sous terre. La mine permet de donner une fonction aux agents qui, de ce fait, tirent un sens à leur existence, ce qui n'est pas le cas de M14 dans son entreprise de reconversion et, compte tenu de ce que les mineurs ont vécu et de leur qualification générale, est peu probable dans une activité de reconversion.

Certes, tous les mineurs n'étaient pas "boutefeux", n'avaient pas autant de responsabilités mais ce n'est qu'une question de degré car ils étaient dans le même contexte dangereux et imprévisible et il fallait contrôler les actions.

M19

"J'installais les tailles à soutènement marchand, j'étais chef d'équipe, je réparais les pompes hydrauliques, je faisais mes plans avec le porion, on discutait où on va mettre les pompes hydrauliques en début de taille, fin de taille, il fallait calculer l'air d'où elle arrivait...C'est vraiment

un métier qui me plaisait. On me laissait la liberté. J'avais carte blanche...Je faisais les rapports des marocains que je commandais...Ils avaient à changer des tuyaux, des flexibles. Ca me plaisait."

"Le métier (de routier)...C'est dur...C'est plus dur que la fosse. Des fois, avec mon copain...on reparle de la fosse...Routier, c'est stressant, des délais à suivre, on a tant de clients, il faut les faire...Au début, j'ai paniqué...En plus, on est poussé. Il faut faire tous les clients."

"Convoyeur de ferrailles, on ne s'amuse pas...Les autres, ils ont le temps, nous, non...Une fois je lui ai dit à S. (le patron), là-bas (l'usine où il est affecté), ils nous prennent pour des bêtes, je suis un homme hein !...Des fois, il y a le chef, "Ouais, viens ici, fais ceci, fais cela !"..Attention, je suis pas une bête hein !...On est exploité. On n'est pas considéré..On est obligé d'obéir."

Les regrets ne peuvent qu'être importants dans ce contexte. Aux Houillères, M19 avait un travail responsable, non répétitif, relativement intellectualisé, avec une certaine autonomie, du commandement, alors que, dans cette entreprise, il se sent "*exploité*", "*c'est stressant*". Nous avons donné les raisons : M19 refuse le transport national et, en conséquence, il est affecté au transport de ferrailles dans une entreprise extérieure.

M24

"Il n'y avait pas de concurrence (aux mines), celui qui est un bosseur, il gagnait sa vie...Moi, j'étais aux mines, je travaillais pour moi, plus que je bossais, plus je gagnais...Là, je peux bosser comme un malade et puis il y en a qui se promènent pendant huit heures, on a le même salaire...Ca n'encourage pas les gens à travailler...On était admis à ses justes valeurs...Dans le privé, c'est pas ça."

"Avant, t'étais reconnu à ta juste valeur, t'étais un bon ouvrier, t'étais estimé, t'étais respecté...Maintenant, t'es de la m..., t'es un numéro, t'es rien, rien du tout !"

"Moi, j'ai quatre, cinq personnes sur ma machine...On accélère la machine...on te demande pas si ça va aller derrière...parce que derrière, il faut trier, sercler, mettre dans des sacs postaux, c'est nous qui faisons l'expédition...On s'occupe pas, c'est la cadence !..six mille, sept mille, parfois huit mille piles à l'heure...Il faut suivre...C'est quoi ça ?...C'est de l'esclavage...le dix-neuvième siècle, c'est le même..On n'avance pas, on recule..."

En fait, dans son entreprise d'emballage de prospectus, M24 n'obtient pas une reconnaissance qui le satisfasse. Depuis la sortie des mines, il connaît une période de chômage puis trouve un intérim dans l'entreprise où il est embauché aujourd'hui. Il est payé au SMIC, c'est-à-dire comme un manoeuvre, après vingt deux ans de mines, il fait des cadences infernales, etc. Son insatisfaction est donc importante

Dans cette entreprise, les possibilités d'ascension, de se faire valoir, de travailler davantage pour augmenter le salaire, sont faibles. Ici, s'exprime à nouveau une caractéristique essentielle du travail à la mine, à savoir que, tout en travaillant en groupe, il était possible de ne travailler que pour soi en augmentant son rendement personnel (M24 était en taille). C'est ce que veut dire M24 en parlant de "*juste valeur*". Le coté individualiste du travail minier permettait cette "*juste valeur*" du travailleur. Les liens entre ses efforts personnels et les résultats sont complètement distendus dans son entreprise de reconversion alors qu'ils étaient étroits à la mine. Enfin, la "*valeur*" du travail, pour M24, comme beaucoup de reclassés vus précédemment, ce sont la quantité "abattue" et l'énergie qu'on y consacre.

M2

"On ne peut pas comparer les Houillères avec ce que je vis actuellement..Quand j'étais aux Houillères, j'étais en tension physique...tandis que là, c'est une tension mais...C'est plus stressant au niveau psychologique parce que...manque de connaissances, on se pose toujours des questions."

M2 n'a pas assez de connaissances et ceci provoque du "stress" (il en rêve la nuit). De plus, l'individualisme dominant renforce ce stress car il ne faut pas compter sur les autres pour pouvoir s'adapter (ou très peu). Cette situation caractérise de nombreux reclassés que nous avons déjà rencontrés (ceux qui ne pouvaient pas obtenir de coopération).

M40 est un mécanicien des mines au jour. Il évoque ce qu'on peut appeler la culture des Houillères, à savoir un bricolage permanent et fiable dont l'unique objectif était "*que ça tourne*".

M40

"Il fallait toujours trouver la solution pour que ça puisse tourner...Il fallait que ça tourne. C'était diversifié."

M44 était porion au fond. C'est pourquoi, il avait beaucoup de responsabilités. Il ne retrouve pas un tel niveau au jour.

M44

"La période au fond, ça a été ma meilleure ! C'est ce qui a fait ma carrière, je regrette ouais ! Le métier, tout...Un porion de taille, c'était de l'exploitation. Mais quand vous passez adjoint au chef de quartier, il fallait voir la taille, le personnel, c'est un problème d'organisation."

2) Niveau et mode de vie.

Les difficultés de leur situation ont pour conséquences directes des niveaux de revenus faibles et un mode de vie rendu insatisfaisant compte tenu de la médiocre qualité de leur emploi.

M2

"[J'ai perdu] un petit tiers au niveau salaire...Là, on tourne autour de 8000 Fr....Aux houillères on touchait environ 10000 Fr."

"...Et puis le temps d'être parti. Vous vous levez à cinq heures au matin, rentrez le soir à sept heures...Aux mines, on partait moins longtemps déjà, on habitait à coté. Après il y avait des postes qui faisaient que, dans la journée, on récupérait du temps libre pour faire autre chose. Aux mines, il y avait...euh...la facilité de travail, pas au sens physique...Si vous loupiez une journée, on vous tenait pas rigueur...Bon, c'était noté que vous étiez absent, après vous pouviez travailler le samedi...C'était plus souple...Il n'y avait pas de contrainte comme ici en surface."

M2 fait apparaître les deux thèmes principaux : le salaire et le temps consacré au travail (temps de travail et temps de trajet). Aux mines, on gagnait plus pour un travail, certes intense, mais qui prenait moins de temps et qui permettait de faire "autre chose" (bricolage notamment). La structuration du temps, récurrente dans les entretiens, est au premier plan de leurs différences exprimées. A l'inverse, avec la reconversion, on gagne moins tout en travaillant plus longtemps. Les regrets sont inévitables.

M19 (transport)

"On s'est jamais quand on a fini. Le minimum, c'est cinq heures, le maximum, ça fait huit heures maison...C'est un métier, vous rentrez le soir...On prend les nerfs. Je fume deux paquets par jour avant je ne fumais pas...Mon épouse a été obligée de travailler. Avant elle ne travaillait pas quand j'étais mineur...Avant, la femme, elle ne travaillait pas, elle élevait les enfants...pour le salaire et la sécurité, le chômage...C'est ça hein !"

M24

"Ce que l'on gagne à l'heure actuelle à deux, je le gagnais tout seul...Elle (son épouse) avait pas besoin de travailler...On ne peut pas faire autrement...J'aimais mon boulot, je gagnais ma vie, ma femme n'a jamais travaillé, mes enfants ne manquaient de rien."

"Là, on est passé aux trente cinq heures, c'est la galère complète, on est obligé de pointer pour les pauses...C'est l'enfer...C'est l'arnaque...Déjà perte de salaire, les pauses, si je prends deux fois dix minutes de pauses dans la journée, ça fait vingt minutes que je dois au patron."

"Ce qu'ils veulent, c'est du travail à la carte...J'ai pas de boulot, ça fait une semaine que je reste à la maison...Amélioration du temps de travail. Je dois soixante heures au patron. Je vais me taper quatre samedis et faire des semaines de cinquante deux heures...Ils ont même fait travailler des gens le dimanche...Quand j'ai expliqué aux gens que j'avais fait les grèves de 68 pour pas travailler le samedi..."

"Avant, je travaillais du lundi au vendredi...Je savais que le vendredi à treize heures, j'avais terminé...Je prenais ma voiture, je m'en allais à la campagne... Maintenant, je ne peux plus rien faire !...Je ne peux plus rien planifier, j'ai plus de vie...Je n'ai plus de vie familiale."

C'est pour toutes les raisons invoquées que M24 est proche de la situation de l'échec. Il est vrai que sa situation est extrême car ses conditions de travail sont très mauvaises. Il a vécu, à travers sa trajectoire, toute l'histoire récente du marché du travail et de la régression ou de "l'érosion" des statuts. Il est parti d'une entreprise publique qui offrait des conditions salariales et d'emploi satisfaisantes, à la pointe de l'évolution sociale, pour arriver dans une PME, en difficultés, qui doit flexibiliser à outrance pour s'adapter et qui n'offre guère de possibilités de promotion. Les regrets ne peuvent être qu'immenses. C'est par comparaison à d'autres qui ont "basculé" dans le chômage, le divorce et l'alcoolisme qu'il ne se définit pas en termes d'échec.

En ce qui concerne les revenus, M14, M11, M24 et M40 s'expriment sur ce sujet.

M14

"Est-ce que vous ferriez 80 kilomètres par jour pour 6500 Fr. ? Moi, je trouve que c'est aberrant !"

M11

"Au départ, c'était du laquage sur aluminium pour des vérandas d'aluminium...Au départ, j'étais manutentionnaire...J'ai grimpé un petit échelon comme magasinier...Mais on n'a jamais tenu compte dans l'entreprise de mes antécédents comme agent de maîtrise aux Houillères...Jamais...Je leur ai maintes fois dit...J'ai dit plusieurs fois...Non, non !...Quand j'ai quitté les mines, j'étais à 9000 Fr. nets sans les avantages, c'était en 87...On est en 98, onze ans après, je suis à 6500 Fr., même pas !"

M40

Q. "C'est aux Houillères que vous avez gagné le plus ?"

"Oh oui ! Ah oui ! J'ai même conservé mes fiches de paie...Elles sont tout près, toujours, je les regarde...Il y avait des primes qui tombaient sans rien réclamer. On arrivait à inventer des primes !"

M11 parle ici de son emploi d'ouvrier, retrouvé après la faillite de son commerce. Avec l'emploi de sa femme, ils ne gagnent pas ce qu'il gagnait, seul, aux Houillères, onze ans auparavant (sans endettement car aujourd'hui il est endetté). D'ailleurs, il supporte mal ce décalage et demande des augmentations sur la base de sa qualification antérieure mais celles-ci sont refusées.

Pour M14, le salaire n'est qu'un élément supplémentaire de sa non-reconnaissance, qu'une aberration de plus.

M24

"Quand on voit que j'ai trente deux ans de services et que je suis arrivé à être payé au SMIC, ça fait mal quand même !"

C'est ce salaire et le travail déqualifié que M24 supporte difficilement compte tenu de ce qu'il a vécu aux mines.

Ces huit reclassés ont été séparés de ceux de la catégorie IV car leur reconversion est insatisfaisante. Toutefois, comme eux, ils expriment de nombreux regrets. Nous terminons par un tableau récapitulatif des principales différences exprimées.

	Houillères	Situation actuelle
M11	"On était main dans la main"	"Ici, c'est celui qui va dire du mal de l'autre"
M2	"Il y avait plus de camaraderie" "J'étais en tension physique"	"Là, il y a quelque chose qui reste, une méchanceté, c'est méchant, c'est plus sérieux" "Là, c'est une tension psychologique"
M19	"On était des frères" "On était respecté" "J'avais carte blanche"	"Dans le privé, c'est chacun pour soi" "C'est stressant, ils nous prennent pour des bêtes" "On est exploité" "On n'est pas considéré"
M14	"On peut pas être raciste" "C'est une ambiance qu'on retrouvera nulle part" "Il y avait un sens à apprendre le travail" "Il fallait calculer, avoir de l'écoute"	"Dans l'entreprise, vous pouvez pas dire votre idée" "Juste bon à pousser une brouette" "On nous considère comme des moins que rien" "Dans le privé, c'est moi, c'est tout"
M24	"On était admis à sa juste valeur" "T'étais estimé, respecté"	"Dans le privé, c'est pas ça" "Maintenant, t'es de la m..." "T'es rien du tout" "C'est de l'esclavage" "J'ai plus de vie, plus de vie familiale."
M44	"La période au fond, ça a été ma meilleure" "Il fallait voir la taille, le personnel, c'est un problème d'organisation"	"On prend les gens pour des c..." "Je suis un vieux livre qu'on met dans une armoire"

Nous l'avons dit dans la partie qui précède : les différences portent, non seulement sur les relations, mais aussi sur le métier et le mode de vie ("*On est exploité*", "*vous pouvez pas dire votre idée*", etc.). C'est pourquoi ils se distinguent de ceux qui précèdent car ces derniers n'ont pas un emploi insatisfaisant. Seulement, il ne l'est pas assez, par rapport à celui connu autrefois. Ils se polarisent sur les relations.

Les deux catégories sont caractérisées par des regrets, c'est ce qui fonde l'unité "subjective" du pôle "réussite relative". Mais, d'un point de vue objectif, ils se séparent par les conditions d'emploi et de travail qui sont insatisfaisantes pour ceux de cette catégorie. Cela se mesure objectivement par leur positionnement et subjectivement par le degré de comparaison entre les métiers.

CONCLUSION

La reconversion est une rupture dans la trajectoire professionnelle des salariés en reclassement. Cette rupture, inscrite dans un plan social, est socialement gérée et encadrée par l'Etat, l'entreprise qui reclasse et les organismes extérieurs (ANPE, Chambre de Commerce). L'objectif est la réinsertion du personnel concerné : il s'agit d'éviter que le plan social ne provoque du chômage. A cette fin, des moyens spécifiques sont mis en oeuvre : formations, primes à l'embauche, prospection d'institution d'accueil, indemnités, etc.

Fondamentalement, l'objectif est limité au court terme car le reclassement est une opération destinée à trouver un emploi aux salariés menacés par le plan social. Ceci explique pourquoi les moyens sont strictement adaptés à une mission de reconversion rapide. Dans ces conditions, la "logique de reclassement" prend une importance plus grande que la "logique de formation" : les stages d'essai sont multipliés, les formations sont courtes, limitées à un métier particulier, elles sont parfois inexistantes, parfois sans aucun rapport avec l'emploi finalement obtenu.

La reconversion est une procédure de réinsertion. Dans ces conditions, peut-elle se limiter à un objectif de court terme ?

S'il peut exister une certaine homogénéité des situations à court terme, dans la mesure où les salariés en reconversion ont un emploi et sont reclassés, les parcours peuvent devenir très différents à plus long terme : certains perdent leur emploi, notamment une fois que les mesures de reclassement n'ont plus d'effets (primes à l'embauche), d'autres le gardent et connaissent une ascension, certains ont une position qui n'évolue pas. La réussite d'un processus de reclassement se mesure au-delà du court terme : a-t-on donné les moyens aux reclassés pour qu'ils puissent tenir leur position à long terme, voire même, retrouver un parcours professionnel ascendant ?

L'évaluation de la réussite d'un reclassement ne peut pas ne pas prendre en compte la manière dont les personnes elles-mêmes jugent leur parcours et leur situation actuelle. Ces individus ont une histoire professionnelle, ils évaluent leur position en fonction de ce qu'ils ont connu. Le degré de satisfaction, la signification accordée à leur emploi dépendent de la qualité de l'insertion.

L'exemple de la reconversion des agents des HBNPC permet d'illustrer les différentes formes d'insertion du personnel à long terme.

L'objectif fondamental de la typologie est de montrer le système de ressemblances et de différences entre les entretiens de reclassé. Les cinq catégories produites - les "reclassements sans regrets et avec ascension", les "reclassements sans regrets et sans ascension", les "reclassements satisfaisants avec regrets", les "reclassements insatisfaisants

avec regrets", les "échecs" - sont des configurations qui regroupent d'une part, le parcours réalisé (chômage ou pas), la suite de positions (ascension ou pas), les caractéristiques de l'emploi et, d'autre part, l'interprétation de ces éléments "objectifs" par le reclassé en question. Les éléments objectifs et subjectifs sont en "interaction" dans la mesure où la qualité de l'insertion peut déterminer la subjectivité du reconverti et où la signification accordée à la situation peut influencer les comportements quotidiens du reclassé dans son institution d'accueil (retrait, investissements subjectifs, "motivations"). Nous pensons que le positionnement objectif (la position actuelle) détermine la subjectivité du reclassé lorsqu'on se situe aux extrêmes de l'échelle, à savoir, d'un côté, le chômage et, de l'autre, l'ascension professionnelle. En effet, l'autodéfinition en termes de réussite, de la part du reclassé, est certaine lorsque celui-ci connaît un processus ascensionnel après son reclassement. Dans ces conditions, le reclassé adhère à la situation présente. En revanche, lorsque le reclassé est au chômage, il est fortement probable de relever une subjectivité caractérisée par des sentiments de dévalorisation et d'inutilité sociale.

Entre ces configurations extrêmes, il n'est pas possible de déduire la subjectivité du reclassé et son degré de satisfaction de la position présente, ni la définition qu'il produit de la situation. Certains ont un emploi, plus ou moins qualifié, n'ont pas connu de phases de chômage mais il n'est pas possible de savoir s'il s'agit d'une "réussite" tant que l'analyse de leur récit n'a pas montré la manière dont ils interprètent cette expérience. L'interprétation et la signification de cette dernière dépendent fondamentalement des expériences précédentes et, donc, de tout le parcours réalisé avant la saisie du récit. C'est pourquoi le pôle "réussites relatives" a été constitué. Il regroupe tous ceux qui, ayant un emploi plus ou moins qualifié, des revenus corrects, un mode de vie plus ou moins structuré, n'ont pas réalisé une "conversion subjective", ne considèrent pas leur situation actuelle comme étant à l'origine d'une identification et ne se définissent pas en termes de réussite. L'interprétation de leur position ne les amène pas à rompre avec les anciennes identifications, d'où un récit marqué par des regrets. Ceci manifeste l'absence de réalisation d'une "conversion subjective". Les regrets sont plus ou moins intenses et ceci peut être mis en relation avec la qualité de l'emploi de reclassement. Pour les agents de la catégorie V (reclassements insatisfaisants), les médiocres conditions de vie et de travail présentes sont à l'origine d'un sentiment de non reconnaissance aboutissant à certaines formes de souffrance qui ont des conséquences corporelles. Leurs regrets concernent non seulement les relations de travail mais aussi l'ancien métier. Ils exécutent un travail auquel ils n'accordent pas un sens positif. En définitive, par rapport à ceux qui sont au chômage, il n'y a qu'une différence de degré : il s'agit aussi d'une forme d'invalidation professionnelle.

Le pôle "réussites quasi-absolues" regroupe tous ceux qui ont réalisé cette conversion identitaire. Le "deuil" de l'ancienne situation est réalisé. Dans ce cas, il est possible de repérer une rupture qui concerne l'identification. La conversion signifie une identification aux conditions de vie et de travail présentes. L'expression "réussites quasi-absolues" qualifie une situation dans laquelle, d'une part, l'emploi a été maintenu et, d'autre part, existe une autodéfinition en termes de réussite. Toutefois, tout en ayant rompu avec le passé, les reclassés de ce pôle s'identifient plus ou moins à leur situation présente, d'où les deux

catégories (I et II). Certains s'investissent dans le présent car ils souhaitent améliorer (encore) la situation alors que d'autres n'entretiennent pas de tels souhaits (catégorie II).

Une des caractéristiques fondamentales du processus de reconversion est qu'il se crée, lors du reclassement et pendant quelques temps ensuite, un contexte dans lequel les ressources individuelles - les connaissances, les savoirs et donc les pouvoirs - sont faibles ou insuffisantes pour permettre aux agents de "maîtriser" leur destin, d'agir sur leur propre "histoire". Beaucoup d'entre-eux, nous l'avons vu, n'ont pas choisi le type de reclassement, n'ont pas pu infléchir le cours des événements qui les a amenés au chômage ou à connaître des périodes d'inactivité, n'ont pas pu sortir de situations caractérisées par la précarité et/ou par l'exercice de tâches déqualifiées.

La typologie nous a permis de préciser les facteurs qui ont contribué à déterminer l'issue du reclassement. Ainsi, en passant des situations de fortes réussites à celles des catégories III, IV et V, les formations sont de moins en moins fréquentes et le rôle des continuités (attitudes, expériences vécues) est de plus en plus important. Ceux qui n'ont pas de formation et qui n'ont pas de savoirs ou d'expériences transférables connaissent un reclassement insatisfaisant.

CHAPITRE IV - ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DES AGENTS DES HBNPC

Dans le chapitre précédent, les différences entre les reclassés ont été mises en évidence : elles portent sur la position professionnelle, le degré de satisfaction de la reconversion. De cette manière, nous avons essayé de préciser les facteurs qui expliquent la réussite de certains et l'échec d'autres. Certains facteurs sont constatés à plusieurs reprises dans l'étude des catégories. Les formations, les expériences pré-minières et les transferts d'attitudes sont plus ou moins présentes selon les catégories et le type de reconversion (excepté les échecs).

Ces facteurs peuvent être considérés comme des moyens que les reclassés ont obtenus (formations) ou mobilisés (acceptation des déplacements, expériences pré-minières) pour tenter de s'adapter à leur nouvel environnement. Les notions de transaction externe et de stratégie objective, définies dans le chapitre I à partir des travaux d'inspiration interactionniste, représentent les relations qui existent entre le reclassé et l'institution d'accueil (les pairs et la hiérarchie), l'objectif est de trouver les ressources afin de s'adapter à ce nouvel environnement et de s'y faire reconnaître personnellement.

En relation avec les facteurs de réussite ou d'échec, nous avons constaté divers degrés d'adhésion et d'identification à la position présente et au parcours réalisé. Les récits effectués comportent plusieurs types de "transaction interne" ou "subjective". Cette dernière désigne les "négociations" que les reclassés réalisent avec eux-mêmes. Les produits de ces négociations internes caractérisent les récits des agents. En effet, en fonction de la qualité de l'insertion, les reclassés élaborent différents types de "discours" allant de l'identification, de la conversion identitaire aux sentiments de disqualification et de dévalorisation en passant par l'absence d'adhésion à la situation actuelle.

C'est pourquoi, par-delà les catégories, il est possible de synthétiser, d'une part, les différents moyens par lesquels les reclassés ont essayé de s'adapter et de se faire reconnaître, d'autre part, les différents types de transaction subjective produits par les reclassés, qui visent à justifier leurs choix, à montrer leur réussite et à résister, pour certains d'entre-eux, à la dévalorisation.

Dans ce chapitre, nous adoptons une démarche à la fois transversale et longitudinale. L'analyse est transversale par rapport aux catégories puisque nous allons rassembler les transactions objectives et subjectives présentes dans plusieurs catégories. Elle est longitudinale car les trajectoires sont prises dans leur ensemble. Toute la classification élaborée dans le chapitre III est la saisie, à un moment donné, d'un processus et d'un parcours qui commencent au moment où les personnes sont reclassées dans une activité externe et qui peuvent, éventuellement, se terminer par une reconnaissance.

Le parcours post-minier est structuré par deux grandes séquences. La première est celle de l'adaptation au nouvel environnement. Les reclassés, "anciens" dans le travail, sont des "débutants" dans l'institution d'accueil, pendant un certain temps. Ils doivent comprendre leur environnement. La deuxième est celle d'une adaptation réalisée (pour certains) et la construction d'une reconnaissance par les autres qui se manifeste, en principe, par un accroissement de responsabilités et une ascension. Le reclassé n'est plus un "débutant".

De cette manière, en fonction du parcours réalisé - échec, adaptation minimale, ascension - il est possible de montrer que la reconversion n'est pas une socialisation professionnelle "unitaire" : ceux qui se sont adaptés à leur environnement et qui s'y sont fait reconnaître mettent en évidence une "forme" de socialisation professionnelle qui se distingue de tous ceux qui n'y sont pas parvenus.

Pour mettre en évidence ces "formes" de socialisation professionnelle, l'analyse portera sur les diverses séquences qui composent la trajectoire des reclassés, à savoir l'entrée aux mines, le parcours qui commence au moment de l'entrée dans l'institution d'accueil. De cette manière, l'analyse des trajectoires permettra la mise au jour des processus qui expliquent la position actuelle.

I - L'entrée aux HBNPC.

L'analyse de trajectoire nécessite de prendre en compte l'ensemble de celle-ci, c'est-à-dire de la considérer comme un tout. Ce qu'il se passe au début de la trajectoire peut expliquer, non seulement les événements pendant la période de reconversion, mais aussi ce que pensent les personnes de leurs conditions actuelles.

En effet, l'analyse du processus d'entrée aux mines permet de comprendre une très grande partie de leur stratégie objective (les comportements pour s'adapter au nouvel environnement) et de la manière dont les reclassés traitent, jugent et évaluent la réalité actuelle car, nous l'avons dit, la subjectivité se construit tout au long de la trajectoire. La reconversion est un processus de sortie de l'institution minière, l'analyse de l'entrée dans celle-ci permet la mise en évidence, de manière précise, de ce que remet en cause le reclassement et, par conséquent, des regrets produits.

A) - Les processus d'entrée aux Houillères.

Le point fondamental qui caractérise l'entrée aux mines est que les Houillères, non seulement "offraient" un emploi et un salaire, mais elles déterminaient également un mode de vie, une structuration de l'ensemble des aspects qui formaient une vie et, notamment, ceux qui touchaient la constitution d'une famille. C'est cette structuration, nouée au moment de l'entrée aux mines, qui est remise en cause après la reconversion.

Au début de chaque entretien, nous posions la même question ("*Vos parents voulaient-ils que vous soyez mineur ?*") afin de préciser le cheminement de l'individu jusqu'aux mines, les raisons de celui-ci et le contexte familial.

Or, de ce point de vue, la régularité est parfaite puisqu'à aucun moment le père ne souhaite que ses fils entrent aux mines. Nous exposons l'ensemble des réponses (M1 est notre premier entretien, nous n'avons pas commencé par cette question¹).

Vos parents voulaient-ils que vous soyez mineur ? (beaucoup d'entre-eux se réfèrent à leur père)

M2

"Ah non non non, jamais. C'est venu comme ça, on n'en discutait pas...Vu l'intelligence que j'avais, la facilité d'apprendre les choses...J'avais pas beaucoup de possibilités, soit maçon, quelque chose comme ça quoi...Pour finir, j'ai eu de la "chance" d'entrer aux mines."

"Disons...C'est venu parce qu'on devait m'envoyer à l'école dans le bâtiment. Comme j'ai pas pu rentrer là-bas..."

M3

"Non, non...mon père m'a dit "*tu peux être mineur mais tu feras pas le c.. comme j'ai fait*". C'est la seule chose qui m'a dit. J'ai pas suivi la branche avancement...On m'a pas forcé mais on m'a pas dit de ne pas y aller."

M4

"Mon père n'a jamais voulu qu'un de ses garçons va à la fosse hein ! C'était dangereux, il avait eu un ami de tué, tout ça, sans compter ceux qui avaient été blessés. Quand je me suis embauché à la fosse, pendant trois mois, il ne m'a pas parlé."

"Au début, après le certificat d'étude, je suis parti dans les champs...puis j'ai rentré dans la pâtisserie. J'adorais...On invente là-dedans. Il y a une base de recette mais on peut toujours changer."

"Je suis rentré aux mines parce qu'en étant pâtissier...Enfin, moi, c'est un métier que j'adorais mais c'est vrai que j'avais pas de samedis, pas de dimanches, j'avais pas de vacances...Jusqu'à vingt cinq ans, j'ai jamais eu de congés. Quand, il y avait des fêtes, je pouvais jamais passer les fêtes avec mes enfants, Noël et tout."

"[J'y suis entré] par rapport à ça et puis pour les avantages...On avait notre paie, le loyer, le charbon."

M6

"Ils étaient décédés avant...J'ai commencé à la mine quand je me suis marié. C'est un boulot qui est garanti, on avait les avantages, le charbon, le loyer, les vacances tout ça...Avant je travaillais dans une ferme, j'avais jamais de vacances, de congés, jamais rien."

¹Lors des premiers entretiens nous posions la question "Pourquoi êtes-vous devenu mineur ?" mais celle-ci était moins efficace car le reclassé avait tendance à mélanger le contexte familial et les décisions personnelles. Avec la question "Vos parents voulaient-ils que vous soyez mineur ?", nous nous situons d'emblée dans le contexte familial. Le reclassé précisait l'univers dans lequel il était : position du père, des frères, etc.

M7

"Non, ni l'un, ni l'autre...Moi, j'ai commencé en boulangerie...J'ai travaillé un an en boulangerie. J'aidais un peu."

Q. *"Ca ne vous plaisait pas ?"*

"C'est pas ça, c'est...euh...Il y avait un peu de tout (il fait glisser son pouce sur ses doigts afin de signifier le manque d'argent). A la limite, je travaillais juste pour payer le pain de la famille...Un peu aussi les copains, la majorité sont partis aux mines, bon, salaire et tout".

M8

"Au début , non...par le biais du travail. Mon père, il n'en parlait pas beaucoup de la mine. Mon frère est rentré avant. Il m'a dit *"Tu veux du travail ?"*...Et puis voilà."

M9

"Non, ils voulaient pas que je rentre dans les mines...J'ai rentré dans les mines après que j'étais marié...Mes parents ne voulaient pas, c'est un métier dur, tout ça."

"J'ai travaillé en usine un peu après la troisième puis je suis rentré aux Houillères...C'étaient les avantages, on avait une maison, on avait tout, le salaire aussi...Mon père faisait un peu la gueule."

M10

"Mon père, non...vu la maladie professionnelle qu'il faisait...Il voulait pas qu'on s'oriente par là. Il nous déconseillait."

M11

"Non, pas du tout...Le danger, la santé surtout."

"J'ai fait des petits boulots. Je suis rentré aux mines parce que mes copains étaient mineurs. J'y suis resté un mois et là, mon père m'a retiré, il n'a pas voulu. Au bout d'un mois, il a dit *"Je ne veux pas que tu travailles dans les mines"*. J'ai continué mes petits boulots qu'on pouvait trouver à l'époque...bien souvent manoeuvre, facteur remplaçant pendant deux/trois ans. Ensuite, j'ai connu mon épouse...et là...eh ben...j'ai été me réembaucher dans les mines...Bon, quand on se met en ménage, il faut de l'argent, il faut un logement."

M12

"Non, *"Tiras pas à la mine"*...pour le danger, le travail, c'était un boulot difficile et tout...Il fallait pas que j'aille à la mine. Je suis parti en filature sur Tourcoing pendant six mois. Après, je suis parti à la mine...Je voyais les mineurs, mes copains, je voulais voir..."

M13

"Je voulais être mécanicien...A l'école, j'étais pas fort...J'ai commencé en usine, en filature...un peu de tout, maçonnerie aussi...Ca me plaisait plus ou moins."

"Je me suis marié, tout ça, il fallait quand même une situation stable. Il fallait avoir quelque chose de concret quoi ! Les petits boulots...Bon, aux Houillères, il y avait les avantages mais il n'y avait pas que ça, il y avait tout."

M14

"Mon père ! Non...Il était contre mais...il fallait bosser quand même. Mais à quatorze ans on ne pense jamais aux avantages. Ce qui m'a incité aussi...J'avais beaucoup de camarades, de copains, ils étaient aux mines...et puis, si vous voulez sortir le samedi, le dimanche, il faut sortir de l'argent."

"Ce qui s'est passé. Pour travailler au fond, il faut avoir dix huit ans, un copain, le jour de ses dix huit ans, le premier jour, il s'est fait tuer...Je suis parti, j'ai quitté les mines, j'ai trouvé du boulot ailleurs. Pendant sept ans, j'ai travaillé dans une entreprise de fabrication de peinture, j'ai passé un CAP de soudeur, j'ai fait des intérim par ci, par là...A vingt cinq ans, j'y suis retourné quand je me suis marié...les avantages et puis le salaire...On était considéré comme des fonctionnaires : quatorze mois de salaire, on avait la maison, le médecin, le charbon...Ca fait beaucoup."

M15

"Non, non, non...En ce temps là, les vieux, comm'in diso, ils voulaient pas que leurs fils, ils aillent à la mine hein ! Il y avait la maladie, la silicose, les éboulements."

"A quatorze ans, j'ai travaillé dans une scierie...Mes copains m'ont dit "*Ouais, tu gagnes autant dans une scierie, tu te rends pas compte, viens à la mine, tu vas avoir le double !*" Il y avait les avantages...Je m'ai marié à dix huit ans, la maison, le charbon, il y avait tout."

M16

"J'ai commencé à quatorze ans dans la boucherie. Le métier me plaisait...Mais...à quatre heures du matin, il fallait se lever...J'ai connu ma femme, on a eu un gosse à dix neuf ans. Bon, les avantages, la maison tout ça."

M17

"Non, pas du tout, ils ne voulaient pas...J'ai commencé à travailler à quatorze ans comme maçon, j'ai travaillé dans le bâtiment jusqu'à vingt trois ans. Ils ont réembauché dans les Houillères et j'y suis rentré sur un coup de tête. Le bâtiment, j'en avais marre avec le déplacement, si vous voulez...Mon père travaillait encore et lui était du matin, on se levait presque à la même heure, il rentrait à deux heures et demi, il était chez lui, moi, je rentrais à six/sept heures du soir...C'est ce qui m'a incité."

M18

"Pas du tout, non, pas du tout...Je suis rentré, il était décédé, à cinquante et un an silicosé à 100 %...Je suis rentré...les salaires, les avantages."

M19

"Il voulait pas que je rentre aux mines parce que c'était dangereux. Après, il est décédé...J'ai voulu entrer dans la police mais j'ai loupé l'examen...J'ai connu ma femme, on s'est marié...Après, j'ai été maçon...Ca me plaisait plus...J'ai travaillé dans une fromagerie pendant un an..Là-bas, j'étais bien mais je travaillais toutes les nuits...Je voulais avoir le même salaire qu'aux mines vous savez ! Quand on travaille...Comment vous expliquer ?...A la fosse, j'avais une moyenne de huit mille francs, quand vous descendez à six mille francs....Dans ma tête, je me disais,.... c'est un bon métier,.... tout ça,

hein !..Bon, il y a des risques, mais il y en a tout partout des risques...Mais il y avait des avantages, la maison...J'avais déjà un enfant, on choisissait la maison, c'était bien."

M20

"Non, non, non...J'étais curieux, je voyais les gueules noires, c'était émouvant...A l'école, j'étais pas une perle..L'instituteur, il disait toujours "*Le clan C. H. ..., c'est à la mine que vous finirez*".

M21

"Non, non, non...Les dangers, tout ça...J'ai arrêté l'école à quatorze ans, je suis allé travailler dans une cotonnière de fils pendant cinq ans, je me suis engagé trois ans...Ca me plaisait plus...J'ai fait un stage de conducteur pendant quatre mois..Je vais pas dire que ça ne me plaisait pas...mais... à ce moment là, c'était pénible...Ils embauchaient aux Houillères, j'en ai profité...Papa n'était pas très content."

M22

"Non, ils ne voulaient pas...J'ai commencé menuisier, ils ne voulaient pas que j'entre à la mine. C'était après quand je me suis marié, par rapport aux avantages et tout ça quoi...Pour que ma femme, elle puisse élever l'enfant quoi."

M23

"Non, pas du tout...Il m'a dit "*Trouve du boulot mais pas la mine*".C'est moi-même qui suis allé m'embaucher aux mines...Bon, je voulais de l'argent, les études, ça n'allait pas très bien..Il y a les avantages après."

M24

"Ils ne voulaient pas mais c'était l'époque...Bon, ben...il avait une famille nombreuse, il fallait travailler...Pour suivre les études, c'était pas évident...C'était ça la solution."

M25

"Non...moi j'étais à l'armée à dix sept ans, c'est parce que j'ai quitté l'armée. Bon, j'en ai eu marre. Je suis revenu...et il n'y avait rien d'autre à faire."

M26

"Non, il ne voulait pas...Lui, il était mineur, il a tout le temps dit "*Je descends au fond, mon fils, tu ne descendras jamais au fond*". Il voulait pas que je sois mineur. D'ailleurs, j'ai travaillé aux charbonnages mais pour l'industrie de la houille c'est-à-dire au jour à la centrale de C. (62)."

"[avant] j'ai fait des déplacements..J'ai commencé à être fiancé, être en déplacement et être fiancé, ça ne convenait pas tout le temps. J'ai eu l'opportunité d'entrer aux HBNPC."

M27

"Non, il ne voulait pas...à cause de la silicose, mais il m'a fait entrer aux Houillères quand j'étais au chômage...trois semaines mais au jour, dans les grands bureaux."

"A partir de là, j'ai cherché du travail. Je suis parti en filature, le bâtiment, quatre ans dans le privé, un peu partout. Ca me plaisait pas le bâtiment, pas du tout, les jeunes allaient à la bouteille...Il n'y a qu'aux Houillères que j'étais bien."

M28

"Non, pas du tout...Je suis rentré bêtement...on était plusieurs copains. Un copain a commencé à s'embaucher aux mines, puis un deuxième, puis un troisième...Ca s'est diffusé. On était un groupe."

M30

"Non, il ne voulait pas...Il ne l'a pas su, il est mort à quarante deux ans, j'avais quinze ans."

M31

"Ils ne voulaient pas. Je suis rentré à seize ans. Tous mes copains y étaient, alors j'ai voulu y aller...Après l'armée, j'ai travaillé sur les routes"

Q. "Comment se fait-il que vous ne soyez pas revenu aux Houillères ?"

"J'ai un beau frère qui s'est fait tuer...Après, je suis rentré pour le logement...maintenant, il faut le payer."

M32

"Non, au départ, j'ai poursuivi mes études jusqu'à dix sept ans mais mon père, en retraite, n'avait pas les moyens de pouvoir me faire continuer les études...Je me suis rabattu sur les Houillères."

M33

"Non, ils voulaient jamais que je descende au fond."

M34

"Ni plus, ni moins...J'ai commencé à dix-huit ans mais après l'armée, je ne suis pas revenu à la mine, je suis parti dans les usines de plastiques pendant un an et demi. Ca me plaisait pas. C'était à la chaîne, c'est pénible, très pénible, le bruit surtout, j'ai travaillé huit mois...Je suis vite reparti à la mine. Ils réembauchaient, en plus, il y avait le logement."

M35

"Non, il ne voulait pas, non...Au début, mon oncle voulait que je devienne menuisier. J'ai pas voulu, je voulais être mineur. J'avais des possibilités mais j'ai pas voulu."

M36

"Non, pas du tout. D'ailleurs, je me rappelle une anecdote. Sans lui avoir parlé, j'étais allé voir, à quatorze ans, à l'embauche et dès que mon père l'a su, il m'a interdit de travailler à la mine...Lui, il avait passé de très mauvaises périodes."

"J'ai bricolé un peu partout, j'ai fait plusieurs métiers dans plusieurs usines...Après, je me suis marié, à dix-huit ans, et je suis rentré à la mine six mois après le mariage. C'est le côté financier qu'on recherchait, les avantages. C'était intéressant, surtout pour un jeune couple. Mon père a décédé entre temps."

"C'est le côté usine qui me déplaisait. J'ai fait plusieurs boulots dans les usines et c'est le côté commandement...mais court, vous voyez, on fait ça, on n'a pas le droit de faire autre chose ! La mine, c'est complètement différent."

"A l'époque, c'était la facilité, on rentrait à la Houillère, on gagnait tout de suite notre vie".

M37

"Ce n'est pas moi qui ai voulu que je sois mineur. Moi, je suis issu d'une famille de neuf enfants. Mon père a été retraité à trente deux ans ! Il est mort à trente huit ans ! Il fallait subvenir aux besoins de la famille."

M38

"Non, j'ai dû attendre d'être marié pour rentrer aux Houillères (vingt et un an). Avant, j'ai fait un peu de tout, menuisier, monteur en charpente, moduleur en plastique."

M39

"Il m'a rien dit...Il ne s'est pas opposé...J'ai travaillé pendant trois mois avec lui, dans la même fosse, il est mort ensuite."

M40

"Il ne voulait pas le fond ! Il a assez souffert, il a fait trente ans de fond, 100 % de silicose, il a à peine profité de sa retraite."

M41

"J'ai fait un CAP de maçon-carreleur...Mais, à l'époque, je venais de me marier...Je suis rentré aux Houillères dans la même centrale que mon père...Aux Houillères, pour un jeune qui débutait, il n'avait pas de problème de logement, de charbon, il était aidé. C'était une confrérie."

M42

"Ah non ! Pas du tout ! A cause de la silicose. A quatorze ans, j'étais stagiaire dans une boulangerie...Dès que mon père est décédé, je me suis embauché à la fosse, à quinze ans. Je suis rentré pour avoir mon indépendance."

M43

"Non ! Je devais partir comme cuisinier, pas à la mine...Mais, à onze ans, j'étais orphelin, j'ai travaillé à la fosse à quatorze ans."

M44

"Non...J'ai suivi des études pour être tourneur. Mais on était une famille nombreuse, on était treize. Il n'y avait pas de facilité à cette époque-là. Il n'y avait pas le choix... En 1973, j'ai quitté les Houillères pendant trois mois pour travailler dans une usine. Mais à l'époque, j'ai eu un divorce...Un mineur gagnait bien sa vie hein ! Pour la pension alimentaire...Un mineur, il avait son logement, son docteur, sa maison, le charbon, il y avait tout."

M45

"Non, justement ! J'ai voulu être mineur. A quatorze ans, on quittait l'école. J'ai eu mon CE. Mais, il voulait pas alors, alors il m'a dirigé vers le bâtiment. Tout sauf mineur ! A quatorze ans, j'ai trouvé une place dans le bâtiment. Ensuite, je suis parti à l'école...pour passer un CAP de cimentier."

M46

"Non, non ! Il ne voulait pas...J'y suis rentré par goût, parce que j'avais envie. C'est d'ailleurs ma mère qui a signé parce que j'étais pas majeur. Mon père n'a pas voulu."

Les mineurs ne veulent pas que leurs fils entrent aux mines. Ici, c'est tout le passé de la génération des parents et des générations précédentes qui influe. Celles-ci, dans leur trajectoire professionnelle, connaissent un travail peu mécanisé, un rapport direct à la matière et des conditions difficiles (poussières). Leur espérance de vie est très faible. A la génération des fils, les conditions de travail ont changé : moins de rapport direct grâce à la mécanisation, utilisation de l'eau dans les perforations pour diminuer la quantité de poussières. Mais les parents jugent la situation en ayant pour base ce qu'ils ont connu pendant leur trajectoire, c'est-à-dire la présence de risques encore très nombreux. Bref, cette potentielle rupture générationnelle nécessite la mise en oeuvre d'autres moyens pour assurer la continuité de l'emploi dans les mines. Il faut compenser la force de répulsion par une forte d'attraction, entièrement réalisée par les salaires et les avantages. Nous allons y revenir.

Il est possible de voir des nuances en ce qui concerne le refus du père. D'un côté, il y a ceux qui refusent totalement et qui, s'il le faut, retirent leurs fils des mines et de l'autre côté, ceux qui refusent également, mais avec moins de force. Dans ce dernier cas, on en discute peu et "*il fallait travailler...C'était l'époque*" (M24), "*il fallait subvenir aux besoins*" (M37). Le fils entre à quinze ans et le père ne s'oppose pas (il reste le cas où le père est déjà décédé).

Le refus des parents a pour principale conséquence de retarder l'entrée des fils aux mines, le temps de se lancer dans autre chose ou de préparer un autre métier. C'est le moment de la rupture générationnelle.

C'est pourquoi deux types d'entrée aux mines peuvent être distingués. Le premier se fait à l'âge de quatorze/quinze ans, le second, autour de l'âge de vingt ans. Dans les deux cas, les processus sont différents mais les aspects économiques semblent être à la base de la décision, sans fournir la totalité de l'explication, nous allons le voir.

Lorsque le mineur entre à quinze ans, les avantages (maison, charbon, etc.) ne sont pas au principe de la décision puisque ce n'est pas l'âge d'entrée en couple. Dans ce cas, l'environnement exerce une influence très importante car celui qui n'entre pas aux mines n'a pas d'argent ou en a moins s'il travaille dans une autre activité : "*Viens à la mine, tu vas gagner le double*" (M15). Les mineurs, à plusieurs reprises, évoquent leurs copains pour montrer qu'ils ont été influencés par leur situation : ils avaient de l'argent, ils pouvaient sortir ("*Je suis rentré aux mines parce que mes copains étaient mineurs*", M11).

La quasi mono-activité des mines dans le bassin, la vie en cité ont une influence sur le processus d'entrée aux HBNPC et exercent une force d'attraction (insuffisante car certains échappent à ce destin). A partir du moment où la trajectoire scolaire s'arrête, "*C'était ça la solution*" (M24), "*C'était la facilité. On rentrait aux Houillères, on gagnait tout de suite sa vie*" (M36).

Le refus des parents a pour conséquence de repousser l'âge d'entrée de certains. Pour ceux-là, le processus d'entrée est différent. Entre quatorze et vingt ans (environ), certains fils de mineur ont plusieurs expériences dans des activités diverses :

- boulangerie-pâtisserie ou boucherie; M4, M7, M16, M42, M43,

- BTP; M11, M14, M15, M17, M19, M22, M31, M38, M41, M45,
- textile; M9, M12, M13, M21, M27,
- transport; M6, M25,
- "usine"; M44, M34.

Certains d'entre-eux ont des expériences dans plusieurs domaines. A chaque fois, ce sont des petits "boulots" ("*petits boulots qu'on pouvait trouver à l'époque*", M11, "*c'était pénible*", M21). Certaines de ces expériences pré-minières, nous l'avons vu, sont décisives lors du reclassement, elles permettent de réaliser une continuité. M4, en difficultés dans son entreprise de reconversion, essaie de faire valoir ses "*antécédents*" dans la pâtisserie pour travailler à la cantine de l'entreprise, qui finit par le licencier.

C'est pour ceux qui entrent aux environs de vingt ans que la force d'attraction de la mine apparaît la plus forte. Ces agents n'échappent finalement pas aux Houillères. En effet, la similarité des situations est manifeste et montre que les conditions de travail et de vie aux mines, par rapport à celles qu'ils connaissent dans leurs "petits boulots", sont satisfaisantes.

Pour la plupart, l'entrée aux Houillères coïncide avec la mise en couple : "*quand on se met en ménage, il faut de l'argent, il faut un logement*", M11, "*j'y suis retourné quand je me suis marié*", M14, "*Je me suis marié...il fallait avoir quelque chose de concret*", M13, "*Je m'ai marié à dix huit ans, la maison, le charbon, il y avait tout*", M15, "*c'était après quand je me suis marié. Pour que ma femme puisse élever l'enfant*", M22, "*Six mois après le mariage..C'est le côté financier qu'on recherchait, les avantages, c'était intéressant pour un jeune couple*" M36, "*je venais de me marier. Je suis rentré aux Houillères*", M41.

Ceci est un point fondamental car l'entrée aux Houillères n'est pas seulement le début d'une carrière professionnelle mais elle est également le début d'une vie, d'une installation vécue comme définitive et consécutive à une instabilité juvénile. Il est possible de parler d'une double installation : à la fois dans un domaine professionnel et dans le couple. L'entrée aux Houillères est un point de scansion structurant car elle concerne tous les aspects : le mineur travaille, il gagne de l'argent, il a un logement, il se marie et a son premier enfant et ce, dans une période relativement courte, rappelant les seuils de la jeunesse situés à quelques années, voire quelques mois, de distance². Le mineur sort du foyer familial pour retrouver une autre maison des Houillères. Toutes les autres activités ne peuvent proposer de tels avantages, quels que soient les domaines.

Un autre aspect est récurrent : la structuration du temps, aspect supplémentaire du mode de vie. Certains, pour expliquer leur entrée aux HBNPC, invoquent la régularité des congés et des horaires de travail : par exemple, M17 comparait sa situation à celle de son père (il finissait cinq heures après lui), M4 "*adorait*" son emploi de pâtissier mais supportait mal de ne pas avoir de congés, M26 jugeait difficilement compatible la coexistence des déplacements et de la mise en couple. M13, M15 et M44 tiennent exactement le même propos : aux mines, "*il y avait tout*".

²Galland O., *Sociologie de la jeunesse*, A. Colin,

Bref, cette "deuxième" entrée coïncide avec la mise en couple : le début de la trajectoire conjugale se réalise en même temps que le début de la trajectoire professionnelle, après un cheminement caractérisé par une invalidation scolaire et une suite d'emplois insatisfaisants³.

Toutefois, ces causes de l'entrée aux mines, que l'on pourrait qualifier d'"économiques" dans la mesure où leur point commun est relatif aux aspects matériels (maison, salaire, charbon, sécurité sociale), ne constituent pas la totalité de l'explication. Les mineurs, à travers leurs mots et leurs propos, expriment d'autres causes.

Les typologies, d'inspiration wébérienne, permettent de distinguer deux types d'action : l'action téléologique, guidée par les fins et l'action normative ou traditionnelle, déterminée par les normes intériorisées. Dans cette même perspective, A. Schutz distingue le "*motif-en-vue-de*", la cause finale, et le "*motif-parce-que*" qui exprime l'expérience passée et les contraintes de l'environnement⁴.

Ainsi, dans le discours des reclassés, apparaissent fréquemment les causes finales de l'action d'entrée aux Houillères (action téléologique) : les revenus, la maison, les avantages, etc. Pourtant, nous pensons qu'une partie de l'explication provient d'une part, du fait que ces personnes ont été socialisées dans l'espace minier et dans une famille où on était mineur de père en fils et, d'autre part, des contraintes sociales de leur environnement (action normative).

Ces causes s'observent à travers certaines de leurs expressions relatives aux "*copains*" et à la "*curiosité*" : "*un peu les copains, la majorité sont partis aux mines*" (M7), "*je suis rentré aux mines parce que mes copains étaient mineurs*" (M11), "*je voyais les mineurs, mes copains, je voulais voir*" (M12), "*j'avais beaucoup de camarades, de copains, ils étaient aux mines*" (M14), "*j'étais curieux, je voyais les gueules noires, c'était émouvant*" (M20), "*je suis rentré bêtement, on était plusieurs copains. Un copain a commencé à s'embaucher aux mines, puis un deuxième, puis un troisième. Ca s'est diffusé. On était un groupe*" (M28), "*Tous mes copains y étaient, alors j'ai voulu y aller*" (M31), "*je voulais être mineur*" (M35), "*j'y suis entré par goût, parce que j'avais envie*" (M46).

Les "copains", la "curiosité", l'évocation du "goût", de "l'envie" n'expriment pas les causes téléologiques, ne sont pas des "motifs-en-vue-de" et ne sont pas d'ordre matériel. L'entrée aux HBNPC pour échapper aux "petits boulots", pour le logement, parce que "*il y avait tout*" leur semble une action "logique" (l'entrée aux Houillères est le moyen adéquat pour atteindre ces objectifs). En revanche, l'évocation des "copains", du "goût" traduit une autre série de causes dont ils ont partiellement conscience, mais qu'ils expriment quand même. L'expression "*je suis rentré bêtement*" résume parfaitement cet ensemble de causes : l'entrée aux mines se fait "naturellement", sans que les agents ne réfléchissent à ce pourquoi

³ Tous les aspects cités - maisons, salaires, structuration du temps - expriment la manière dont les HBNPC assuraient la continuité générationnelle. La force d'attraction de mines devaient compenser la force de répulsion constituée par les risques et la maladie.

⁴ A. Schutz accorde plus d'importance à la réflexivité. C'est pourquoi, même une action "normative" peut devenir consciente une fois qu'elle a été réalisée.

Schutz A., *le chercheur et le quotidien*, Méridiens, 1994

ils le font. En fait, ces expressions sont la traduction des contraintes externes. Elle sont relatives à la structure sociale dans laquelle se trouvent les enfants de mineurs : vie en cité, mono-activité, continuité intergénérationnelle, socialisation dans une famille de mineurs et, pour quelques-uns, mythification et glorification des mineurs.

B) - Les conséquences des types d'entrée aux HBNPC.

Ces agents entrent aux mines au terme d'un processus caractérisé par une invalidation scolaire et/ou par une suite d'expériences professionnelles non satisfaisantes. Les Houillères leur permettent d'avoir une vie stable et structurée. Leur niveau de qualification ne leur aurait pas permis d'avoir une situation similaire dans d'autres activités.

Dès lors, le reclassement apparaît comme le processus inverse à celui qui est à l'origine de leur entrée. Il remet en cause la double installation. Il s'agit de sortir de cette institution et de trouver une activité satisfaisante qui n'a pas été trouvée au début. Deux conséquences en résultent : l'attentisme pendant la période de reclassement, le jugement négatif de leur emploi de reclassement.

La caractéristique essentielle du comportement des reclassés pendant le reclassement est l'attentisme. Nous l'avons constaté dans les entretiens de ceux qui se sont occupés de la reconversion et, surtout, dans les divers commentaires des responsables des HBNPC (chapitre II). Nous l'avons observé également dans les entretiens effectués : *"j'avais vingt trois ans, il ne manquait pas beaucoup hein ! Vingt trois ans, trente huit ans, il manquait rien", "après menace de licenciement, j'y croyais un peu, je savais qu'ils n'avaient pas tous les droits, il n'y avait plus rien, il n'y avait plus de possibilités de ..."* (M7), *"entre nous, on ne voulait pas quitter notre fosse, vous savez...Ils nous poussaient. On voulait rester à la fosse...Ils nous faisaient comprendre "Après, tu vas être chômeur". Ca commençait à....ils se mettaient en colère "Il faut partir les gars". On passait tous les examens, les entretiens...On refusait...A la fin, on pouvait plus "Il reste cinq places, après c'est terminé, vous, c'est dehors". Quand on refusait une place, on revenait à la fosse, on était heureux. On voulait retarder le plus de temps possible"* (M19). C'est également pour cette raison que M4 et M2 ont été mis en CIAP.

Au départ, nous l'avons dit, les responsables des HBNPC ont tendance à présenter les mineurs comme des gens passifs qui "attendent" que les Houillères leur trouvent un emploi satisfaisant et qui refusent toutes les propositions pour ne pas partir (chapitre II).

L'attentisme manifeste un refus de partir. Le processus d'entrée aux Houillères permet de comprendre ce comportement car l'attentisme est le résultat direct du processus qui les amène aux mines (invalidation des parcours hors des mines, invalidation scolaire, niveau de qualification bas, etc.). Beaucoup d'entre-eux connaissent d'autres activités et entrent précisément aux HBNPC parce qu'elles ne les satisfont pas. Ces agents pensent (à tort ou à

raison) que leurs savoirs sont peu transférables et qu'ils n'auront pas les mêmes revenus et avantages à l'extérieur des Houillères, que ce qu'ils n'ont pas obtenu avant les mines, ils ne peuvent pas l'obtenir quinze ou vingt ans après.

La deuxième conséquence est directement liée à ce qui vient d'être dit. En effet, les motifs exprimés par les reclassés, justifiant leur entrée aux mines, représentent une grande partie de leurs regrets. Nous retrouvons les mêmes thèmes que ceux constatés dans l'analyse des entretiens (chapitre III). Ces derniers concernent les revenus, le logement, la régulation familiale (aux HBNPC, l'épouse ne travaille pas, n'a pas besoin de le faire, s'occupe des enfants), les disponibilités horaires (ils entrent parce qu'ils n'ont pas assez de congés, trop de déplacements). Or beaucoup d'entre-eux (réussites relatives, échecs) expriment, dans leur entretien, des regrets dans les mêmes domaines : structuration du temps, dérégulation familiale (épouse au travail parfois), salaires plus faibles. Ils vivent ce qu'ils ont connu avant d'entrer. M12, M34 et M36 ont souhaité le transfert inter-bassins, et donc de rester mineurs, parce qu'ils ont connu des expériences très négatives en usine.

Autrement dit, les reclassés comparent l'emploi de reclassement à la situation vécue aux Houillères : les postes offerts sont évalués de cette manière, c'est-à-dire par rapport à toutes les caractéristiques de l'ancienne situation. Ceci explique pourquoi ils utilisent souvent leur droit de refuser l'emploi pendant la période de stage, afin de revenir aux HBNPC. Cet emploi leur apparaît toujours en-deçà de leur situation minière. Ils pensent qu'ils peuvent trouver un meilleur emploi la prochaine fois.

En définitive, le reclassement vient briser ce qui a été construit dix, quinze ou vingt ans avant.

II - Les mises à l'épreuve.

Les mises à l'épreuve caractérisent la période qui commence au moment de l'entrée dans une institution d'accueil. Elles concernent plus spécifiquement les reclassés en entreprises privées et, dans une moindre mesure, les transférés inter-bassins et inter-filiales, les reclassés EDF. En effet, les premiers ont fait l'objet de procédures spécifiques qui, nous l'avons vu dans le chapitre II lors du détail des moyens mobilisés par les HBNPC, reposent sur une prime de 30 000 Fr. conditionnée au respect d'un délai de deux ans et un stage d'essai de 2 à 6 mois financé par les Houillères. Les transférés inter-filiales ne sont pas concernés par les mesures. Les transferts vers les bassins bénéficient d'une mesure équivalente au stage puisqu'il leur est possible de revenir aux HBNPC. Quant aux reclassés à EDF, la prime et le stage sont présents mais le respect du délai n'a pas de sens, une fois que les ex-agents des HBNPC sont embauchés dans l'entreprise publique (sécurité de l'emploi).

L'objectif des mesures est de faciliter le reclassement des agents dans des institutions extérieures. Ce processus s'insère dans une problématique plus générale que l'on qualifie de "discrimination positive". En effet, la population en "restructuration" (concernée par un plan social et menacée par un licenciement) est un "public-cible" comme, par exemple, les

chômeurs de longue durée, les jeunes sortis du système scolaire sans formation. A ce titre, ces "publics" bénéficient de mesures destinées à créer une "différence" positive qui leur permet de s'insérer sur le marché du travail.

En ce qui concerne les reclassements, l'embauche se distingue d'un recrutement traditionnel dans lequel, en principe, ne comptent que le profil du demandeur d'emploi et son adéquation aux besoins de l'entreprise. Les mesures de reclassement peuvent représenter une partie de la décision d'embauche. Nous l'avons vu avec l'analyse d'une procédure de reconversion (l'entreprise S.). Le chef du personnel avoue que trop de mineurs ont été embauchés. En fait, pendant le stage, les agents des Houillères ne coûtent rien à l'entreprise et, si l'un d'entre-eux ne s'adapte pas, il revient aux HBNPC. En revanche, ceux qui s'adaptent, sont embauchés au minimum pendant deux ans. Pour l'entreprise d'accueil, le risque de prendre des agents des HBNPC est faible. Elle est incitée à en prendre un nombre relativement important : ceux qui s'adaptent, restent, les autres retournent aux HBNPC, sans frais. Ces mesures, efficaces pour le reclassement à court terme, ne donnent pas de garanties sur l'avenir, comme l'exprime A. Lerolle : *"soit l'embauche se serait faite sans cela, et elle est donc superflue, soit la prime est le motif de l'embauche et il s'agit d'une mauvaise opération préjudiciable, à terme, au salarié"*⁵.

Les mesures de reclassement définissent une période qui dure approximativement deux ans. Pendant celle-ci, le reclassé possède une certaine "sécurité" mais, d'un autre côté, il se trouve dans une situation marquée par une forte incertitude quant à sa situation future et aux motifs de l'entreprise.

C'est pourquoi il nous semble que cette période est caractérisée par une "mise à l'épreuve" des agents reclassés. Elle peut prendre plusieurs formes. Tout d'abord, les supérieurs hiérarchiques des équipes dans lesquelles se trouvent les agents des Houillères, essaient d'évaluer et de juger les capacités des nouvelles recrues, afin d'en sélectionner quelques-unes. Ensuite, les pairs ou les subordonnés (pour les ex-AM par exemple) ont les mêmes attitudes envers les reclassés. Ici, il s'agit d'un problème d'intégration dans le collectif de travail. Or, comme nous allons le voir, les mesures qui permettent le reclassement peuvent être à l'origine de différences que les pairs et/ou subordonnés perçoivent de manière négative. Ces derniers catégorisent les reclassés en termes "d'assistés", de "favorisés". Enfin, lié ce qui précède, il faut prendre en compte les procédures de reclassement d'une entreprise à une autre, c'est-à-dire le passage d'une classification à une autre qui se fait, en général, à "parité" : un AM est reclassé chef de chantier dans le BTP, un ouvrier qualifié conserve cette classification, etc.

Commençons par regrouper les problèmes relatifs aux conséquences des reclassifications et des mesures qui créent des différences perçues par les partenaires et les subordonnés.

⁵Lerolle A., *op. cit.*, Documents de travail, n°62, CEREQ, 1991

M2 (entreprise S., BTP)

"Je suis rentré ouvrier qualifié, chose qui n'aurait pas dû se faire...C'est comme si je prenais votre place...C'est pas normal... Moi, j'étais content au niveau pognon...On aurait dû rentrer comme ça mais suivre des formations tandis que là on n'a pas suivi de formations. On est rentré, on est tout de suite passé OHQ (ouvrier hautement qualifié) alors qu'il y avait des gars qui travaillaient depuis dix ans qui n'étaient même pas OHQ et qui, eux, connaissaient leur boulot tandis que nous, non. (...) C'est vrai que quand on est rentré pour le métro c'est-à-dire faire les puits et des galeries...c'était pour ça, pas pour faire autre chose...Toujours est-il que les collègues de travail de la S...Bon, ils ne voyaient pas tout ça d'un bon oeil !...Ce qui est très normal parce qu'on arrivait là avec une qualification qu'eux, ils avaient pas...Ce qui fait que, maintenant, on ne fait plus de puits, plus de galeries pour le métro, tout ça,... des gars comme nous, on est gracieusement payés, sans connaissances,....On travaille avec des gars qui sont payés moins et qui ont plus de connaissances..."

M21 (transport)

"Au départ, quand nous, on est arrivé, deux mois après l'embauche...d'autres chauffeurs sont arrivés. Eux ne faisaient rien que des contrats. Au départ, ils ne se trouvaient pas très contents non plus....Les Houillères, une entreprise publique, du jour au lendemain, certains arrivent et puis, pof !, c'est l'embauche."

M25 (transport)

"Au début, on a eu du mal à s'entendre avec eux (les autres chauffeurs)...parce que, eux, ils voulaient faire rentrer des collègues comme chauffeurs. Mr. S. ne voulait pas les prendre. Ils disaient qu'on était favorisé. On travaillait trois mois pour rien pour Mr. S.. (...) On leur disait "*Qu'est-ce que tu veux qu'on dise, c'est le patron qui est venu nous chercher. Si ton copain, il veut venir, il n'a qu'à venir, il prend les sacs de farine à notre place et puis tu verras s'il va rester*". Déjà, ils venaient avec nous une journée, ils repartaient, ils pleuraient ! Il fallait savoir les porter, c'est lourd des sacs de cinquante kilos. Eux ne conduisaient que des camions, c'étaient des palettes."

M7 (chef de chantier, BTP)

"Déjà, quand je faisais le stage, il y avait des gars de valeur qui étaient ouvriers, qui connaissaient leur boulot sur le bout des doigts et tout et que eux, aussi, ils souhaitaient avoir un poste et...mois, j'arrive là comme un cheveu sur la soupe...Je ne connais rien. Si le gars, il veut m'induire en erreur, il peut le faire au niveau des pentes, de n'importe quoi ! Et vous plongez !"

M8 (chef de chantier, BTP)

"Les gens, ils vous voient arriver avec des gros sabots...Aucune expérience...Les gens qui étaient sur le chantier, ils avaient 20/25 ans derrière eux...et qui étaient mes subordonnés...Ils pouvaient nous contrôler puis nous ent...Une pause de canalisation, ne connaissant pas le métier, les petites ficelles, eux, ils faisaient de travers ex-près pour que..."

Vis-à-vis des pairs et des subordonnés, les procédures de reclassement dans l'entreprise d'accueil sont à l'origine d'une légitimité contestée : soit parce que le reclassé bénéficie d'un contrat à durée indéterminée que d'autres n'ont pas, soit parce qu'il se trouve dans une position hiérarchique qui n'apparaît pas légitime. Dans ces conditions, leur intégration est difficile, ils sont mis en question par les autres. Leur "identité pour autrui" est construite en partie par une catégorisation en termes de différences de traitement et de positions illégitimes obtenues suite à la reclassification. Les reclassés doivent (re)construire une légitimité.

Ensuite, les mises à l'épreuve sont exercées par les responsables de l'entreprise et les "supérieurs" immédiats (les chefs d'équipe, de chantier par exemple).

M13 (ouvrier, BTP)

"Au début...euh...On n'a pas conduit un engin tout de suite...Il y a eu du travail à pied...du piqueur et tout...pour voir ce que j'avais dans le ventre...et puis ils m'ont pas lâché hein !... Cette période a duré un mois, deux mois...Après qu'ils ont vu qu'on avait des bras...Ils m'ont laissé un peu tranquille...Au départ, c'était pour voir ce qu'on avait dans le ventre...Euh...moi, j'avais le marteau-piqueur dans les mains tout le long de la journée...Il fallait y aller hein !...Autrement, c'étaient eux qui avaient ça dans les mains !...Ils ne pouvaient pas trop m'embêter parce que je faisais mon travail...Maintenant, ça va...je conduis un rouleau de trente cinq tonnes...mais je ne suis pas tout le temps dessus."

M6 (ouvrier, BTP)

"On est arrivé à cinq à M. (démolition), nous sommes restés à deux...C'était un boulot de démolition générale...Il fallait...tout le temps, c'était le même bain, piqueurs, poussières...On arrivait de la mine, on retombait là-dedans. On avait l'habitude mais tout le sale boulot...Bah ! les mineurs, ils vont le faire !...Et les autres conduisaient des grues, des camions."

M19 (transport)

"On devait travailler un an chez S. (...) Après un an, le patron nous a embauchés...Le patron devait toucher une prime au bout de deux ans...C'était ça aussi qui nous...On disait "*Tiens, il nous embauche un an...mais après, au bout d'un an, est-ce qu'il va nous licencier ?*" C'est ces deux premières années qui nous a fait ch...On était stressé...Quelques fois, on était malade...Moi, j'ai été malade...chaque année...maladie nerveuse...j'étais inquiet."

M22 (boucher-désosseur)

"Le début était difficile...Au stage, on était beaucoup. J'étais un des plus vieux. C'était nerveux. Je n'arrivais pas à m'adapter. (...) Une fois où j'étais allongé sur la table pour voir le moniteur...et...plus tard "*A., il paraît que tu étais allongé sur la table et que tu étais à moitié endormi*"...J'ai dit, maintenant, je vais te faire voir quelqu'un qui n'est pas endormi. Alors je poussais un petit peu, tout ça, pour être autour du moniteur. J'ai dit chacun se débrouille, s'il faut être nerveux, je suis pas le dernier. Là, il m'a compris, il a vu qu'il s'était un peu trompé."

"C'était un dur le moniteur. Une fois, il est arrivé dans le dos, il me tape dans le dos...Je me suis retourné, je l'ai rattrapé au cou et je lui ai dit "*écoute, j'suis un homme aussi, tu me refais un coup comme ça, mi, c'est pas dans le dos, c'est dans la gueule que tu l'as*". Il a vu qui j'étais quoi. De là, ça été impeccable, il s'occupait de moi et tout. C'était un dur-dur, il fallait être un dur-dur aussi. Il y a eu cette altercation puis, après, je me suis adapté. Après, c'était tout, on a mis les choses au point."

"Ca a duré un mois, en stage, il fallait s'adapter...Je sais pas s'il m'avait considéré comme un vieux. Quand je me suis imposé un peu, je me suis pas laissé faire. Ca été tout. Quand on a fini le stage, il m'a payé le restaurant et tout. Il m'a dit "*t'es mon meilleur*".

M25 (transport)

"On était à l'épreuve nous...c'était tout à la main...et nous, quand on prenait un sac de farine, c'était pas le prendre ici et le mettre là, il y a des moments, il y a des vieilles boulangeries-pâtisseries, il faut monter au grenier."

M46 (transféré inter-filiales)

"Au début, on m'a dit "*il faut faire tes preuves*"... J'avais cinq ouvriers avec moi alors que, au fond, je commandais quarante ouvriers !"

Les supérieurs hiérarchiques essaient d'évaluer les nouvelles recrues car, eux-aussi, incités à prendre des agents des Houillères, souhaitent savoir si ces derniers correspondent aux attentes, sont susceptibles de s'adapter (surtout qu'ils arrivent par contingent). Ainsi, M13, pourtant embauché pour un poste de conducteur d'engins, réalise toute une série de travaux peu qualifiés (le travail "*à pied*"), pour voir ce qu'il "*avait dans le ventre*". Ce n'est qu'ensuite que M13 peut faire son métier de conducteur d'engins ("*maintenant, ça va*"). Le même type de séquence est constaté pour les cas de M6 et M25 : ce dernier exerce les travaux que d'autres refusent avant d'être considéré comme un conducteur "comme les autres" ("*c'était tout à la main...Eux, c'étaient des palettes*").

Le cas de M22 apparaît extrême puisqu'il semble lié à la personnalité de celui qui prend en charge le contingent de mineurs et qui doit assurer leur adaptation. Pourtant, encore une fois, nous relevons le même processus à l'oeuvre. Au départ, le contingent est nombreux - 22 mineurs recrutés en 1989 -, les agents doivent s'adapter, ce qui explique la concurrence existant entre eux. Dans un premier temps, M22 n'arrive "pas à s'adapter".

M46 illustre la situation du "débutant/ancien". Il avait des responsabilités au fond en étant responsable de quartier mais "on" lui demande de faire ses "preuves" au jour, avec une équipe plus restreinte.

Enfin, dernier type de mises à l'épreuve, les problèmes d'intégration dans les collectifs de travail.

M6 (ouvrier, BTP)

"Au début, on a été mal vu... parce que... ils nous appelaient "les bouyoux rouges"... On n'était pas bien vu."

M14 (ouvrier, BTP)

"La réaction de ces gens-là (les autres ouvriers), je les comprends bien... parce que, étant donné que nous... ils croyaient qu'on allait prendre leur boulot. Ils ont eu la réaction que tout le monde aurait eue. Ils faisaient beaucoup de remarques."

M33 (transféré inter-bassins)

"Moi, je suis arrivé au fond de la mine, personne ne m'a serré la main, personne ne m'a dit bonjour. Je suis parti comme je suis arrivé !"

M36 (transféré inter-bassins)

"On a été très mal perçus, on nous acceptait pas. Ils auraient préféré qu'ils embauchent les gars d'ici."

M39 (transféré inter-bassins)

"On était considérés comme des étrangers. Ils ont même fait signer une pétition pour pas que les gens du Nord viennent là."

M12 (transféré inter-bassins)

"On nous a critiqués, *"tu viens manger notre pain !"*"

Que ce soit dans les mines de La Mure, le BTP ou le transport, l'arrivée des mineurs suscite des craintes et quelquefois des rejets dont les motifs sont parfois obscurs. Les mineurs partis à La Mure, nous l'avons vu, perturbent les régulations locales ("*Des histoires phénoménales...que je cassais les prix*", M36). Dans les entreprises privées, les autres salariés se sentent menacés par la présence des agents des HBNPC, ces derniers prennent des places possibles, etc.

C'est pourquoi nous utilisons l'expression "mise à l'épreuve" pour caractériser cette situation et ce contexte dans lesquels, d'une part, la hiérarchie essaie d'évaluer les reclassés par rapport au travail demandé et, d'autre part, les pairs les catégorisent comme étant bénéficiaires d'avantages et de positions non légitimes. Ceci est le résultat des procédures de reclassement mises en place.

La mise à l'épreuve se constate aussi par le contre-exemple fourni par M21. Contrairement à ceux qui précèdent, il est intégré progressivement dans son entreprise de transport.

M21

"Je vais vous le dire franchement, j'ai eu de la chance parce que, quand on est aux C. (l'entreprise). On nous a pas poussés...C'est-à-dire que, on devait faire un travail, on n'a pas dit "*Tiens, moi, je veux que tu me fasses ce travail comme celui qui connaît la route*", "*Pour le départ, ici, au bord, après on essaiera d'agrandir*". On nous a aidés."

Il déclare avoir "*eu de la chance*" précisément parce que sa mise à l'épreuve ne s'est pas déroulée de manière brutale. Bien au contraire, il a été "aidé".

En ce qui concerne les reclassés en entreprises privées, ce traitement "objectif", par les autres, se double d'une subjectivité marquée par des incertitudes. M19 exprime ce problème des reconversions. Pendant les six premiers mois, il possède une certaine "sécurité" grâce au retour possible aux Houillères (stage à l'essai). Mais l'inquiétude est bien présente quant à la probabilité d'être embauché. La deuxième année est encore plus difficile car le reclassé est embauché, il ne peut plus retourner aux Houillères mais, étant donné que l'entreprise n'a pas

perçu la prime, il ne sait pas encore sur quelle base il est accepté : l'attente de la prime ou ses compétences ? Tant que l'entreprise n'a pas perçu la prime, M19 est dans l'incertitude, que celle-ci soit fondée ou non. Il est stressé et malade. Tous les agents en entreprises privées vivent difficilement la période des deux ans car ils ne savent pas ce qu'il va advenir ensuite. Leur subjectivité est profondément marquée par ces incertitudes.

Les mises à l'épreuve sont les conséquences directes des mesures adoptées pour le reclassement du personnel. Ces dernières sont efficaces pour trouver des entreprises susceptibles d'embaucher des agents. En revanche, elles ne donnent pas assez de moyens pour faciliter l'adaptation des reclassés à leur emploi de reconversion. Comme le souligne M2, les mineurs entrent avec une classification qui leur évite d'avoir un statut de "débutant" (chef d'équipe), mais qui n'est pas associée à une formation suffisante. En quelque sorte, les recrutements de salariés en reclassement sont "biaisés" par les mesures car l'embauche ne s'est pas faite exclusivement sur la base des compétences du salarié. C'est le reclassé qui doit élever son niveau de savoirs par rapport à la position obtenue suite au reclassement. Cette situation crée beaucoup d'incertitudes, surtout pour l'agent reclassé.

Non seulement les mesures de reclassement entraînent une catégorisation des reclassés par les partenaires mais elles incitent les supérieurs hiérarchiques à essayer de mesurer les capacités des nouvelles recrues.

III - Les constructions identitaires ou "le travail sur les écarts".

Les constructions identitaires commencent dès l'entrée dans l'institution d'accueil (ou l'ouverture de l'entreprise pour les créateurs). De ce fait, elles incluent la période de "mise à l'épreuve", traitée précédemment. Toutefois, après l'embauche, et surtout après le versement de la prime de 30 000 Fr., l'adaptation est sans "biais" dans la mesure où, à terme, seules les compétences et les savoirs des reclassés leur permettent de tenir leur position.

Pour analyser les constructions identitaires, rappelons quelques concepts définis dans le chapitre I. Avant la reconversion, c'est-à-dire aux Houillères, il existe un relatif ajustement entre "l'identité pour soi" et "l'identité pour autrui"⁶. Le premier type d'identité est ce à quoi s'identifie l'individu, les traits qu'il s'accorde à lui-même. Le deuxième type est la manière dont "on" définit cet individu, les traits qu'on lui accorde. Dire qu'il existe un ajustement de ces deux types, signifie que les agents des Houillères sont adaptés à leur environnement. Dans

⁶J. C. Kaufmann, afin d'éviter la profusion de qualificatifs accolés à l'identité (identité virtuelle, réelle, pour soi, pour autrui, biographique, structurelle, etc.), propose le terme de rôles pour désigner les "*cadres sociaux de l'identification*", qui expriment "*parfois les notions de position, de place, de statut, d'attitude, voire de contexte d'interaction*" (p.303) et le terme d'identité "*compris comme processus d'identification à partir de la subjectivité individuelle*" (p.304).

Kaufmann J. C., "*Rôles et identité. L'exemple de l'entrée en couple*", p 303, Cahiers internationaux de Sociologie, XCVII, 1994.

ces conditions, "les représentations et valeurs auxquelles [l'individu] s'identifie, par lesquelles il fixe une signification à son être, sont celles-là même qui lui permettent de s'accorder avec son environnement. Tout au moins elles doivent être homologues, c'est-à-dire relever d'un même modèle⁷". C'est pourquoi nous parlons d'un "ajustement" entre l'identité et le "cadre social" produit par un contact long et fréquent à un environnement.

Le reclassement dans une institution d'accueil ou dans une activité externe (pour inclure les créateurs d'entreprise) crée un désajustement entre l'individu et son environnement, donc un écart entre les savoirs de l'individu et les attentes formulées par ce nouvel environnement. Pour reprendre les termes de C. Camiliéri ci-dessus, ce à quoi l'individu s'identifie, accorde un sens positif n'est pas nécessairement en accord avec les attentes émises par les autres membres appartenant à l'institution.

Dans ces conditions, les reclassés mettent en oeuvre un "travail sur les écarts"⁸. Celui-ci prend deux formes : une mobilisation de moyens pour s'adapter à l'environnement, pour se faire reconnaître par les autres (transactions externes), une interprétation subjective de la situation présente par rapport à celle du passé dont l'objectif est le maintien d'un sentiment de continuité et d' "estime de soi" (transactions internes). Fondamentalement, ces deux formes de "travail" sont en interaction : la position professionnelle et sociale obtenue dans le présent (transactions externes) est le point duquel le reclassé juge, interprète et évalue toute la trajectoire (transactions internes). Inversement, l'interprétation de la situation a aussi des conséquences sur les comportements dans l'entreprise, le meilleur exemple étant celui du "retrait" qui manifeste un désinvestissement subjectif. Toutefois, dans les développements qui suivent, nous séparons ces deux formes de travail sur les écarts qui sont confondues dans la typologie construite dans le chapitre III.

A) - Les transactions externes.

Ces transactions, appelées également stratégies objectives, désignent le processus qui caractérise la capacité du reclassé à se modifier pour répondre aux attentes externes. Il s'agit de s'adapter au nouvel environnement. La problématique générale de la stratégie objective est l'adaptation. Pour atteindre cette fin, le reclassé mobilise des moyens

Ceci étant dit, il est nécessaire d'établir une différence en ce qui concerne les résultats de la stratégie objective. Dans le chapitre I, en référence aux analyses de G. H. Mead, et aux concepts de "Moi" et de "Je", nous avons distingué deux résultats de la transaction externe qui sont également deux étapes successives de la stratégie objective et deux types de relations à l'environnement.

⁷ Camiliéri C *et al.*, *op. cit.*, p.93, 1990

⁸ Nous avons déjà signalé le fait que nous avons emprunté cette expression à J. Palmade. Palmade J, *op cit.*, 1996

Le "Moi" exprime l'adaptation à l'institution, c'est-à-dire la phase pendant laquelle l'individu intériorise, par la prise de rôle, "l'esprit" du groupe qui lui permet d'en devenir membre comme "les autres". Le "Je" exprime la reconnaissance individuelle de la personne dans son environnement, c'est le moment où l'individu s'approprie activement le rôle afin de se faire reconnaître comme un être "à part entière", et pas seulement comme "les autres". Dans ce mouvement, il cherche une reconnaissance personnelle en singularisant sa position et souhaite minimiser l'interchangeabilité constitutive de l'application étroite des règles du poste. Comme le souligne G. H. Mead, il se fait reconnaître par ses "différences".

Lors du premier moment, la dimension cognitive prédomine car l'individu interprète et reconstruit les rôles d'autrui afin de s'adapter. Ainsi, *"sous son aspect cognitif, la prise de rôle peut alors être considérée comme l'équivalent de la "compréhension" décrite par Weber⁹".* Lors du second, c'est la dimension identificatrice qui prédomine car l'intériorisation permet à l'individu de s'identifier à des aspects attractifs à partir desquels il se fait reconnaître. *"Ces deux moments sont à la fois logiques et chronologiques : le "je", sujet actif du présent, devient toujours l'instant suivant le "moi" objet de perception."¹⁰*

En ce qui concerne la reconversion, ceci est fondamental : identification et reconnaissance sont étroitement liées et en interaction. L'individu accède à l'identité qu'en étant reconnu par les autres or, c'est par la singularisation de sa position qu'il est reconnu.

En fin de compte, il est possible de distinguer plusieurs résultats des stratégies objectives : soit le reclassement est un échec, soit il est une "réussite" (maintien d'une position professionnelle). Dans ce dernier cas, les reclassés peuvent être adaptés sans avoir construit une reconnaissance. Enfin, ils peuvent avoir obtenu une reconnaissance qui peut être soit forte, soit faible.

1) - L'adaptation.

Le premier moment de la stratégie objective est l'adaptation. Nous l'avons dit, dès le reclassement dans la nouvelle activité, l'adaptation est une nécessité pour le reclassé. Dans le cas contraire, il ne s'adapte pas et risque le chômage (après les deux premières années, une fois passée la période de stage, car il apparaît peu probable que l'entreprise le licencie sans avoir perçu la prime).

J. M. De Queiroz souligne la dimension cognitive dans la construction du "Moi". En effet, l'adaptation est une phase de compréhension de l'environnement, des positions et des rôles de tous ceux qui composent l'entreprise de reclassement. Pour comprendre sa propre position, G. H. Mead a amplement montré la nécessité de comprendre le rôle des partenaires dans l'interaction. C'est pourquoi l'adaptation est un moment nécessaire dans la construction de l'identité.

⁹ Queiroz (De) J. M., *op. cit.*, p.38, Rennes, Presses Universitaires, 1994

¹⁰ *Ibid.*, p.41

De ce fait, il est possible de ne pas accéder à l'étape suivante, la reconnaissance, qui suppose une personnalisation du rôle. Certains reclassés sont dans cette situation. En effet, faute de formations, de connaissances, ils ne peuvent pas construire une identité professionnelle satisfaisante. Ils s'adaptent à leur poste, appliquent les exigences de celui-ci, se "conforment" aux règles collectives pour se faire accepter, mais n'arrivent pas à diminuer leur substituabilité, à connaître une évolution et une progression professionnelle (suite de positions ascendantes, responsabilités croissantes). Dans ces conditions, nous parlons d'adaptation minimale ou de "conformisation" qui représente *"le degré de similitude qui existe entre un acteur et son environnement"*¹¹. Un trop grand écart risque d'aboutir à une marginalisation et à une invalidation professionnelle (chômage).

C'est pourquoi nous devons distinguer deux situations : celle des reclassés qui se "conforment" à leur poste (adaptation minimale) et celle de ceux qui s'adaptent mais qui ne restent pas à ce stade (accès à la reconnaissance).

Certains reclassés n'accèdent pas à une reconnaissance : M2, M5, M11, M14, M19, M24, M31 et M44 illustrent la situation d'adaptation minimale.

Ces cas de reclassement, nous allons le voir, non seulement se "conforment" au poste, mais, de plus, il s'avère que l'application étroite des exigences de celui-ci soit aussi une stratégie destinée à éviter le chômage. Ils n'obtiennent pas une reconnaissance personnelle, des responsabilités, ne connaissent pas d'ascension, n'accèdent pas à des fonctions qualifiées. En reprenant les analyses de R. Sainsaulieu en termes de "lutte", de confrontation de "forces", on peut dire qu'ils ne peuvent pas soutenir leurs différences, qu'ils ne sont pas les "maîtres" de la transaction externe. Pour eux, le travail n'est pas un espace d'identification car il ne fournit pas de satisfaction au delà du revenu qu'il procure. Dans cette situation, les reclassés "attendent" la retraite (comme certains d'entre-eux l'ont fait autrefois) et disent tenir dans le présent pour leurs enfants encore scolarisés et pour cette échéance.

M14 (ancien ouvrier à l'abattage, reclassé ouvrier dans une entreprise de démolition) n'a pas vraiment de "place" dans son entreprise. Il a passé le permis poids-lourd, était dynamiteur aux HBNPC, mais l'entreprise a déjà, semble-t-il, les employés qu'il faut. Selon M14, celle-ci a embauché des mineurs pour avoir *"un plus"* vis-à-vis des Houillères, afin d'obtenir des contrats de démolition.

En conséquence, *"c'est tout juste si le mineur était juste bon à pousser une brouette"*. M14 est confiné à des tâches déqualifiées sans jamais avoir pu exercer d'autres fonctions permettant la reconnaissance : *"J'ai un patron qui n'a pas su exploiter nos capacités. On n'a pas eu confiance en les mineurs. On nous a pas donné, un moment donné, même après six mois, même après un an, même après deux ans d'adaptation, on nous a pas donné, notre chance à tous les niveaux que ce soit, monter sur une machine, conduire un camion, ou bien*

¹¹Kastersztein J., *"Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités"*, p.33, in Camiliéri C., *op. cit.* 1990

ceci ou bien cela". Ces paroles illustrent parfaitement le processus de blocage de la reconnaissance. *"Après deux ans d'adaptation"*, il ne peut pas accéder à des travaux plus qualifiés (*"conduire un camion"*) qui lui permettraient d'être reconnu et d'accorder un sens positif à son expérience professionnelle.

Autrement dit, M14 en reste à l'adaptation, c'est-à-dire à l'exécution des fonctions de base des TP. Dans cette situation, il n'espère plus rien. M14 adopte l'attitude qu'il avait déjà pendant la période de la reconversion, l'attentisme (*"J'attends la retraite"*).

M24 est un ancien ouvrier du fond qui n'a pas voulu quitter le bassin et qui a trouvé une entreprise dans sa ville d'origine par l'intermédiaire de son réseau familial. Après une faillite, il entre intérimaire dans une entreprise d'emballage de prospectus dans laquelle il finit par être embauché en qualité d'ouvrier non qualifié. Son travail est très répétitif et intense car il s'agit de produire un certain tonnage de prospectus emballés : *"On s'occupe pas...C'est la cadence, six mille à l'heure, sept mille, huit mille piles à l'heure... Il faut suivre... C'est quoi ça ? C'est de l'esclavage !...Dix-neuvième siècle, c'est le même...on n'avance pas, on recule !", "Des moments, elle tourne à sept mille heure...J'ai cinq margeurs, je mets les documents dans les margeurs, je m'occupe de la machine...Je fais ça pendant huit heures !"*.

Le blocage se réalise au niveau du poste occupé (il souhaite accéder à un autre poste) et du salaire obtenu (il n'évolue pas, il est au SMIC). Quand il commence, le travail ne lui déplait pas : *"Au début, ça me plaisait...(..) J'avais des ambitions, je disais, tiens, je vais monter, je vais passer plus haut"*. Mais ensuite, il n'est pas augmenté et n'a pas de promotion : *"mais quand on voit qu'on n'a rien en contrepartie. (...) On veut bien donner mais si on n'a rien en contrepartie (...) J'ai neuf ans de boîte, un intérimaire, il vient, il gagne autant que moi (...) Je suis arrivé à être payé au SMIC. Ca fait mal quand même ! (...) Il n'y a pas d'avenir, c'est ça le problème"*.

Au total, M24 n'obtient de reconnaissance, ni en termes de fonction exercée, ni en termes de salaires. Dès lors, il se trouve dans la même position que M14, c'est-à-dire l'attentisme : *"Personnellement, il me reste trois ans à faire (...) Je travaille parce qu'il faut que je travaille (...) Je lève le pied"*.

M19 était ouvrier à l'abattage. Ne voulant pas faire du transport national ou international pour ne pas être absent de chez lui, le soir, il est "prête" à une entreprise spécialisée dans la ferraille. La situation est très inconfortable car il est au service d'un donneur d'ordres qui n'est pas son patron.

Le début est très difficile car, comme nous l'avons montré dans la partie "mise à l'épreuve", M19 a beaucoup d'incertitudes quant à la stratégie de son entreprise (incertitudes sur son embauche la première année, sur sa place la seconde année après le délai des deux ans) : *"Au début, j'ai paniqué...Si j'ai paniqué ! Celui qui ne connaît pas, qui n'a pas le sens de l'orientation, il n'arrivera jamais, il va tourner en rond"*. C'est certainement à cause d'un travail difficile et des incertitudes que M19 fume beaucoup (*"Je fume deux paquets, avant je fumais pas"*) et qu'il développe des maladies nerveuses (il n'en parle pas).

M19 applique les règles pour pouvoir être considéré comme un transporteur qui fait bien le travail qu'on lui confie dans sa position de transporteur régional. L'application

ritualiste des règles se voit à travers l'exemple d'une altercation avec son donneur d'ordres au sujet d'une règle de sécurité que M19 appliquait scrupuleusement (il fermait et vérifiait toutes les sangles du camion, ce qui faisait perdre du temps selon le donneur d'ordres). Cette absence de distance à la règle révèle (en faire trop de peur de ne pas en faire assez) la crainte de réaliser une faute affaiblissant encore un peu plus sa position. Sa "conformisation" apparaît "minimale" dans la mesure où M19 applique les normes pour tenir sa place : *"si ça n'allait pas...j'aurais été dehors...Ils font pas de sentiments. Vous êtes un jeton. Vous faites une connerie, vous êtes (il fait le signe de partir)".* Lui-aussi n'est pas en mesure de résister aux injonctions du donneur d'ordres : *"On est obligé d'obéir".*

M11 était un agent de maîtrise fond. Il s'est reconverti en ouvrant un commerce de fleurs dans une cité minière en 1987. Deux ans après, il fait faillite et se trouve dans une situation financière catastrophique (endettement). Avant le dépôt de bilan, M11 entre en qualité d'intérimaire dans une entreprise de laquage sur aluminium dans laquelle il est embauché par la suite. Au moment où nous l'interrogeons, cela fait huit ans qu'il est entré dans cette entreprise. Est-il adapté ? reconnu ? *"Au départ, j'étais manutentionnaire. J'ai grimpé un petit échelon comme magasinier...Mais on n'a jamais tenu compte dans l'entreprise de mes antécédents comme agent de maîtrise aux Houillères, jamais...Je leur ai maintes fois dit...j'ai dit plusieurs fois,...non, non !"* Ainsi, M11 connaît lui aussi un blocage. Il reste au niveau d'un ouvrier non qualifié et n'accède pas à une fonction qualifiée.

M2 était un ouvrier à l'abattage. Il refuse des propositions et il est mis en CIAP. Cet attentisme le pousse à accepter le départ vers une entreprise de TP, avec vingt deux autres ouvriers. La société a besoin de mineurs pour construire le métro dans l'agglomération lilloise qui nécessite des travaux de creusement et de galerie. Or, pour cette activité, M2 est adapté (comme les autres mineurs) même si le terrain est différent. Ensuite, ce type de travaux est terminé. Dès lors, M2, comme nous l'avons longuement montré, n'est pas affecté à une fonction bien définie (*"Depuis 1991, j'ai fait pas mal de boulots divers...jamais un boulot vraiment bien défini, j'ai toujours été un petit peu à droite, à gauche, chaque fois des choses différentes"*). Il n'est pas spécialisé, ce qu'il traduit en termes de *"bouche-trou"*.

En conséquence, le processus de reconnaissance est bloqué. Il s'agit même d'un très bon exemple puisque la non spécialisation exprime parfaitement la forte interchangeabilité et la faible singularisation de sa position (*"Ce serait mieux [d'avoir une spécialisation] parce que ça vous permet d'avoir quelque chose tandis que, là, vous commencez à avoir quelque chose...et puis, hop ! vous repartez ailleurs. Donc le peu que vous avez pu apprendre, c'est oublié quoi."*). Ce sont les connaissances qui manquent à M2 et, comme nous l'avons dit, il essaie de les compenser par une mobilité accrue et une disponibilité de tous les instants (au début de la reconversion, il n'est pas mobile). Ainsi, il ne peut pas avoir de distance vis-à-vis des règles élémentaires du travail (être à l'heure, accepter les déplacements, être malade le moins possible, ne pas faire de fautes dans son exercice quotidien, etc.) impliquant un certain "ritualisme" et une "conformisation" au rôle de l'ouvrier exécutant, serviable et sérieux (*"De toutes manières, depuis que je suis là-bas, je n'ai jamais posé malade, je n'ai jamais loupé"*

une journée...On me dit tu pars ce soir, je pars ce soir."). Cette dernière expression illustre parfaitement le manque d'autonomie de M2 qui doit accepter ce qu'on lui dit de faire.

C'est la raison pour laquelle, il en "*rêve la nuit*", ce qui lui permet de répéter les gestes à faire le lendemain, c'est-à-dire d'appliquer les normes et les attentes des autres partenaires. Il s'agit bien d'une "conformisation" ("*Je déroulais ma journée la nuit...Quand j'arrivais le matin, je savais comment j'allais procéder parce que j'y avais pensé toute la nuit, pas oublier ceci, pas oublier cela.*"). A la question "Avez-vous toujours ce déroulement dans la tête ?", M2 répond "*Oui, toujours. Ca a moins de conséquences mais disons que...euh...Lorsqu'on pense à quelque chose et qu'on prend son travail à coeur..Ca travaille*". La conséquence est un stress important et un ulcère à l'estomac.

M2 illustre le cas d'une stratégie d'adaptation minimale car il mobilise toutes les compétences basiques (acceptation des déplacements, disponibilité parfaite) et toutes les ressources physiques et psychologiques pour éviter le chômage.

M20 est aussi un cas d'adaptation sans reconnaissance. Celui-ci était un ouvrier à l'abattage reclassé au dernier moment car, pendant longtemps, il pensait être en retraite. Le reclassement est assez expéditif car M20 n'a ni le choix, ni de formation. Il part avec un contingent de mineurs (treize) dans une grande entreprise de TP. Cette reconversion rapide sans formation d'un ouvrier du fond ne peut pas produire un reclassement sur un emploi qualifié. M20 est reclassé manoeuvre dans les TP. Pendant sept ans, il fait les "*campagnes de gravillonnages*" : "*C'était pas difficile, il fallait suivre les machines. C'est tout, c'est la machine qui place, l'enrobé sort, une autre met des gravillons...C'étaient des heures et la chaleur*". Autrement dit, M20 s'adapte et se "conforme" à l'emploi de manoeuvre en acceptant et en exécutant les règles liées à ce dernier.

M5 est un ouvrier marocain. L'essentiel de sa réussite s'explique par la "conformisation" au rôle de manoeuvre.

Nous avons amplement mis en évidence la "conformisation" de M5 aux exigences de son emploi d'ouvrier des BTP. M5 n'est jamais en retard, n'est jamais malade, ne refuse aucun travail. Comme il le dit, "*On est là pour ça*".

Insistons sur le fait si nous l'avons classé parmi les réussites quasi-absolues (catégorie II), c'est en raison de sa satisfaction et de son absence de regrets, c'est-à-dire en prenant compte la subjectivité construite pendant toute la trajectoire. Qu'il soit satisfait n'altère en rien le fait qu'il se soit adapté par "conformisation" au poste d'ouvrier des TP. C'est la raison pour laquelle il n'est pas reconnu au sens où nous l'entendons : ses responsabilités sont faibles, la singularisation de sa position également, il exécute des tâches de base demandant très peu de qualifications.

M22 était un ouvrier du fond. N'étant pas mobile (pas de permis), il doit refuser plusieurs propositions des Houillères et, *in extrémis*, trouve une place de boucher-déossoyeur-dégraisseur dans un abattoir. Nous avons relaté sa mise à l'épreuve très virile qui ne doit pas occulter une adaptation professionnelle difficile ("*Le début était difficile. Aux stages, on était beaucoup... C'est assez dur, il faut s'adapter, ce n'est pas donné à tout le monde. C'est la*

rapidité. (...) J'ai eu un peu de mal au départ. (...) Il fallait s'adapter"). Il reste qu'il s'est conformé de manière étroite à ce poste au rendement ne requérant aucune qualification.

M31 est un transféré inter-filiales. En fait, il est rentré dans le service d'entretien des logements des Houillères avant la fermeture de ce service (entré en 1980). Après une formation rapide dans divers métiers d'entretien, il devient ouvrier dans ce service. Les tâches qu'il exécute sont très peu qualifiées. De surcroît, ce service délègue de plus en plus de travaux nécessitant des qualifications précises aux entreprises extérieures (couverture notamment), leur laissant ainsi les travaux ne demandant aucune qualification particulière. Depuis 1980, il n'a connu aucune évolution de sa position et de son travail.

Autre exemple d'adaptation minimale, M44, un transféré inter-filiales. Après vingt ans de fond et une formation, il devient agent de cité (piqueur) en 1986. En 1988, il ne change pas de fonction puisque le DIB (Département Infrastructure et Bâtiment) est repris par la SOGINORPA. Mais, contrairement aux autres transférés pour lesquels le transfert n'a rien changé, la reprise modifie progressivement sa fonction. En fait, il a atteint le sommet de sa carrière au fond puisqu'il termine ses vingt années en qualité de porion (contrairement aux autres cas qui ont connu une ascension après leur sortie comme M42 et M43).

A partir de 1988, il subit les politiques de l'entreprise et il doit changer plusieurs fois de postes sans ascension tout en ayant des difficultés d'adaptation de plus en plus grandes (*"J'étais piqueur, conducteur de travaux, chef du personnel, de service, à l'environnement, maintenant, je suis technicien du domaine...Et tout ça sans promotion !", "Moi, je suis un vieux livre qu'on met dans une armoire !", "On m'a supprimé mon service, je peux pas discuter." "J'ai horreur de l'informatique, j'arrive pas à m'adapter là-dessus, c'est pour ça qu'ils ont des problèmes avec moi !", "Moi, je suis un homme de terrain, pas un administratif."*)

Ainsi, non seulement il n'a pas connu d'ascension mais, en plus, il change souvent de fonction. Son adaptation apparaît fragile, après trente-trois ans d'ancienneté.

Pour les reclassés qui précèdent, le blocage de la reconnaissance est manifeste. Ils n'ont pas ou peu de satisfactions au travail car ils sont dans des positions fragiles. Ils n'ont pas pu singulariser leur rôle ou exercer des fonctions plus qualifiées. Ils se "conforment" aux exigences du poste d'une manière étroite pour ne pas être licenciés (reclassés du privé) et ont peu d'autonomie. Leurs pouvoirs sont faibles, ce qui ne leur permet pas de résister aux injonctions et prescriptions des autres.

Finalement, ce sont le respect de la règle et un certain ritualisme qui leur permettent de tenir leur place (l'exemple le plus évident est M2 par rapport à son collègue M4, au chômage maintenant car ce dernier n'a pas appliqué des règles élémentaires). Il s'agit d'une sorte de repli sur les normes pour mieux se protéger. Ils n'ont pas de distance vis-à-vis de celles-ci.

Remarquons qu'aucun de ces reclassés n'a fait de formation. Le seul mode d'apprentissage est l'observation, le contact direct avec les tâches à exécuter et l'interaction avec les partenaires de travail.

2) - La reconnaissance.

La reconnaissance est le second moment dans le processus de construction d'une identité professionnelle. C'est la phase pendant laquelle le reclassé accède à des fonctions qualifiées, à des responsabilités, à davantage d'autonomie.

Le point commun des reclassés suivants est l'écart qu'ils réalisent par rapport à l'adaptation minimale et au repli sur des aspects élémentaires du poste occupé. Le point fondamental est qu'ils ne restent ni dans la position, ni avec les mêmes fonctions qui caractérisent la situation de départ. Ce point est essentiel : que ce soit en termes de responsabilités, de fonctions, ces reclassés ne restent pas dans la position de départ. Ils connaissent une évolution et, nous l'avons dit, une distance par rapport à l'application des exigences basiques. Toutefois, nous distinguons deux situations en fonction du degré de reconnaissance atteint.

2,1) - Les reconnaissances fortes.

Ceux qui accèdent à cette reconnaissance passent par une phase d'adaptation, c'est-à-dire de compréhension du système dans lequel ils se trouvent, qui englobe la période de "mise à l'épreuve" que nous avons mise en évidence, mais qui ne s'y limite pas. Ils intériorisent les règles de fonctionnement, c'est-à-dire les savoirs et les nouvelles "normes relationnelles" (R. Sainsaulieu).

Pour des raisons diverses, sur lesquelles nous allons revenir, ils construisent une reconnaissance. Nous avons vu qu'ils ont obtenu de plus grandes responsabilités (des chantiers plus importants, M9), des promotions (M1, M26), etc. Ils ont désormais des fonctions auxquelles ils s'identifient d'une manière très positive.

M1 était agent de maîtrise "fond". En vue d'appartenir au collège "cadre" d'EDF, il passe son Bac. à trente trois ans puis fait l'école EDF. Il devient chargé d'affaires. Dans cette entreprise, on l'appelle "*le mineur*" car il a conservé une représentation du travail caractérisée par des aspects quantitatifs et s'engage fortement ("*Vlà l'ouragan qui arrive*"). Il est donc reconnu. Il en a la confirmation par la direction ("*Sang neuf*") et s'identifie à sa fonction ("*On est responsable, on parle en kilofrancis...Ce que je gère là, c'est de très gros chantiers. Il faut que j'ouvre des crédits...Je représente EDF*").

M9 était lui aussi agent de maîtrise. Il entre chez B., entreprise de TP, en qualité de chef de chantier. Le début est difficile, il doit en partie son salut à l'intervention d'un tiers qui vient l'aider car la distance entre ses savoirs et ceux requis est énorme ("*Il m'a donné un rude*").

coup de main"). Cette personne permet à M9 de s'adapter et d'enclencher un cercle vertueux symétrique au cercle vicieux qui amène M7 et M8 au chômage (même fonction). En effet, voulant s'adapter ("*Moi, je sautais dans la tranchée. Les gars, ils me regardaient tout bêtes. C'est comme ça que je me suis adapté.*"), cette personne s'engage à l'aider ("*Moi, j'ai été aidé...mais il a vu que je voulais travailler parce que je venais travailler entre deux*"). Celle-ci neutralise les effets de pouvoir des ouvriers sur M9, leur supérieur hiérarchique ("*Si vous voulez le saquer, je vous saque avant*"). Dès lors, protégé en quelque sorte, M9 s'adapte et se fait reconnaître ("*Au début, ils me donnaient des petits chantiers, des petites bricoles. Maintenant, j'ai des chantiers de plusieurs dizaines de millions de Francs*", "*J'ai commencé à commander*"). On reconnaît dans ses paroles les deux moments de la stratégie objective.

M10 était un ouvrier électromécanicien du fond. Il choisit EDF et quitte la région. Le processus d'adaptation/reconnaissance est particulier dans cette entreprise car l'écart de compétences est très important. Il est entièrement pris en charge par la formation plutôt que par un apprentissage par observation (expérience). En conséquence, la mise à l'épreuve est beaucoup moins interactive (par relations au travail) et plus "éducative" et formelle (elle a lieu dans les centres de formation). L'adaptation est assez intense car l'écart est grand, mais aussi parce qu'il est comblé dans un délai relativement court (une année environ) : "*On avait beaucoup à craindre au début...Au départ, ça a été un peu dur...refaire des maths, de la thermodynamie, c'est très dur*". On pourrait dire que l'adaptation se réalise en sécurité car EDF présente des avantages par rapport aux entreprises privées. M10 obtient une reconnaissance car il devient technicien après avoir fait des formations

M26 était un ouvrier du jour qui est resté cinq ans aux Houillères. En vue de la reconversion, il repasse son Bac. et fait une première année de DUT. Il entre à EDF et suit le même parcours que M10, c'est-à-dire une formation intense destinée à combler l'écart de compétences. "*Cette période a été assez difficile*". La reconversion lui est profitable puisqu'il est passé d'ouvrier à technicien EDF. Il espère entrer dans le collège des cadres.

M27 était dans la même centrale que M26. Il était tableautiste. Il a déjà une formation d'électricien (CAP), il continue à exercer une fonction dans cette matière à CDF. Une fois entré à EDF, il commence par la "relève compteur", il devient ensuite "agent PI" (petites interventions) et se trouve maintenant chef-ouvrier (branchement et raccord du réseau aux clients). A chaque fois, il s'agit d'une promotion réalisée par la formation. Ainsi, M27 connaît une ascension permettant de montrer sa réussite objective.

M29 réalise exactement le même parcours (relève/petites interventions/chef-ouvrier aux branchements). La différence vient du fait qu'il n'a pas de connaissances en électricité avant d'entrer à EDF ("*J'en ai bavé en électricité*", "*Il a fallu que je m'accroche, j'ai passé de sacrées nuits*"). C'est pourquoi la formation est plus intense. Nous avons donc la même réussite objective que M27 mais un niveau de satisfaction plus élevé (transaction subjective).

M30 avait déjà une formation d'électricien avant d'entrer à EDF, il faisait fonction d'électricien à CDF. Il n'y a pas de problème d'intégration pour lui, même s'il doit faire des formations pour avoir des habilitations. Il démarre directement agent PI, contrairement aux deux cas précédents, et se trouve maintenant chef-ouvrier aux branchements comme M29 et M27.

M42 est un transféré inter-filiales. Il entre au service d'entretien des logements des Houillères en 1972, après sept ans de fond. Il fait une formation, à temps plein, de couvreur-zingueur. Au DIB (Département Infrastructure et Bâtiment), il réalise successivement plusieurs fonctions : maçon, menuisier, carreleur, magasinier, chauffeur, secrétaire et conducteur de travaux. Divers stages lui permettent de connaître une ascension notamment lorsqu'il est devenu secrétaire (stages en informatique). Son salaire augmente au point de compenser, en grande partie, les avantages perdus. Ses responsabilités progressent également (*"J'ai une place maintenant, c'est plutôt dans la tête. Je suis là pour donner des ordres"*).

M43 est approximativement dans la même situation. C'est un transféré inter-filiales. Il sort du fond avant le transfert grâce à une formation d'électricien qui lui permet d'entrer dans une cokerie. A la fermeture de celle-ci, il fait une formation d'agent de maîtrise et devient piqueur (agent de cité) : fonction qu'il exerce pendant quatorze ans. Récemment, il est affecté dans un service technique. Il lui reste deux ans avant la retraite.

Il connaît une ascension depuis sa sortie du fond. La date officielle de 1988 ne correspond à rien pour lui puisqu'il ne change pas de fonction, comme les autres transférés. La reconversion a lieu en 1977 (cokerie) et en 1982 (piqueur). Son ascension professionnelle lui permet de ne pas ressentir la perte des avantages en 1988. En conséquence, sa reconnaissance est forte.

Il reste le cas des transférés inter-bassins (M12, M33, M34, M35, M36), c'est-à-dire de ceux qui sont partis dans un autre bassin, en l'occurrence celui de la matheysine (La Mure en Isère). Comme nous l'avons dit, la continuité n'est pas parfaite. Il faut une certaine adaptation, notamment en matière de sécurité car les risques ne sont pas exactement les mêmes (gaz différents). Néanmoins, l'adaptation au métier de mineur dans ce bassin ne leur pose pas un problème important. Contrairement à ceux qui précèdent, la phase d'adaptation est courte et peu intense, à la mesure de la distance qui existe entre les activités. Le niveau de reconnaissance ne diffère pas : nous avons toujours à faire au même métier (même niveau de qualification, d'autonomie, etc.). Le degré d'identification au métier est aussi le même.

Au total, ceux de cette catégorie sont adaptés *et* reconnus. Le premier moment n'aurait pas suffi pour leur faire oublier les mines. C'est parce qu'ils ont pu s'identifier à leur travail et qu'ils ont obtenu des satisfactions personnelles (promotion, responsabilités) qu'ils n'ont pas de regrets et qu'ils adhèrent pleinement à ce qu'ils font. Leur travail présent est (ou a été) fondamentalement leur espace d'identification.

Nous avons recherché dans leur entretien ce qu'ils associent aux termes "départ" ("*Au début*", "*Au départ*") et "Maintenant".

	<i>"Au départ"</i>	<i>"Maintenant"</i>
M9	<i>"Ils me donnaient des petites bricoles"</i>	<i>"J'ai des chantiers de plusieurs dizaines de millions de Francs"</i>
M10	<i>"Ca été un peu dur"</i>	<i>"On est bien intégré"</i>
M1	<i>"Il a fallu s'adapter"</i>	<i>"Ce que je gère là, c'est de très gros chantiers"</i>
M27	<i>"Ca m'a plu mais après c'était aux jambes que ça plaisait plus (la relève)"</i>	<i>"Je m'occupe du chantier, je suis responsable du chantier, de tout ça"</i>
M29	<i>"J'en ai bavé en électricité, j'avais du mal à dormir, ça n'a pas été simple"</i>	<i>"Je suis chef-ouvrier depuis deux ans"</i>
M42	<i>"Secrétariat, dur, dur"</i>	<i>"J'ai une place, c'est plutôt dans la tête. Ca va."</i>

Ainsi, ces expressions donnent la "pente" de la trajectoire post-minièrre qui montre bien la progression et la séquence "mise à l'épreuve/adaptation/reconnaissance". La conduite des entretiens n'a pas permis d'établir une telle association de propositions pour les autres cas mais ceci ne change rien à leur ascension objective, comme nous l'avons montré.

Ces reclassés peuvent s'identifier à leur situation présente parce qu'ils connaissent une ascension, ont accès à des fonctions relativement qualifiées et des responsabilités croissantes.

2,2) - les reconnaissances faibles.

Les reclassés concernés par une reconnaissance faible réalisent, eux-aussi, une distance à l'adaptation minimale. En fait, dans leur travail quotidien, ces personnes exercent des fonctions qui sont parfois qualifiées, ce qui ne les empêche pas, à d'autres moments, de

réaliser des tâches déqualifiées. C'est grâce à une compétence particulière (conducteur d'engins, transporteur), qu'ils arrivent à tenir leur poste et à accéder à certains travaux demandant relativement plus de compétences.

Ils arrivent à construire une position plus singulière sur la base de l'exercice d'une fonction "reconnue" qui leur permet de prendre un peu plus de distance par rapport à la simple "conformisation" stressante et précaire au rôle.

On retrouve, ce n'est pas un hasard, tous ceux qui établissent une continuité pré-minière dont nous avons dit qu'elle est un des facteurs les plus puissants de réussite (surtout pour des individus peu formés par ailleurs), à savoir M6, M13, M17, M21 et M25. Nous allons commencer par eux.

C'est bien le cas de M6 qui construit sa réussite à partir d'une expérience avant l'entrée aux mines. Il était ouvrier à l'abattage, il est reconverti dans une entreprise de démolition (la même que celle de M14). Nous avons décrit sa situation lors de son arrivée (la mise à l'épreuve) marquée par un travail d'exécutant (*"Tout le sale boulot...Bah ! les mineurs, ils vont le faire"*). Mais, par rapport à M14, il a un atout déterminant : il sait conduire les engins de terrassement car il a appris ce type de conduite avant d'entrer aux Houillères. En conséquence, après la période d'adaptation et de mises à l'épreuve, M6 peut obtenir une spécialisation et une reconnaissance (*"Je travaillais dans une entreprise de BTP. Je conduisais un bulldozer. Qu'est-ce que j'ai fait chez M. ? J'ai repris une grue et un bulldozer...Moi, je n'ai pas eu de problème. J'avais déjà une qualification. C'est ça qui m'a aidé"*). La différence avec M14 (adaptation minimale) est évidente car ce dernier continue à exécuter des travaux peu qualifiés (justement, il se plaint de ne pas pouvoir *"conduire un camion"*) et n'a pas de reconnaissance faute d'avoir connu une évolution de ses fonctions. Alors que M6 connaît cette progression. Le processus de reconnaissance n'est pas bloqué.

M21 est un ouvrier reconverti transporteur-livreur. Il est routier avant d'entrer aux mines et a une expérience de conduite de poids-lourd (CAP de routier) qui est réactivée pendant la période de reconversion aux Houillères. De plus, une fois dans son entreprise de reconversion, il bénéficie d'une mise à l'épreuve atténuée par un accompagnement intense et une démarche progressive (faible distance kilométrique lors de son arrivée). Au total, M21, comme M6, peut construire une situation plus satisfaisante que la simple "conformisation". L'adaptation est rapide et débouche sur une reconnaissance grâce à l'expérience pré-minière.

M25 a également une expérience de conducteur de poids-lourd avant l'entrée aux mines mais elle est moins intense que M21. Il doit repasser ses permis : *"A l'armée (engagé pendant cinq ans), j'avais le PL...J'ai du tout repasser ici parce qu'ils étaient plus valables. Mais ça été tout seul, j'avais une pratique"*. M25, pendant la mise à l'épreuve, qui dure deux ans, est affecté aux transports de sacs de farine qu'il doit décharger à la main. Ensuite, acceptant tous les types de transport, ayant supporté cette épreuve, M25 devient routier "comme les autres". Sa reconnaissance passe en grande partie par un salaire élevé.

M17 était ouvrier affecté à l'installation au fond. Tenant à rester dans le bassin, il se reconvertisse seul sans l'aide des Houillères. Il trouve facilement une petite entreprise locale (couvreur-zingueur). Après faillite de cette dernière, il en retrouve une autre, toujours proche de chez lui et devient injecteur plastique. Comme ceux qui précèdent, il a des expériences pré-minières mais, contrairement aux autres, celles-ci sont multiples et concernent de nombreux domaines qui gravitent autour des métiers du bâtiment. Ces capacités d'adaptation sont fortes ("*J'arrive à m'adapter. Des mineurs qui ont travaillé aux mines, ils ne connaissent que ça*"), ce qui lui permet d'avoir une reconnaissance rapide, comme par exemple lors de sa première embauche : "*Il m'a pris à l'essai quinze jours. Après, il m'a dit "Je te garde"...J'étais déjà ouvrier hautement qualifié dans le bâtiment mais j'y connaissais rien en couverture...Les premiers travaux, c'était de la maçonnerie...Après, je me suis mis avec les couvreurs et trois ans après, je me trouvais en couverture, chef d'équipe couvreur-zingueur*". M17 dépasse le stade de la pure "conformisation" à l'emploi.

La continuité pré-minière est un peu plus faible pour M13 mais elle contribue tout de même à construire sa réussite. Il était ouvrier affecté à l'installation et au dépannage des soutènements marchands (hydraulicien). Avant l'entrée aux mines, il fait l'expérience de la conduite d'un poids-lourd, l'incitant à reprendre dans cette direction. C'est de cette manière qu'il réussit. Nous avons décrit sa mise à l'épreuve ("*Au début, on n'a pas conduit un engin tout de suite*" "*Ce que j'avais dans le ventre (...) Après qu'ils ont vu qu'on avait des bras...*") qui se termine positivement compte tenu que, par la suite, il peut intégrer sa fonction de conducteur d'engins. Le terme "adaptation" revient souvent dans les paroles de M13. En effet, pendant la mise à l'épreuve, il doit autant s'adapter à son nouvel emploi que s'adapter aux "normes relationnelles" en vigueur ("*L'esprit des mines*" qu'il ne peut conserver). Après cette phase, il obtient une reconnaissance en devenant conducteur d'engins ("*Maintenant, ça va, je conduis un rouleau de trente cinq tonnes. (...) Maintenant, c'est impeccable...Mais je ne suis pas tout le temps dessus*"). Comme les autres cas précédents, M13 connaît une reconnaissance en devenant ce qu'il voulait devenir tout en réalisant parfois des travaux déqualifiés (contrairement à M14 par exemple qui ne peut accéder à la conduite de poids-lourd).

M3 est un cas différent. Tout d'abord, c'est un agent de maîtrise. Ensuite, il n'a jamais été à l'abattage, il est toujours resté dans la partie technique de la mine (mécanicien des mines). Ne trouvant pas de postes satisfaisants dans le bassin, il part et obtient un poste d'agent de responsable d'atelier pour fabriquer des machines utilisables par l'entreprise. Etant donné ses qualifications en matière technique, M3 s'adapte facilement. Mais, au bout de deux ans, il doit changer de place, il devient agent d'entretien. Mise à part cette phase d'incertitude, il obtient une certaine reconnaissance ("*Maintenant, tout va bien*"). Toutefois, celle-ci apparaît fragile car si sa spécialisation avait été plus forte, il n'aurait pas été remis en cause de cette manière (en arrivant, il a refusé d'être affecté à la production : "*J'ai dit non, moi, la production, c'est pas mon "dada"*").

M28 est entré à EDF. Il était électromécanicien du fond contrairement à M26, M27, M29 et M30 qui étaient ouvriers au jour. De plus, il a, au moment de sa reconversion, vingt quatre ans d'ancienneté (M26 en avait cinq, M27, dix, etc.). La réussite objective est moins forte, M28 fait moins de formations. Il lui reste trois ans avant la retraite. Il commence aux branchements à Paris mais pour se rapprocher de la région, il doit accepter un poste d'agent PI (petites interventions) qui, d'un point de vue strictement technique, demande moins d'habilitations. Il ne devient pas chef-ouvrier comme M27, M29 ou M30. C'est pourquoi sa reconnaissance est faible.

M32 est ancien technicien du fond. Il est transféré en 1983 au service de l'entretien des logements des Houillères en qualité d'agent de cité. Il termine dans l'administration. Il ne connaît aucune évolution statutaire mais il obtient quelques responsabilités dans son service administratif : *"On s'est adapté, et puis, maintenant, ma place actuelle me dérange pas...C'est le vieux qu'on vient voir parce qu'il connaît tout dans tous les domaines."*

M38 est un ancien ouvrier du fond en galerie. Il entre à EDF en 1988 après une période de formation intensive compte tenu de son niveau de qualification. Il n'a aucune connaissance initiale en électricité, il ne développe aucune qualification technique au fond (abattage). Contrairement à M26, M27, M29 et même M28 qui précède, M38 ne connaît pas d'évolution. Il démarre à la relève-compteur. Il ne peut pas devenir agent PI (petites interventions). Actuellement, il est toujours à la clientèle et fait de petites réparations. Le blocage est manifeste : *"A EDF, j'ai pas d'aptitudes. Il y avait un poste de PI, j'avais postulé mais j'ai pas l'aptitude...Mon parler, souvent, je parle patois...Comme je leur ai dit, je peux très bien parler français. Quand je vois un directeur, pour un poste, je parle français comme tout le monde."* Qu'il soit très satisfait de sa position relève de la transaction subjective car il a réalisé un parcours exceptionnel compte tenu de sa position aux mines (très peu d'abatteurs ont été capables d'intégrer EDF car, comme le dit M28, *"il prenait les meilleurs"*, c'est-à-dire les électromécaniciens et ceux qui ont des qualifications au jour).

M45 est un transféré inter-filiales. Il était dans un service des Houillères qui se chargeait de la construction de logements miniers. Il a un CAP de cimentier. En 1982, il est transféré au DIB puis, en 1988, à la SOGINORPA. Son principal facteur de réussite est précisément la continuité qu'il établit avec son expérience de maçon lorsqu'il est muté au DIB, service d'entretien des logements. Il doit apprendre d'autres tâches - carrelage, sanitaire, électricité - mais son expérience lui est très utile pour l'adaptation. C'est dans cette fonction qu'il continue d'obtenir une certaine reconnaissance.

Toutefois, comme tous les autres transférés inter-filiales qui sont partis dans ce service d'entretien, il subit un peu les effets de la pluri-activité et surtout de la sous-traitance de plus en plus grande. De fait, il exerce des fonctions de moins en moins qualifiées car les travaux demandant des qualifications sont confiés à des entreprises externes.

M46 est également un transféré dans ce service. Il était déjà agent de maîtrise (fond). Il devient piqueur au DIB, puis agent de cité à la SOGINORPA (même fonction) et termine

agent de sécurité. Lui-aussi reconnaît qu'il y a un certain intérêt à exercer des fonctions variées dans ce service ("*C'est diversifié, on fait aussi bien de la menuiserie, de l'électricité, du carrelage*"). Mais, comme le cas qui précède, c'est vraiment la diversification "en-soi" qui est intéressante car il n'est plus possible de construire une progression sur un axe particulier ou une spécialité permettant l'accès à la reconnaissance. Depuis quatre ans, il est agent de sécurité. Comme il le dit, c'est en raison de son âge que les responsables l'ont affecté dans cette fonction. C'est un emploi d'attente en quelque sorte dont l'utilité apparaît mal définie (surveiller les accidents possibles sur les chantiers, archiver les textes relatifs à la sécurité dans le bâtiment, etc.).

En ce qui concerne les créateurs de commerce, l'analyse de l'adaptation et de la reconnaissance est différente. Par définition, il n'est pas possible de l'évaluer par une suite de positions ascendantes comme pour les salariés, ni par des responsabilités croissantes. Que signifie "être reconnu" pour les créateurs ? On peut penser que la reconnaissance se matérialise par des résultats financiers croissants et/ou une augmentation de la taille de l'entreprise.

Sont concernés M18 qui tient un Bar au moment où nous l'interrogeons, mais qui s'est reconverti dépanneur de chaudières industrielles au départ, M15 qui tient un Bar/PMU, M37, épicier, et M41 qui dirige une entreprise de maçonnerie mais qui a commencé en ouvrant un Bar également.

Ces quatre reclassés connaissent une réussite financière dans la mesure où leur chiffre d'affaires a progressé. Dans tous les cas, on peut dire qu'ils se sont adaptés à leur activité et à leur environnement car, autrement, ils auraient fait faillite (comme M11, fleuriste ou M40, responsable d'une station service). Cependant, leur reconnaissance n'est pas forte car aucun d'entre-eux n'a connu un accroissement de la taille de son entreprise. En fait, au moment où nous les interrogeons, ces entreprises sont les mêmes qu'au départ : les reclassés n'ont changé ni de structure, ni de taille. Enfin, excepté M41, les trois autres créateurs exercent (ou ont exercé) un métier qui ne demande aucune qualification particulière ("*Question travail, c'est pas difficile*", "*c'est tout sur les jambes*", M15). D'une certaine façon, ils acceptent les contraintes du commerce.

En définitive, pour les cas qui précèdent, on peut observer une situation meilleure que celle de l'adaptation minimale car, pour des raisons diverses, ils peuvent obtenir une certaine reconnaissance. Ils accèdent à des positions plus valorisantes, c'est-à-dire qu'ils sont sortis de la simple exécution de règles élémentaires peu qualifiées, pour réaliser des tâches objectivement plus qualifiées ou plus satisfaisantes (dans le cas des commerces où le lien entre la reconnaissance et les revenus est plus direct). Car c'est cela l'essentiel : d'un strict point de vue "objectif", ces reconversions sont satisfaisantes. Si certaines d'entre-elles sont classées dans la catégorie des réussites relatives, c'est sur la base de la prise en compte de la subjectivité des reconvertis, c'est-à-dire de la transaction subjective, étudiée par la suite. Ces

reconnaisances ne sont pas suffisamment fortes pour rompre avec l'identification passée. Elles ne "pèsent" pas assez sur la trajectoire pour faire oublier l'ancien métier.

3) - Les échecs.

L'alternative à l'adaptation/reconnaissance est l'invalidation professionnelle, c'est-à-dire le chômage. Etant donné que l'adaptation minimale est le pôle faible de la réussite, on peut dire que ces agents ne se sont pas adaptés. Les quatre cas d'échec ont connu cette situation (M4, M7, M8, M23).

Nous devons prendre en compte le cas de M39 qui n'a pas été au chômage. Il ne s'est pas adapté à son transfert et il n'a tenu qu'au fait d'appartenir aux Houillères pour qu'il ne connaisse pas le chômage. Le même événement dans une entreprise privée aurait conduit inéluctablement M39 au licenciement pour cause d'inadaptation.

Les facteurs de ces échecs ont été étudiés dans le chapitre I. Nous n'allons pas les reprendre ici mais simplement montrer de quelle manière s'est déroulée leur non adaptation.

Nous avons montré que ces reclassés (M4, M7, M8 et M23) n'ont ni plus ni moins de connaissances que ceux qui s'adaptent. Ils ont en commun de ne pas avoir connu autre chose que les mines. Toutefois M2, M14, M15, M20 et M24 par exemple, n'ont pas connu également d'autres emplois que les mines (pas d'expériences minières, pas de fonctions techniques au fond). Ainsi, M20 ou M2, par exemple, tiennent leur place grâce à une adaptation minimale. Ceux qui sont en échec ne réussissent pas ce minimum pour des raisons diverses.

En effet, ils n'utilisent pas les moyens nécessaires pour s'adapter et se "conformer" au rôle. Ils restent en deçà de la "conformisation". Dans le chapitre III, nous avons mis en évidence les facteurs qui contribuent à leur invalidation. Parmi ceux-ci, nous avons relevé le manque de connaissances professionnelles et la contrainte de mobilité. Or le premier facteur caractérise également ceux qui s'adaptent. Par exemple M4, reclassé dans une entreprise de TP, avec M2, n'a pas moins de connaissances que ce dernier. Ils ont approximativement la même trajectoire (aucune expérience pré-minière utile, carrière à l'abattage, CIAP tous les deux, etc.). Pourtant, M2 s'adapte et maintient sa place.

La contrainte de mobilité est plus sélective. M2 est mobile, M4 ne l'est pas. Nous avons montré la mobilité du premier qui accepte de partir, et qui montre à quel point il ne peut "discuter" les décisions hiérarchiques (*"Ils m'ont demandé d'aller à Orléans, je suis parti à Orléans, ils m'ont demandé d'aller à Boulogne, je suis parti à Boulogne... On me dit "Tu pars à Marseille", je pars à Marseille. On me dit "Tu pars ce soir", je pars ce soir."*). En revanche, M4 refuse de partir en qualité de dynamiteur dans le Sud de la France (tunnel de Fréjus), il refuse de faire des déplacements qui pourraient le contraindre à ne pas rentrer le soir, à son domicile. Et lorsqu'il est affecté à une centaine de kilomètres, il revient tous les soirs rendant son travail difficile et entraînant, parfois, des retards préjudiciables.

La mobilité s'insère dans un ensemble plus vaste de moyens permettant l'adaptation. Le reclassé, sans connaissances, n'est pas en mesure de se permettre de refuser des déplacements, d'arriver en retard, d'être souvent absent, etc. M2 n'est pas spécialisé mais il tient son poste en se conformant aux exigences. M4 n'est pas spécialisé et il ne se "conforme" pas. Le résultat est le chômage, exactement au moment où son entreprise se "libère" du contrat tacite avec les Houillères concernant les cinq ans d'emploi au minimum.

La mobilité joue aussi un rôle dans la trajectoire de M8, reclassé contremaître de chantier en région parisienne, après une formation en Savoie. Nous avons montré qu'il avait pour objectif de se rapprocher, ce qui l'a incité à choisir une entreprise plus fragile, près de chez lui. Les autres reclassés - M7 et M23 - sont moins concernés par la mobilité. Néanmoins, leur échec s'explique également par une absence d'adaptation.

M7, reclassé dans une entreprise de TP spécialisée dans la pose de dalles de béton, a de grosses difficultés à s'adapter à un travail très physique (salaire aux m² posés, etc) dans le centre de la France. Il faut dire que, auparavant, il refuse une place de chef de chantier à Toulouse parce qu'il juge qu'il lui manque des connaissances. Ainsi, d'un strict point de vue objectif et synchronique, M7 ne s'est pas "conformé" au rôle. De plus, il ne veut pas déménager sa famille dans le Centre car il espère revenir dans le Nord. Il fait les voyages toutes les semaines et finit par ne plus pouvoir le supporter.

L'absence d'adaptation apparaît avec plus de clarté dans le cas de M23, reclassé concierge dans la région parisienne. Lorsque nous avons voulu expliquer son échec, nous n'avons pas pu faire autrement que de souligner la distance "culturelle" qui existe entre le métier de mineur dans une cité des Houillères et l'emploi de concierge dans un grand ensemble urbain parisien. Que ce soit au niveau de l'activité en elle-même, du rapport aux autres, de l'emploi du temps, etc., les différences sont si grandes que cette famille ne peut pas s'adapter. Nous avons même mis en évidence une opposition totale en ce qui concerne l'emploi du temps : ce dernier est très structuré aux mines et intense, il est beaucoup moins structuré et plus continu en étant concierge (les locataires appellent intempestivement, il faut intervenir à toute heure, les congés sont difficiles à prendre, etc.). De plus, une association avec l'épouse est nécessaire. Or cette dernière est encore plus ancrée dans le mode de vie minier.

Au total, cette famille ne peut pas se "conformer" aux exigences de l'emploi de concierge. Nous avons posé l'hypothèse que, sans l'arrivée de son épouse, M23 se serait "conformé" au rôle car les difficultés de l'emploi de concierge ne sont pas insurmontables. Il serait arrivé à la "conformisation" minimale au prix d'une tension psychologique liée à la distance entre les deux activités (comme M2). Les difficultés posées par son épouse ne permettent pas d'atteindre ce stade. Le résultat est le chômage (licenciement pour fautes professionnelles).

Ces quatre agents (M4, M7, M8 et M23) ne se sont pas adaptés et "conformés" au poste de reconversion. Les raisons sont le manque de connaissances, l'insuffisante capacité à

répondre aux exigences de l'emploi. Pour arriver à s'adapter, il faut être capable de "jouer" sur ces diverses exigences afin de pouvoir en satisfaire quelques-unes. C'est ce que nous avons appelé "adaptation minimale".

Il reste le cas de M39, transféré dans le bassin minier de La Mure, en Isère. La grande différence avec les cas qui précèdent est qu'il n'a pas été au chômage (il est aujourd'hui en retraite). Pourtant, lui non plus, ne s'est pas adapté. Ce n'est pas le métier qui lui a posé problème puisque la continuité était très forte mais plutôt l'intégration dans les équipes de mineurs de La Mure. Il n'arrivait pas à supporter la mise à l'écart permanente (*"On était considéré comme des étrangers, je me suis pas habitué, j'arrivais pas, ils ne voulaient pas qu'on fasse des équipes du Nord"*). Dès lors, après des procédures difficiles, il est parvenu à être affecté dans les mines du Nord, au jour, dans des tâches de démantèlement, en attendant la mise en CCFC. La fermeture a obligé les Houillères à le mettre en CCFC, avec seulement vingt deux ans d'ancienneté. Son CCFC a duré six ans alors que la durée maximale est de cinq ans. Dans une entreprise privée, il n'aurait eu aucune chance de conserver son emploi. M39 ne s'est pas adapté aux Houillères du bassin matheysin. Il illustre le cas d'un reclassement raté, non pas par absence d'adaptation au métier, mais par non intégration relationnelle.

L'adaptation et la reconnaissance représentent deux grandes étapes (pour certains d'entre-eux, il est possible d'ajouter la "mise à l'épreuve") qui structurent le parcours professionnel des reclassés. Une fois dans l'entreprise d'accueil, une autre trajectoire démarre. C'est pourquoi nous avons distingué une phase de compréhension de l'environnement et une phase de reconnaissance personnelle au sein de celui-ci. Ce qui est fondamental, c'est le sens de la tendance, c'est-à-dire le fait que les personnes ne restent pas dans la situation de départ, au moment où ils sont reclassés.

Certains reclassés ne dépassent pas le stade de la mise à l'épreuve : par exemple, M23, licencié au bout d'une année mais aussi tous ceux qui, dans un premier temps, reviennent aux HBNPC à l'issue du stage d'essai. D'autres personnes ne dépassent pas le stade de l'adaptation et sont au chômage. Ensuite, des reclassés s'adaptent à leur poste en exécutant étroitement les exigences de celui-ci, mais ils n'accèdent pas aux formes de reconnaissance. Enfin, certains reclassés ont accès à une reconnaissance forte, ils connaissent une ascension professionnelle, "personnalisent" leur rôle et construisent des marges d'autonomie par la possession de pouvoirs.

4) - Les moyens de la transaction externe.

La stratégie objective consiste à se modifier, à s'adapter à son environnement et aux attentes exprimées par celui-ci. L'objectif ultime est la reconnaissance de sa personne, la singularisation de sa position et l'accès à des positions qualifiées et responsables. C'est dans ce processus que l'individu construit "une identité au travail".

Seulement, cette stratégie ne se déroule pas dans le "vide" mais dans un contexte relationnel précis. Elle s'appuie sur des facteurs qui sont à la base de la construction identitaire. Nous avons relevé plusieurs facteurs qui ont permis à certains de réussir et qui, pour d'autres, par leur absence, expliquent leur échec.

Ces facteurs sont au nombre de cinq :

- la formation,
- l'institution d'accueil,
- les continuités (pré-minières et minières),
- le rôle du tiers,
- l'acceptation de la mobilité et des déplacements.

Tous ces facteurs ne sont pas sur le même plan. L'acceptation de la mobilité et des déplacements n'est qu'un élément parmi l'ensemble des compétences que peut mobiliser le reclassé pour s'adapter. Ces compétences (mobilité, ponctualité, engagement, etc.) permettent à chaque reclassé, quelle que soit sa situation, d'essayer de tenir sa position mais, nous allons le voir, la détermination de la réussite ou de l'échec vient de plus loin dans la trajectoire.

Le rôle du tiers apparaît très aléatoire. Il ne peut pas constituer un facteur général et, dans une certaine mesure, il dépend de la qualité de l'institution d'accueil qui peut déléguer quelques personnes pour accueillir et intégrer ces agents.

L'institution est un facteur important. Nous l'avons amplement montré avec EDF et les transferts CDF. Toutefois, il est évident que peu d'entreprises sont capables d'offrir de telles conditions. La formation dépend aussi en partie de l'entreprise d'accueil.

La formation est, en principe, déterminante puisqu'elle a pour fonction de combler l'écart de connaissances qui existe entre le métier d'origine et celui de reconversion. Il serait logique que son rôle soit important puisqu'une reconversion est le passage d'un métier à un autre, différent. C'est la formation qui doit permettre aux reclassés de comprendre leur environnement, de s'intégrer et d'avoir une perspective d'évolution dans l'entreprise.

Nous avons repéré les cas pour lesquels la formation a un rôle important. Ils sont faciles à localiser, ce sont les reclassés à EDF (M1, M10, M26, M27, M28, M29, M30 et M38). Pour eux, la période d'apprentissage de la technique EDF est difficile et intense. M10, M26, M29 et M38 sont "absorbés" pendant cette période, ont beaucoup de craintes de ne pas pouvoir suivre les cours dispensés. L'intensité est à la mesure de la distance de connaissances et de compétences qui existe entre leurs deux activités.

Pourtant, comme nous l'avons montré, les continuités de compétences sont bien réelles, même pour ces cas de reclassement : M1 s'est reconverti en faisant une translation de compétences (engagement), M26, M27 et M30 exerçaient déjà des fonctions proches du domaine de l'électricité, M10 et M28 étaient électromécaniciens. Il reste le cas de M38 qui fait sa carrière au fond, à l'abattage, qui n'a aucune formation technique et qui passe un CAP d'électricien en équipement industriel et un Brevet d'électromécanicien-fond à trente sept ans pour rentrer à EDF. Pour lui, la formation a un rôle non négligeable. Cependant, nous avons aussi montré qu'il établit un transfert d'attitudes (engagement, mobilité fonctionnelle). Il fait la différence par rapport aux *"gens propres à EDF"*.

Il convient de signaler aussi les transférés, surtout M43, M32 et M46. Ces trois agents de maîtrise doivent faire une formation d'un an pour apprendre les divers métiers d'entretien du logement ("*J'ai eu la chance de connaître l'électricité*", M43) et devenir agent de cité.

De surcroît, concernant ceux pour lesquels la formation a un effet, il s'agit, dans le meilleur des cas, d'une réactivation de savoirs anciens qui, par définition, sont déjà présents avant l'entrée aux mines (M13, M25 et M21). Pour le reste, elle n'a aucun rôle, soit elle était trop faible, soit elle n'est pas en rapport avec l'emploi obtenu (M2, M3 et M4). Enfin, certains n'en ont pas.

La formation n'a pas un rôle important parce que les agents manquent de bases et de connaissances générales. La grande majorité d'entre-eux entre aux Houillères ou commence à travailler à l'âge de quinze ans et suit les formations des mines qui ne prédisposent pas à faire autre chose que mineur. De plus, ces agents sont reclassés à un âge qui peut paraître jeune - entre trente et quarante ans - mais qui se situe dans une position déjà avancée sur la trajectoire professionnelle. A cet âge, certains ont vingt ans d'ancienneté de travail. La "logique de reclassement", qui consiste à limiter les formations et à multiplier les stages d'essai, est beaucoup plus présente que la "logique de formation", qui a pour objectif une véritable "rescolarisation" des personnes en reconversion.

Ceci nous amène à faire le constat que les continuités sont, non seulement les facteurs les plus fréquents mais aussi les plus puissants de la réussite pour ceux qui ont peu de formation. Premièrement, on les retrouve souvent dans les stratégies objectives réussies (jamais de discontinuités pures), deuxièmement, les réussites sont solides et durables lorsqu'elles sont présentes. La formation n'est qu'un adjuvant dans le meilleur des cas, elle est insuffisante pour les autres. Si les continuités sont absentes ou trop faibles, rien ne peut les compenser, excepté une institution capable de redéfinir le mineur par des formations intenses.

Nous avons mis en évidence deux grands types de continuités, à l'intérieur desquels il est nécessaire de faire des distinctions : les continuités minières et les continuités pré-minières.

Les premières sont, à leur tour, de deux types : les transferts d'attitudes, c'est-à-dire les transferts de compétences entre les deux activités, les effets de la mobilité interne¹², (expérience de mobilité, le fait de ne pas rester toute la carrière à l'abattage par exemple), et les effets dus à la position aux Houillères (partie technique, partie abattage).

Les secondes sont également de deux types : les continuités pré-minières qui reposent sur une expérience particulière jouant un rôle décisif lors de la reconversion, celles qui reposent sur un ensemble d'expériences sans rapport étroit avec un emploi particulier mais qui

¹²Outin J. L., *op. cit.*, 1994.
Bertherat J., *op. cit.*, 1992

créent un capital de compétences techniques permettant aux reclassés de s'adapter à une variété de travaux manuels.

Précisons chacune d'elles.

La première continuité, plusieurs fois rencontrée, est la représentation du travail sous un angle quantitatif. Elle concerne les agents du fond : les abatteurs mais aussi ceux qui appartenaient à la partie technique. Ces derniers, même s'ils n'étaient pas abatteurs, avaient des fonctions en rapport étroit avec la nécessité de faire en sorte que le maximum de charbon soit extrait. Il en découlait deux exigences : d'une part, l'engagement dans la tâche qui était, en quelque sorte, une régulation corporelle, une habitude à faire un travail structuré par des moments de mobilisation intense et, d'autre part, la solidarité du travail en équipe qui, sous sa forme concrète, se traduisait par une transgression permanente des barrières occupationnelles (abatteurs entre eux), hiérarchiques (aides des AM) et ethniques.

Or, ces deux attitudes peuvent être réutilisables dans certaines activités de reconversion. Mais attention, elles ne sont pas des savoirs absolus valables quel que soit le contexte, à n'importe quel moment, qui seraient, de cette manière, transcendants. Elles ne peuvent être utiles et réactivables que dans certaines configurations. Un mineur qui ne comprend pas son environnement ne peut pas les utiliser (comme par exemple les chefs de chantiers qui sont *"perdus"*).

Sept mineurs réalisent ce transfert d'attitudes : M1, M2, M5, M9, M13, M22 et M38. Mais, dans une moindre mesure, nous pouvons ajouter, M27, M24, M30, M43 et, bien entendu, tous les transférés inter-bassins qui continuent, avec difficultés, à exercer leur métier (M12, M33, M34, M35, M36).

M1, chargé d'affaires à EDF, a profondément intériorisé la norme quantitative de travail. Dans sa formation d'AM, on lui a appris à chronométrer la charge de travail d'un mineur à l'abattage : *"J'avais toujours cette notion de chronométrer, de regarder, de mesurer, de peser la charge de quelqu'un"*, *"On s'aperçoit que la quantité de travail, ça fait beaucoup dans une entreprise"*. La dernière expression est un jugement de valeur qui révèle sa représentation du travail. L'engagement est l'attitude liée à cette représentation du travail. Ainsi, une fois arrivé à EDF, M1 "continue" à exercer son travail de la même manière : *"Je n'arrivais pas à m'habituer moi, à rester huit heures derrière un bureau...J'étais trop impulsif...Vu le travail que je développais au fond...J'allais toujours voir mon chef de groupe, à chaque fois, je lui demandais "T'as pas du boulot parce que ça c'est fini, ça c'est fini ?"*. C'est en partie grâce à cet engagement que M1 obtient une reconnaissance (*"Ils m'appellent le mineur"*).

M9 est un AM fond reclassé chef d'entreprise dans une entreprise de TP. Lui-aussi établit une continuité au niveau de son engagement : *"Dans les Houillères, on courait toujours"*, *"Un mineur a toujours travaillé vite"*, *"Moi, je sautais dans la tranchée..Pour nous, c'était naturel"*.

Mais M9 mobilise une autre compétence "naturelle" liée à l'engagement; la mobilité fonctionnelle ou occupationnelle. Les mineurs entre eux, les AM vis-à-vis des mineurs avaient l'habitude de s'épauler, de s'entraider, bref de faire un vrai travail d'équipe qui était une règle de fonctionnement au fond, comme nous l'avons montré. Autrement dit, les mineurs (ouvriers et AM) ne restaient pas repliés sur les limites fonctionnelles définies par leur position objective au sein du chantier. Ainsi, dans son entreprise privée, M9 n'hésite pas à faire le travail avec les ouvriers ("*Ils rigolaient parce que, moi, j'étais avec mes bottes*") alors qu'il est chef de chantier. C'est cela qui est "*naturel*". Pour lui, également, l'adaptation est rapide (grâce aussi à l'intervention d'un tiers), il obtient une reconnaissance en prenant en charge des chantiers de taille de plus en plus grande.

Nous retrouvons une translation du même type avec M22, ouvrier reclassé boucher désosseur. En effet, dans cette entreprise, le travail est physique, au rendement individuel et ceci forme une continuité : "*C'est la rapidité*", "*J'suis un gars qui a toujours travaillé avec la force...J'aime bien travailler avec ma force...Je préfère au rendement que tout doucement à l'heure*". Ici, également, le jugement de valeur met en évidence la manière dont il conçoit le travail. Au pire, un travail de "force" ne le dérangera pas, au mieux, l'habitude de faire ce type de travail lui permettra de s'adapter. C'est avec cette intensité au travail que M22 établit une continuité, s'adapte et est reconnu ("*Il m'a dit "T'es mon meilleur", "J'suis même estimé partout*").

Avec M13, à nouveau, nous retrouvons les mêmes compétences à l'oeuvre. Ce dernier est un ouvrier hydraulicien, reclassé conducteur d'engins dans une entreprise de TP. Grâce à son engagement et sa mobilité fonctionnelle, M13 réussit à s'adapter. En effet, nous avons relaté sa forte mise à l'épreuve avant d'arriver conducteur d'engins ("*Ce qu'on avait dans le ventre*"). Il n'hésite pas à faire des travaux "à pied" ingrats ("*Les petits travaux, la pelle*") et s'y engage même (les deux compétences citées). C'est de cette manière qu'il construit sa réussite : "*Quand j'avais le temps, j'allais à terre et je prenais la pelle...Je bougeais...On me disait toujours "C'est bien, c'est bien", "Moi, je n'ai jamais dit non*".

D'ailleurs, c'est M13 qui nous parle de l' "*esprit des mines*" qui conduit à aider les autres et à faire toutes sortes de tâches. Il ne peut pas le conserver car les autres conducteurs d'engins n'agissent pas de la même manière (ils rechignent à faire autre chose que l'exercice de leur fonction). N'obtenant pas de réciprocité, il risque de faire le travail des autres. C'est pourquoi il intériorise progressivement les normes de comportements environnantes ("*J'ai voulu garder l'esprit des mines mais j'ai vu que c'était impossible*").

M2 est aussi un reclassé qui s'engage dans son travail et qui établit une continuité avec le travail des mines. Son engagement est d'ailleurs une de ses rares compétences (avec la mobilité) qu'il utilise pour ne pas se retrouver au chômage comme M4 par exemple, dans la même entreprise ("*Moi, je suis parti là-bas comme si je travaillais à la mine...Je suis là pour bosser, je donne tout ce que j'ai.*", "*J'ai mon travail à coeur*") car, nous l'avons montré, M2 manque de connaissances dans les TP. Ainsi, il "*en rêve la nuit*". Il est totalement mobilisé pour tenir sa position. Dans ce mouvement, il utilise toutes les ressources possibles et se

"conforme" au poste occupé. Parmi ces ressources, il y a évidemment son engagement et l'acceptation des déplacements.

M24 est dans une situation proche de celle de M2 : il s'engage dans son activité et c'est la dernière "compétence" qui lui reste. Après une année de chômage, il trouve un emploi dans une entreprise d'emballage de prospectus. Ce travail est au rendement, payé au SMIC, avec des horaires flexibles, etc. M24, un des plus âgés, a des difficultés à suivre l'évolution du système électronique de sa machine : *"Il a fallu un temps quand même pour m'adapter parce que c'est assez complexe. Il faut taper des codes, et puis l'électronique partout...T'arrives à quarante cinq ans et on te sort des trucs comme ça. C'est pas évident. Les formations, ça va vite, deux heures !"*. Dans ce contexte, il maintient une différence grâce à son engagement : *"parce que malgré tout, un jeune de vingt cinq ans, il fait pas un pli...Moi, je bosse"*.

L'intensité qu'il mobilise n'est, encore une fois, qu'une manière de compenser les difficultés qu'il ressent pour suivre l'évolution des machines.

M5 est l'ouvrier marocain reclassé dans la même entreprise que M2. Il travaille à la S. comme à la mine, établissant ainsi une continuité faite d'engagement dans un travail d'exécution. Nous avons déjà dit que cette continuité ne se fait pas par des compétences spécifiquement acquises aux mines mais plutôt par l'acceptation de toutes les exigences du poste d'ouvrier, manoeuvre dans le BTP. Dès lors, la rupture avec les Houillères n'est pas très forte.

M38 est un reclassé EDF. Il est resté à l'abattage pendant seize ans. C'est à son sujet que nous avons parlé d'un rôle important de la formation car il n'a aucune qualification technique. Pourtant, même dans ce cas, il est possible de voir des continuités qui lui permettent de s'adapter. Il réutilise les attitudes acquises dans un autre environnement, tel est l'essentiel : *"Là-bas, on est apprécié à EDF. Comme on venait du fond, on travaillait dans l'eau, dans la m..., dans tout quoi ! Nous, quand on rentrait dans la cave, qu'il y avait des toiles d'araignées, des tas de choses, on allait dans la cave. Mettons qu'il y a cinq chiens dedans, que ça sentait, on rentrait, on relevait...Tandis que les gens propres à EDF, ils ne rentraient pas."* *"Nous, on en fait toujours plus au fond, c'est dans l'habitude du fond. Déjà, il va s'arrêter là (il met la main sur la table), nous, on va continuer...C'est la première fois qu'ils ont vu ça, quand je suis arrivé...C'est nous les seuls qui avons lancé ça...Mettons, j'avais une petite tournée, bien tranquille, j'ai fini...Je demande au collègue où est-ce qu'il tournait, dans quelle rue et puis j'allais le rejoindre "T'as pas encore fini, donne-moi la moitié"...Et puis je continuais, comme au fond quoi ! Alors que les gens propres à EDF "J'ai fini, j'ai fini"...Le collègue, il est em... "C'est sa tournée, c'est pas la mienne".*

Nous retrouvons, un à un, les thèmes précédents : l'engagement, la mobilité fonctionnelle, la solidarité. Au départ, lorsqu'il dit que les mineurs sont appréciés, on pourrait croire qu'il parle des clients mais, en fait, il s'agit de la différence par rapport aux *"gens propres à EDF"*. M38 laisse entendre que les mineurs font les tâches ingrates (le "sale boulot") et seraient, par conséquent, très utiles. Les *"gens propres à EDF"* ne font pas ces tâches (*"ce qu'il y a, c'est que les jeunes, ils ont pas envie de monter au poteau ou bien dans*

un trou. Quand il pleut, mettre les bottes, être plein d'argiles, tout ça. Ils préfèrent être dans leur voiture") et sont individualistes ("J'ai fini, j'ai fini"). Enfin, on retrouve la norme quantitative qui consiste à en faire toujours plus ou, du moins, à en avoir la volonté ("On en fait toujours plus").

En définitive, M38 est dans un contexte qui lui permet de réutiliser une attitude qu'il avait au fond.

Dans une moindre mesure, il est possible de retrouver ces aspects avec M27 et M30 qui travaillaient en centrale aux Houillères, ils perçoivent des différences en matière de travail :

- "Je vais vous dire franchement, on voit ceux qui viennent des Houillères et ceux qui viennent d'EDF ! Ca se voit, une différence incroyable ! Ils savent plus se dém., ils sont plus manuels...A EDF, ils savent travailler...mais ils sont plus longs. Quand il y a des gros coups, des gros chantiers...On met un coup dedans...puis ca y est, on claque le boulot...Tandis que les autres, non, c'est molo-molo." (M27),

- "On est plus dém., et puis on n'a pas peur de travailler par rapport à ceux des agens des écoles EDF" (M30).

De même, M43, transféré inter-filiales, reclassé, dans un premier temps, dans un lavoir, puis, dans un second temps, dans le service d'entretien des logements (DIB), garde le même rythme et la même intensité de travail : "On avait l'habitude du fond, ahu ! ahu ! Mais quand on est arrivé au jour, doucement ! doucement !... Nous, on était complètement perdus...Déjà, quand j'étais électricien (cokerie), on me donnait des tableaux, on avait autant de temps pour le faire et puis au bout d'une semaine, j'avais terminé...Le patron avait prévu pour un mois...On était habitué, ahu !, ahu !...Eux, ils étaient embêtés "Tiens, change les ampoules !"...On tournait dans le lavoir pour changer les ampoules, par ci, par là, pour passer le temps...Après, on a commencé mais ça a été long hein !". Comme les cas de transférés qui suivent, il doit s'adapter en ralentissant son rythme.

Enfin, il reste le cas des transférés inter-bassins (M12, M33, M34, M35, M36). Le problème ne se présente pas du tout de la même manière. Les normes quantitatives (engagement, solidarité) sont bien présentes mais, à l'inverse des cas qui précèdent, elles sont plutôt des freins à leur intégration dans les équipes de travail. En effet, dans celles-ci, l'engagement et la solidarité sont moins présents.

Les transférés observent de grandes différences au niveau du travail :

- "Eux, ils faisaient un cycle, quatre vingt dix centimètres...Nous, on faisait trois mètres quinze d'avancement", "Eux, ils avaient fini leur journée. Après, ils allaient à la baraque, nous, on avançait pour le camarade qui arrivait après. Ici, ils ne le faisaient pas", "Le plus de godets ici, c'est mi" (M33);

- "Dans le Nord, quand on est au boulot, on transpire, qu'ici, non hein ! Ici, on est déjà dans le midi. Par exemple, j'avais quatre blindistes plus un moniteur pour m'installer un blindé, un convoyeur 500, ils mettaient quatre postes, dans le Nord, facilement, deux postes et demi, c'était fait...Mais, ça transpirait, ça goutait ! (M35);

- "Le travail était moins dur et les gens en faisaient moins, est-ce qu'on se rapproche du midi ?", "Au début, j'ai travaillé comme dans le Nord. Moi, je faisais deux cycles par jour, deux mètres d'avancement, ça allait tout seul pour moi...J'ai fait une semaine et puis, après, j'ai eu des histoires phénoménales...que je cassais les prix !", "Ils travaillaient mais à leur rythme, comme ils ont toujours appris à travailler. Il y avait une sacrée différence, il y avait le double, voire le triple d'avancement dans des chantiers de Ch'ti", "Après, ça s'est mieux passé...On a été obligé de se mettre à leurs pas, c'est sûr, on a ralenti la cadence" (M36).

Les mêmes caractéristiques sont présentes chez ces transférés mais cela ne les a pas aidés dans leur adaptation comme le dit M36 : il a fallu "*se mettre à leurs pas*". Donc, ils ont ralenti pour s'adapter et n'ont pas conservé ces attitudes au travail. Néanmoins, ils en ont tiré une reconnaissance puisqu'ils avaient des salaires plus élevés.

Au total, pour ces 16 reclassés, il est possible de dire que les transferts d'attitudes sont présents, qu'ils jouent un rôle dans leur adaptation. Mais le grand danger est de rendre absolu ce mécanisme comme s'il s'agissait d'un déterminisme quels que soient le lieu et le moment.

Tout le problème des reconversions est de montrer qu'elles sont, à chaque fois, une configuration particulière caractérisée par un ensemble de facteurs dont il est difficile d'en établir l'imputation respective et que, par conséquent, il est impossible d'établir un facteur transcendantal qui serait le déterminant absolu. Pour chacune d'entre-elles, il existe un contexte particulier qui rend utiles ou pas, possibles ou pas, l'engagement et la mobilité fonctionnelle.

En conséquence, rendre absolu, l'engagement (par exemple), c'est céder au stéréotype "les mineurs sont courageux"¹³. En revanche, le nier, sous prétexte que c'est un stéréotype, est une erreur. La vérité est que, dans un certain environnement caractérisé par les facteurs cités (formation, institution, etc.), l'agent est capable de réutiliser des compétences intériorisées dans son corps et son esprit. Dans ce cadre, il retrouve certains mécanismes qu'il utilise, dans un premier temps, de manière inconsciente (c'est-à-dire de manière pratique), et, dans un second temps, qu'il "cultive" pour marquer sa différence¹⁴.

En fait, pour comprendre ce point, il faut faire référence à la notion de "mémoire" du corps, constituée par une répétition longue et fréquente de gestes, de postures corporelles dans un environnement donné. Il s'agit d'une "*proto-mémoire*"¹⁵, d'une "mémoire-habitude" qui permet un ajustement pré-réflexif à l'environnement, c'est-à-dire une adaptation sans utilisation de procédures réflexives, l'individu ne se demandant pas ce qu'il est en train de

¹³ Comme les responsables des HBNPC essayaient de le faire aux entreprises du BTP, notamment celles de Savoie, en tentant de "vendre" une "image" des mineurs ("courageux", "solidaires", "habitué au travail dur", "sens de l'initiative").

Leconte G., Acte du Colloque international sur les mines, Béthune, Mai 2000, IFRESI

¹⁴ Cette réflexivité accrue par l'expérience d'un autre contexte lui permet de rendre compte de "sa" différence dans l'entretien.

¹⁵ Candau J., *Mémoire et identité*, p.12, PUF, 1998.

faire. La mémoire est associée à un contexte précis. Lorsque celui-ci est modifié, comme dans le cas d'un reclassement, elle est coupée de sa base d'activation. Dans le nouveau contexte, la "mémoire-habitude" a des effets d'hystérésis, l'individu continuant à agir selon ses principes dans un environnement qui émet des attentes différentes. Mais, selon le contexte, l'ensemble de techniques corporelles peut partiellement rencontrer les conditions d'une réactivation, une base possible d'actualisation.

P. Bourdieu souligne les effets déterminants du "passé" qui est "agi" par le corps mais pas représenté mentalement. L'habitus est "*présence du passé et non mémoire du passé*"¹⁶, "*c'est ce que l'on a acquis, mais qui s'est incarné de façon durable dans le corps sous forme de dispositions permanentes*"¹⁷. Ce sont ces dispositions qui, dans un contexte différent de leur constitution, sont à l'origine de "*toutes sortes d'effets d'hystérésis (de retard, de décalage)*"¹⁸. Il rappelle que, au début de ses analyses, il distinguait l' "éthos" "*système de dispositions à dimension éthique*"¹⁹ de l' "eidos", "*système de schèmes logiques*" qui correspondent respectivement aux "valeurs" et aux représentations d'une part et, d'autre part, aux principes logiques de classification, aux catégorisations. L'action pratique engage ces deux systèmes car elle a, à la fois, une dimension "éthique" et une dimension "logique"²⁰.

Ainsi, les jugements de valeurs sont associés à des comportements, à des actions. L'engagement des agents du fond est le produit d'une représentation du travail. Nous avons noté leur jugement de valeur relatif à la "quantité", au "tonnage" (M1, M9, M22). Celui-ci est associé à un comportement concrèt dans l'institution d'accueil mais il est nécessaire que le contexte soit propice à l'activation de cette "habitude incorporée", qui fait partie de la mémoire corporelle. Si l'individu ne comprend pas son environnement, s'il est inhibé, aucune réactivation n'est possible. L'engagement est une habitude corporelle utilisable sous certaines conditions. Lorsque le reclassé trouve un contexte dans lequel il peut réaliser ce transfert, il réactive cette habitude.

M43 illustre parfaitement l'effet d'hystérésis : muté dans un service au jour, il "continue" à travailler selon le même principe ("*ahu !, ahu !*"), créant de ce fait un "décalage" par rapport aux attitudes de travail du jour ("*Doucement ! Doucement ! On était complètement perdu*"). La situation est exactement la même pour les transférés inter-bassins qui doivent "*se mettre à leurs pas*" et qui ont "*ralenti la cadence*".

Nous avons déjà relevé ces caractéristiques lorsque le "modèle identitaire des mineurs" a été étudié (chapitre I). A. Touraine affirmait que le principe essentiel des "*attitudes au travail*" des mineurs était que "*le métier, avant d'être qualification, est effort, avant d'être spécialisé est rendement*"²¹.

¹⁶ Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, p.251, Seuil, 1997.

¹⁷ Bourdieu P., *Choses dites*, p.134, Editions de Minuit, 1984

¹⁸ Ibid., p.135. Expression qu'il utilise au mot près à de nombreuses reprises, notamment dans "*Avenir de classe et causalité du probable*", Revue Française de Sociologie, XV, pp.69-72, 1974

¹⁹ Ibid., p.133

²⁰ L'habitus réalise, selon P. Bourdieu, la fusion de ces deux notions car "*les principes pratiques de classement qui sont constitutifs de l'habitus sont indissociablement logiques et axiologiques*" (ibid., p.133).

²¹ Touraine A., *op. cit.*, 1966

Le transfert d'attitudes ne peut représenter qu'une partie de l'adaptation. Ainsi, par exemple, les reclassés à EDF bénéficient de formations intensives leur permettant de s'adapter et de comprendre la technique EDF, c'est-à-dire de comprendre l'environnement dans lequel ils se trouvent. Dans ces conditions, le contexte n'a pas un effet d'inhibition, bien au contraire. C'est exactement le cas de M1. La compréhension de son environnement lui permet de réaliser une différence par un transfert d'attitudes ("*le mineur*").

M9, tout au long de son entretien, est incapable de savoir si sa réussite est due à son transfert de compétences ou à l'aide d'un tiers, qui lui semble parfois déterminante. C'est certainement l'interaction entre son attitude et cette personne qui explique son adaptation/reconnaissance.

L'engagement de M22, et l'utilisation de sa "force", s'expliquent aisément par le contexte car, étant peu mobile (pas de permis), il refuse toutes les propositions des Houillères et doit accepter la dernière proche de chez lui, sinon, il se retrouve au chômage. De plus, il est le plus vieux. Les autres ont certainement des problèmes d'arbitrage entre cette activité et les autres, rendant inutile l'engagement. M22 doit s'adapter, tenir son poste et il le fait d'autant mieux qu'il retrouve un contexte (travail physique au rendement) qu'il connaît déjà, ce qui explique la translation de compétences et ce qu'il dit à ce sujet ("*J'aime bien travailler avec ma force*").

M13 a gardé "*l'esprit des mines*" mais il n'aurait pas pu s'adapter si les Houillères ne lui avaient pas financé une formation dans un centre extérieur à CDF, spécialisé dans la conduite d'engins. Enfin, il établit une autre continuité avec une expérience de conducteur avant l'entrée aux mines. Autrement dit, il sait qu'il ne peut réussir que dans ce domaine (conducteur d'engins) pendant la période de reconversion. C'est pourquoi il s'implique, travaille comme à la mine et en garde l'esprit (lui permettant de faire la différence et de s'adapter).

De même, M2 termine sa période de reconversion en CIAP. Il est payé avec sa prime d'ancienneté car il refuse de nombreuses propositions des Houillères. Ceci le conduit à accepter la dernière proposition dans l'entreprise S. Une fois dans celle-ci, il n'a plus d'alternative : il doit réussir et s'adapter. C'est la raison pour laquelle, il travaille "*comme à la mine*" et qu'il prend son "*travail à coeur*". Son engagement s'explique en grande partie par une stratégie destinée à éviter le chômage (adaptation minimale).

M24 connaît une période de chômage d'un an, après la faillite de l'entreprise qui l'avait embauché. Il trouve un emploi intérimaire dans une entreprise d'emballage de prospectus dans laquelle, par la suite, il est embauché. Lui non plus n'a pas d'alternative. Il doit tenir son poste.

Enfin, pour M5, ouvrier marocain, l'engagement s'inscrit dans sa trajectoire depuis qu'il est arrivé en France. La continuité est forte entre les deux emplois.

Au total, l'engagement et l'activité solidaire ne peuvent être mobilisés que dans un contexte favorable et ne forment qu'une partie de l'adaptation. Les cas qui précèdent montrent bien qu'il y a d'autant plus d'engagement qu'il y a moins d'arbitrage entre diverses solutions.

Ainsi, lorsqu'il n'y a plus d'alternative, le reclassé se mobilise pour réussir. Ce sont les cas d'échec qui, *a contrario*, montrent que, lorsque l'environnement n'est pas compris, il est impossible de faire une translation, même l'engagement, et d'établir une continuité. A ce moment là, comme l'exprime M8, le reclassé est "perdu".

Mais ce type de continuité n'est pas le seul. Il existe aussi les effets de la mobilité interne. En effet, l'agent peut avoir fait l'expérience de la mobilité pendant sa trajectoire aux Houillères. De plus, il suit, à travers celle-ci, une certaine "pente" si, par exemple, il a connu une ascension. En général, les deux phénomènes sont liés, les changements de position sont souvent des progressions dans l'échelle. Une *"expérience positive de la mobilité professionnelle acquise antérieurement au licenciement"*²² est un facteur qui permet de construire une "employabilité".

M1 a une formation d'électromécanicien. Lorsqu'il est devenu AM, il a fallu qu'il bifurque vers le travail de responsable d'exploitation (extraction). En conséquence, il a déjà une expérience de l'adaptation (*"J'ai eu un petit handicap", "On a du mal à faire ce glissement"*).

M22 a lui aussi connu une rupture dans sa trajectoire minière car, en raison de son asthme, les Houillères l'ont sorti des tailles pour l'affecter à la pose de cables. Il a une expérience du changement.

M9 a connu une ascension car il est devenu AM. Il refuse d'entrer à EDF comme ouvrier en raison de cette position. C'est pourquoi il opte pour chef de chantier (*"J'ai été deux ans et demi à l'école", "Pas question que je redémarre à zéro"*).

M27, M28, M29 et M30 ont connu une ascension aux Houillères. Ils ont fini pratiquement au sommet de l'échelle de la catégorie des ouvriers. A partir du moment où ils s' "investissent" dans une formation pour rentrer à EDF, ils ne peuvent pas revenir en arrière. Il faut qu'ils s'adaptent.

Enfin, il reste une dernière continuité, "classique" : le transfert de compétences strictement techniques. Quelques reclassés EDF et transférés inter-filiales sont concernés.

M27 et M30 ont déjà des compétences en matière d'électricité : *"Moi, j'étais électricien de métier", "J'ai réappris, j'ai revu mes formules"*, M27, *"L'électricité, ça a toujours été mon domaine"*, M30. Ils travaillaient dans une centrale électrique. De même, M28 était électromécanicien au fond, ce qui lui a permis d'acquérir un certain nombre de schèmes de compréhension des procédés techniques : *"On a été très peu à rentrer à EDF. Il fallait avoir des connaissances en électricité"*. M3 était également électromécanicien au fond. M26 était en centrale électrique aux Houillères, il est muté au service télécommunication d'EDF. Il n'y a pas de translation dans le domaine de l'électricité mais au niveau plus large des

²² Outin J. L., *"Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre : la construction sociale de l'employabilité"*, Sociologie du travail, p.484, XXXII, 4/90

capacités de compréhension de procédés techniques. M45 a un CAP de cimentier et travaillait au service des constructions des logements miniers. Il établit une continuité en allant au service de l'entretien des logements (au moins au niveau de tout ce qui concerne le bâtiment, pas le reste, c'est-à-dire les sanitaires, l'électricité).

Abordons maintenant un autre grand type de continuités : les continuités pré-minières. Celles-ci nous sont apparues d'une très grande importance dans le processus de reconversion. A elles-seules, elles sont capables d'être à l'origine de la bifurcation de la trajectoire et à la base de la réussite de la reconversion. Elles constituent un facteur discriminant qui distingue les agents qui n'ont connu que les mines et ceux qui ont retardé leur entrée pour avoir quelques expériences décisives quinze ou vingt ans après. Finalement, les parents des mineurs rendaient, sans le savoir, un service capital à leurs enfants en ne souhaitant pas - ou en leur interdisant - d'entrer aux mines.

M6 est reclassé en qualité de conducteur d'engins dans une entreprise de TP. L'orientation est directement déterminée par une expérience d'une dizaine d'années comme conducteur de bulldozer : *"Qu'est-ce que j'ai fait chez M. ? J'ai repris une grue et un bulldozer...Moi, je n'ai pas eu de problème...J'avais déjà une qualification...C'est ce qui m'a aidé."* Certes, les Houillères lui permettent de réactiver ses savoirs (manipulation d'engins) et lui financent son permis poids-lourd. Mais l'expérience permet immédiatement à M6 de savoir où il faut aller, ce qu'il faut faire. En effet, pendant une période de reconversion marquée par l'incertitude, l'expérience pré-minière opère une réduction considérable des choix. L'agent sait ce qu'il veut faire et, d'un point de vue psychologique, se mobilise tout entier pour une expérience à laquelle il croit. La continuité pré-minière élimine les arbitrages.

M13 est un ouvrier hydraulicien reclassé conducteur d'engins également. Son expérience de conducteur est beaucoup plus faible que M6 puisqu'il conduit un camion que pendant quelques années (deux au maximum). Mais elle suffit pour constituer un facteur d'orientation de la reconversion : *"Etant jeune, après l'armée, j'ai conduit un camion, un cinq tonnes...conduire un engin...Pourquoi pas ? Bon, ça a marché"*. M13 suit une formation dans un centre spécialisé pour se qualifier davantage car son expérience ne suffit pas pour assurer une réussite.

Nous retrouvons les effets du contexte favorable. En effet, M13 mobilise également d'autres ressources acquises aux mines. Nous avons montré son transfert de compétences en ce qui concerne son engagement, sa forte disponibilité pour faire d'autres travaux. A cette occasion, nous avons dit que le contexte est important, que ces compétences ne sont pas valables dans toutes les situations. Ici, nous avons un bon exemple car, en fait, l'expérience pré-minière limite les incertitudes et oriente le reclassé vers une activité dans laquelle il s'investit. Ceci lui permet de se mobiliser davantage et donc de faire une translation de compétences, c'est-à-dire de faire ce qu'il sait déjà faire ou ce qu'il a appris (mobilité et engagement). Si l'engagement était produit par un contexte particulier dans les mines (salaire

au rendement par équipe ou individuel), il ne va pas de soi dans un chantier des TP, dans le transport ou autre. D'ailleurs, M13 comprend vite qu'il ne peut conserver l' "esprit des mines". Autrement dit, l'expérience pré-minière permet l'orientation de la reconversion et crée un contexte favorable pour réussir.

Dans le cas de M13, l'expérience, en soi, ne suffit pas pour établir la réussite : il faut également la formation et le transfert de compétences.

M17 est un ouvrier qui installait les machines d'extraction au fond. Il refuse les propositions des Houillères qui risquent de le conduire dans une autre région que le bassin minier. Il trouve lui-même une entreprise, près de chez lui. Celle-ci fait faillite et, après quelques mois de chômage, il en retrouve une autre. Ainsi, M17 n'a jamais de problèmes pour trouver un emploi. Il peut même se permettre de rester dans le bassin.

Il n'a pas une expérience précise qui serait le facteur unique de reconversion. Avant l'entrée aux mines, il multiplie les expériences (*"J'ai bien fait vingt boutiques, j'ai travaillé en filature, dans une usine de peinture..."*). Celles-ci lui permettent d'acquérir des compétences dans de nombreux domaines. Ainsi, reclassé dans un métier qu'il ne connaît pas - couvreur-zingueur - il s'adapte rapidement (*"Il n'y a pas de problèmes, j'arrive à m'adapter"*). Ces expériences ont donc développé ces capacités d'adaptation.

Avec M21, le même processus que M13 est observé. Cet ouvrier du fond est reclassé transporteur régional. Avant l'entrée aux mines, il fait un stage de routier mais il préfère devenir mineur. Quinze après, cette expérience l'oriente mécaniquement vers ce type d'emploi : *"Les Houillères m'ont dit "T'as un CAP de routier, il faudrait essayer de trouver là-dedans"...Moi, je me suis dit...Si c'est pour partir à l'école en tant que mécano, électricien ou ceci, cela...t'arriveras pas", "En connaissant le métier, en sachant conduire...c'est plus pareil. Donc ça m'a aidé"*.

Les Houillères lui permettent de réactiver ses savoirs en matière de conduite (*"Ils m'ont payé des cours... une remise à niveau pendant une semaine ou quinze jours...Ca suffisait"*). Encore une fois, on voit le caractère déterminant de l'expérience dans le choix de l'emploi et dans la réussite même s'il faut une réactivation.

L'expérience pré-minière est également présente pour M25, ouvrier du fond reclassé transporteur national et international. Mais, pour lui, elle ne suffit pas. Les Houillères lui financent son permis PL, qu'il doit repasser, une formation et un stage dans la région parisienne. C'est ensuite qu'il est intégré dans l'entreprise S.

M40 réalise une double continuité pré-minière. Avant d'entrer aux Houillères, il travaille dans une entreprise d'emballages de prospectus (atelier de réparation des machines). Après les dix années passées aux Houillères, ne voulant pas quitter la région (pour EDF ou un transfert), il ouvre une station-service et fait faillite. Il retrouve la même fonction et la même entreprise, c'est-à-dire cette société d'emballage et son atelier de réparation de machines.

M41 fait un CAP de maçon. Il entre aux Houillères, pendant onze années, dans une centrale thermo-électrique. Il refuse de partir à EDF pour ne pas quitter le bassin et entre à la cokerie de Drocourt. Cette fonction ne lui plaît pas du tout. Il ouvre un café mais son affaire se termine mal (revente à un collègue qui fait faillite). En fin de compte, au terme de son parcours - maçonnerie, centrale électrique des Houillères, cokerie de Drocourt, bar -, il retrouve sa situation initiale, la maçonnerie, en devenant artisan dans ce domaine.

Au total, le rôle de ces expériences est de deux ordres. En premier lieu, l'expérience pré-minière est un facteur d'orientation de la reconversion. Dans ce cas, le reclassé sait ce qu'il veut faire alors que pour les autres, qui n'ont pas cette expérience, la procédure est plus hasardeuse. Ces derniers ne sont jamais sûrs d'avoir fait le bon choix, d'avoir choisi la bonne branche. Du coup, la probabilité de se mobiliser, de s'engager et donc de réussir est faible. Inversement pour celui qui a déjà déterminé son activité. Nous l'avons dit, l'expérience pré-minière élimine les arbitrages. Elle crée un contexte favorable pour construire une réussite. Elle atténue les incertitudes et permet une mobilisation plus forte.

En second lieu, l'expérience est un facteur de réussite "en soi". Les savoirs incorporés sont directement à l'origine de la réussite en faisant la différence par rapport aux autres. En effet, la distance est plus faible et la formation peut être très utile dans sa fonction de réactivation. On le voit clairement avec ceux qui ont une expérience de conducteur. Ils s'adaptent plus vite et réussissent mieux alors que les autres n'arrivent pas à dépasser un certain seuil dans la manipulation des engins.

M6 et M21 font remarquer que, aux Houillères, les responsables croyaient qu'ils allaient faire "*des électriciens, des conducteurs d'engins, des chauffeurs routiers*" mais que, en fin de compte, les agents faisaient des tâches basiques et "*le patron les mettait manoeuvre*" (M6), et que, pour la conduite de poids-lourd, "*en marche avant, tout le monde arrive...mais quand il faut manoeuvrer avec une semi...c'est plus pareil*" (M21). Autrement dit, sans expérience préalable, il est difficile de réussir un reclassement.

5) Le poids des continuités.

Cette synthèse des facteurs de réussites et les moyens de la stratégie objective nous amène à constater que les continuités - minières et pré-minières - ont une part importante dans la détermination des reclassements. Que reste-t-il hors de celles-ci ?

Elles sont en effet déterminantes et apparaissent clairement dans notre typologie. Les reclassés pour lesquels nous avons repéré des continuités pré-minières sont ceux que l'on retrouve dans la catégorie des reconversions satisfaisantes (avec regrets). De surcroît, certains de ceux qui sont dans la catégorie des réussites quasi-absolues (sans regrets) ont établi un transfert de compétences, c'est-à-dire qu'ils se sont servis de compétences acquises avant le reclassement.

Prenons les exemples de deux cas similaires, M14 et M6, tout deux à l'abattage, "boutefeu", possédant le permis poids-lourd, reclassés dans la même entreprise, pour les mêmes fonctions. M6 n'est pas dans la même configuration que M14. Le premier connaît un reclassement satisfaisant, le second, non. La différence provient du fait que M6 a été conducteur d'engins avant d'entrer aux mines, il devient conducteur dans l'entreprise. En revanche, M14, malgré son permis PL, n'a jamais pu accéder à cette fonction ("*juste bon à pousser une brouette*"). Il lui manque l'expérience pré-minière (de M6).

En fin de compte, sur les 41 reclassés qui ont maintenu un emploi (les 5 cas d'inadaptation, M4, M7, M8, M23, M39 ne sont pas pris en compte), il est possible de repérer des continuités et des transferts pour 29 cas (70,7 %).

Faisons un classement permettant de mesurer la présence et la représentation des continuités. Certains d'entre-eux établissent plusieurs continuités. C'est pourquoi ils sont présents à plusieurs reprises (M1, M9, M13, M22, M27, M30)

Continuités pré-minières		M6 M13 M17 M21 M25 M40 M41
Continuités minières		
	Transfert d'attitudes	M1 M2 M5 M9 M22 M24 M13 M38 M27 M30 M43 M12 M33 M34 M35 M36
	Techniques	M10 M27 M30 M26 M3 M45 M28
	Mobilité interne	M1, M22, M9

Les transferts d'attitudes sont plus fréquents que les autres types de continuités. "*L'esprit des mines*" perdure au-delà de la période minière et se retrouve dans toutes les catégories construites (excepté les échecs).

Le poids des continuités s'observe aussi dans les cas de reconversion insatisfaisante et d'échec. Plus les continuités et les transferts s'affaiblissent, plus la reconversion tend vers une situation insatisfaisante ou vers un échec. Tous ceux qui sont dans cette situation établissent peu ou pas du tout de continuités. Dès lors, ils sont "perdus" et inhibés (M8). Il devient impossible de réduire la distance par une quelconque continuité, un savoir acquis avant ou pendant le parcours minier.

Pour ceux qui sont juste au-dessus de ce seuil minimal, il ne leur reste que la "conformisation" et l'application étroite et peu distanciée des exigences du poste (disponibilité, ponctualité, mobilité, etc.). C'est pourquoi l'engagement de certains reclassés, comme M2, M5 et M24, ne s'explique que partiellement par un transfert d'attitudes : pour eux, il s'agit de se mobiliser afin d'éviter le chômage, d'où la présence plus importante de l'engagement.

Lorsque les continuités ne sont pas assez présentes, nous pensons l'avoir démontré, alors la reconversion débouche sur le chômage car il n'y a pas de compétences pour l'éviter.

C'est ce qui s'est passé pour M4 (pas disponible, pas ponctuel), pour M23 (concierge) et pour de nombreux autres de l'entreprise S.

M2 est un cas "exemplaire" car, comme ceux qui précèdent, il se trouve dans la situation d'une grande distance, il est un peu "perdu" car il ne connaît pas les métiers des TP, mais il arrive à éviter le processus sélectif qui conduit d'autres mineurs au chômage (entreprise S.) en s'engageant totalement dans son travail. Il en "rêve la nuit" car il refait les gestes. Il en a mal à l'estomac. Voilà l'exemple typique de "conformisation", c'est-à-dire de tentative de réduction de l'écart qui existe entre un individu et son environnement par application des exigences de base. Or cet écart s'explique par l'insuffisante présence de continuités. M2 maintient sa position car il arrive, au minimum, à établir une continuité au niveau de l'engagement. L'absence de continuités est immanquablement le facteur le plus important à la base des échecs, la formation étant quasiment inexistante.

Ce résultat aboutit automatiquement à une minoration du rôle de la formation. La grande majorité des reclassés de notre population suit une formation un stage ou, au moins, fait quelque chose pendant cette période (certains "s'occupaient" en conduisant les engins des Houillères). Seuls M5 (ouvrier marocain), M11, M15, M20 (nés en 1947), M24, M17, M37 et M40 ne font absolument rien. Mais, nous l'avons montré, la reconversion suit un certain "tâtônement" car il est difficile de prévoir le futur emploi. Beaucoup de formations n'ont aucun rapport avec l'emploi final : soit parce que le reclassé refuse la proposition (mobilité), soit parce que les Houillères ont des appels d'offre et "placent" des contingents de mineurs là où il est possible de le faire, soit parce qu'il n'y a aucun débouché.

L'analyse d'un processus de sélection d'agents en reclassement en entreprises privées montre que 30 % de ceux qui ont fait une formation ne se sont pas finalement reclassés dans l'emploi pour lequel ils ont suivi cette dernière.

Lorsque la formation a un rapport avec l'emploi, elle permet de diminuer l'écart d'une manière faible. Les exemples parmi les conducteurs le montrent clairement. Sans expérience préalable de conducteur (PL ou d'engins), l'obtention du permis et le stage ne débouchent pas automatiquement sur un emploi. Quand le reclassé trouve une place, il devient difficilement un conducteur "comme les autres". Enfin, n'oublions pas que les reclassés EDF ont été formés une fois qu'ils sont entrés dans l'institution d'accueil.

La formation suivie par les reclassés dans les entreprises privées de Savoie, d'une durée de six mois, a des effets modestes. Pour G. Leconte, *"leur promotion sera plafonnée du fait notamment de cette incapacité à lire les plans"*²³. Ces reclassés restent, malgré la formation, *"des maçons-mineurs ou maçons inexpérimentés, ce ne sont pas des maçons comme les autres"*²⁴.

Certes, la formation permet aux mineurs de sortir du contexte minier, de voir autres choses. De toutes façons, avec l'arrêt progressif de la production, il faut "occuper" les mineurs (chapitre II).

²³ Leconte G., *op. cit.*, p.10 Actes du Colloque international sur les mines, Béthune, Mai 2000

²⁴ *Ibid.*, p.12

Nous avons montré que ces individus sont entrés aux Houillères au terme d'un processus qui les a conduits à abandonner toutes les autres activités insatisfaisantes, compte tenu de leur niveau de formation et du parcours scolaire. Pour beaucoup, la mise au travail se fait après le CEP, c'est-à-dire vers quinze ans ou vers vingt ans après une succession d'expériences insatisfaisantes. Lors de la reconversion, c'est cette configuration qui "pèse" pendant cette période d'incertitudes : pas assez de formations générales, intégration du mineur et de sa famille dans les structures minières, une quinzaine d'années d'ancienneté en moyenne, expériences infructueuses à l'extérieur des Houillères. Le manque de formation de base ne les prédispose pas à acquérir une formation technique.

On peut avancer le résultat que, dans un contexte où les formations sont faibles, où la "logique de reclassement" domine, les continuités sont un des principaux facteurs à l'origine de la construction d'une réussite. Sans elles, la reconversion a une probabilité élevée de déboucher au mieux sur une reconversion insatisfaisante ("conformisation" précaire), au pire, sur le chômage. L'établissement d'une continuité dépend du contexte (l'institution d'accueil) et du processus qui amène le reclassé dans cette entreprise (mise en CIAP, dernière chance, etc.). C'est pourquoi les continuités sont un élément discriminant dans le total des reclassés. Elles tracent une ligne de partage entre les catégories car, pour les échecs et les reconversions insatisfaisantes, nous n'en relevons pas assez.

B) - Les transactions subjectives.

Selon nous, celles-ci désignent les tentatives subjectives de conserver deux types de sentiments : celui "*d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle*"²⁵ et celui d'une "estime de soi". Les individus essaient de construire une interprétation de la réalité de manière à préserver un sentiment de continuité et de conserver un sentiment de "valeur" personnelle.

Or, nous l'avons dit, la rupture de trajectoire produite par la reconversion, l'entrée dans un nouvel environnement relationnel sont des "*moments critiques*"²⁶ dans lesquels les sentiments de continuité et d'estime de soi sont mis à l'épreuve. Bien évidemment, la position professionnelle et sociale présente, obtenue par la stratégie objective, vue précédemment, est un élément important dans la détermination de ces sentiments. La transaction subjective est une "*négociation avec soi-même*"²⁷, c'est-à-dire une négociation avec sa propre histoire de manière à préserver une unité et une estime de soi. L'objectif fondamental de la transaction interne est la construction d'une "*identité pour soi*"²⁸ satisfaisante et valorisante pour

²⁵ Erikson E., *op. cit.*, p.114, 1991

²⁶ Strauss A., *op. cit.*, p.99

²⁷ Ibid., p.154

²⁸ Les distinctions entre identité pour soi et identité pour autrui s'observent chez des auteurs très éloignés du courant interactionniste comme par exemple chez K. Marx. Ce dernier distingue la classe en soi et la classe pour soi pour bien montrer que les différences qui peuvent s'observer objectivement (classe en soi, identité pour autrui) entre des classes peuvent ne pas être au principe d'une définition de soi (classe pour soi, identité pour soi). De

l'individu. De ce fait, les négociations subjectives ont aussi des conséquences sur les comportements dans l'institution d'accueil. L'attitude de retrait est également le produit d'un travail sur soi qui conduit à ne plus "s'investir" dans le présent et à attendre la retraite.

Comme nous allons le développer, la transaction subjective est particulièrement active lorsque l'estime de soi et le sentiment de continuité ne vont plus de soi.

Contrairement à la transaction externe, qui se polarise sur la recherche de la reconnaissance dans le domaine professionnel, la transaction subjective ne se limite pas à ce domaine et prend en compte d'autres aspects hors du travail tels que les trajets, la disponibilité des horaires, la localité, les loisirs. Par exemple, un reclassé peut très bien être satisfait de sa situation globale, tout ayant un emploi peu satisfaisant, simplement parce qu'il travaille près de son domicile (M6 est proche de cette situation). Inversement, un reclassé peut très bien être insatisfait de son reclassement, tout en ayant un emploi qui lui plaît, mais qui l'a obligé à quitter sa région d'origine (M12, transféré inter-bassins, revenu dans le Nord une fois en retraite, est exactement dans ce cas de figure). La négociation subjective signifie que la personne compare des ensembles (des "tout") caractérisés par différents aspects : métier en lui-même, salaire, localité, disponibilité temporelle, ce que nous avons nommé "conditions de vie et de travail".

La transaction subjective ne doit pas être confondue avec la subjectivité de l'individu. En effet, lorsque celui-ci connaît une nouvelle expérience, un reclassement professionnel ici, il l'interprète, l'évalue en fonction de la subjectivité construite pendant le parcours qui a précédé cette expérience. Ainsi, un reclassé juge son expérience professionnelle par rapport à son "vécu", c'est-à-dire par rapport aux savoirs acquis, à ce qu'il considère d'important, digne de "valeur", bref, son identité pour soi. L'évaluation du réel qu'il effectue dépend, de manière fondamentale, des catégories intériorisées pendant la trajectoire.

De ce fait, les regrets de certains reclassés - de leur ancien métier, des relations, du mode de vie - ne relèvent pas d'une opération intellectuelle, donc d'une négociation, d'une transaction. Ils proviennent de leur confrontation au nouveau contexte professionnel et relationnel. Ce qu'ils vivent dans le présent est immédiatement ressenti comme étant une régression par rapport à ce qu'ils ont connu auparavant. Ceci est à la base de la typologie construite dans le chapitre III, l'évaluation de l'expérience présente peut aboutir, pour certains, à des regrets, à une absence d'adhésion. Ceci s'explique par la totalité de ce qu'ils ont vécu dans leur parcours minier. Quand M13 et M6 disent, aux Houillères, il y avait "tout", cela signifie qu'il manque beaucoup de points positifs dans la situation présente et qu'ils ont des difficultés à savoir ce qu'ils regrettent vraiment. En revanche, ils savent bien qu'ils regrettent l'ancienne situation. Les conditions de vie présentes, c'est-à-dire l'emploi - autonomie, relations, activité, salaires - et les aspects relatifs au mode de vie - horaire, localité - ne sont

même, pour M. Halbwachs, qui souligne le caractère superficiel de la constitution "*de groupes, en tenant compte des ressemblances et des différences extérieures*", il est nécessaire de s'occuper "*avant tout de l'attitude et des dispositions collectives des hommes*". Il faut une conscience de classe, sinon "*c'est ne désigner aucun objet social*".

Halbwachs M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, F. Alcan, 1912

pas assez satisfaisants pour que l'évaluation soit positive. N'adhérant pas à celle-ci, ils se replient sur le passé, d'où la production de regrets.

La reconversion est une confrontation entre une trajectoire et un contexte professionnel, la production de regrets est un effet émergent, sans que ceci relève d'une opération intellectuelle.

Inversement, si le reclassé accorde un sens positif à son expérience présente, il se peut que la déliaison avec le passé minier se réalise, sans qu'aucun travail sur soi ne soit nécessaire.

La transaction subjective est une opération comportant davantage de mobilisation intellectuelle. Elle est une activité interne. Elle prend pour base la situation vécue et, à partir de celle-ci, nous l'avons dit, essaie de produire une totalité unifiée dans laquelle la personne tente de maintenir une "estime de soi". Atteindre cet objectif suppose une mobilisation de "moyens" qui sont, ici, l'interprétation et la production de sens. Par exemple, dans le cas d'un reclassement insatisfaisant ou d'un échec, la personne donne du sens aux événements, aux faits passés et présents, de manière à construire une totalité à la fois cohérente, qui évite que certains faits n'aient pas de sens, soit inexplicables (une "*totalisation existentielle*²⁹"), et satisfaisante, c'est-à-dire dans laquelle elle se rassure car "*il est relativement plus facile d'inventer des choses qui n'ont jamais existé que d'oublier celles qui se sont réellement produites et...l'individu peut fabriquer et insérer des événements partout où le besoin se fait sentir*³⁰".

Il s'agit d'une activité fondamentale car les personnes ne peuvent pas ne pas interpréter la situation pour la comprendre, pour lui donner un sens, pour la justifier et, aussi, pour la supporter. L'enjeu est capital puisqu'il s'agit de l'unité du moi et de son intégrité à travers toutes les expériences vécues. L'incapacité ou la difficulté à produire un sens et une continuité a des conséquences directes sur le corps (maladies). Il s'agit bien d'une transaction avec soi-même.

L'entretien, qui est une "mise en mots" de l'expérience subjective, est précisément le moment où se déploient les stratégies subjectives. En effet, c'est dans l'entretien et le récit que l'on voit le mieux, les formes d'unification et de production de sens, ce que P. Ricoeur appelle l'identité narrative³¹. L'individu donne un sens à son existence dans et par le récit. C'est dans celui-ci que prend forme l'expérience vécue. Se raconter, c'est produire une totalité signifiante et une continuité à partir d'une suite éparse de faits et d'événements. Pour P. Bourdieu, c'est d'ailleurs cette activité qui est à la base de l' "*illusion biographique*³²", qui pourrait faire croire que ce que dit l'enquête est la "vérité". Car, en fait, pour produire une unité à partir de ce qui ne s'offre pas comme telle, les individus mélangent la fiction et la vérité des faits. S'en tenir qu'au récit n'aboutirait qu'à interpréter des interprétations.

²⁹Candau J., *op. cit.*, PUF, 1998

³⁰Berger P., Luckmann T., *op. cit.*, p.218/219 1986

³¹Ricoeur P., *Soi-même comme un autre*, Seuil, 1990

³²Bourdieu P., *op. cit.*, p.81, 1994

N'étant pas séparables de ce qu'il se passe "objectivement" (réussite satisfaisante ou pas, échec), les transactions internes peuvent être de plusieurs types. Les discours diffèrent selon la situation objective mais cette dernière ne prend sens que replacée dans la trajectoire et le vécu des agents. Lorsque la reconnaissance est forte (ascension), toutes les conditions sont réunies pour renforcer une "estime de soi". En revanche, dès que la reconnaissance s'affaiblit, le maintien de ce sentiment de "valeur" ne va plus de soi. Dans ce cas, la transaction subjective est plus active. Le "travail biographique" consiste à préserver cette estime, à résister à la remise en cause de soi.

De ce fait, en relation avec les positions professionnelles obtenues, il est possible de distinguer plusieurs types de transactions subjectives :

- "se délier",
- "se rassurer et se comparer",
- "se rassurer et se justifier".

La première transaction interne - "se délier" - est le fait des cas de "réussites quasi-absolues". On peut même dire que c'est l'activité de déliaison qui explique, en partie, l'absence de regrets permettant de les classer dans le pôle des réussites quasi-absolues. Certains d'entre-eux, ayant réussi objectivement (emploi maintenu), adoptent un "discours" qui montre leur identification au présent et la réalisation d'un travail de "deuil", c'est-à-dire une activité sur soi, une composition avec son passé. Certes, pour les cas de forte réussite, comme M1 par exemple, la négociation interne n'est pas développée : l'ascension et les responsabilités sont telles que le reclassé n'a pas à réaliser un travail de deuil, un "bilan" entre ce qu'il a vécu et ce qu'il vit. D'autres reclassés, ayant réussi, comme M22 par exemple, ne sont pas dans la même situation. Ce dernier finit par dire *"dans un sens, c'est mieux d'être boucher"* (que mineur de fond), ce qui signifie qu'il a fait un travail de deuil et de déliaison avec son ancienne situation en évaluant les situations présentes et passées. Nous allons revenir sur le cas de ce dernier.

La deuxième et la troisième transactions subjectives sont plutôt le fait des réussites relatives et des échecs. La situation présente étant insatisfaisante, le travail de "deuil" n'est pas réalisé, il est impossible de le faire sur la base de la position actuelle. Les regrets en sont la manifestation patente. Dans ces conditions, les reclassés élaborent un "discours" destiné à se rassurer, soit en se comparant à d'autres reclassés, moins bien lotis, soit en justifiant les choix et en essayant de minimiser la responsabilité personnelle. C'est pour ces cas que le discours tend à puiser dans l'imaginaire et le fictif : c'est l'estime de soi qui est en jeu.

1) "Se délier".

Cette transaction subjective est fréquemment, mais pas exclusivement, le fait de ceux qui sont classés dans le pôle des réussites quasi-absolues. Toutefois, nous l'avons dit, elle est quasiment absente pour les cas de forte réussite (ascension).

Prenons l'exemple de M1.

M1 montre sa réussite par une série de signes dont l'objectif est de mettre en évidence son "estime de soi" : *"On est responsable, on parle en kilo-francs...Ce que je gère là, c'est de très gros chantiers", "Des gens comme vous, ça amène du sang neuf à l'entreprise", "Un chargé d'affaires, on lui donne un dossier, il le prend de A à Z", "Je représente EDF, il faut plus de poids, plus d'assurance que je n'avais pas à la mine", "Il a fallu aussi moi que je change mon vocabulaire, je parlais patois au fond...Il a fallu se dire attention, on ne peut plus raconter de bêtises", "A CDF, on était encadré...tandis que là, on est libre", "On peut tout organiser soi-même, c'était peut être dans le fond de moi-même mais je ne le savais pas...en fin de compte, il n'y a rien de difficile".*

En lien avec l'adhésion au présent, M1 tend à dénigrer certains aspects des Houillères : *"On était encadré", "On est toujours assisté. Moi, j'étais contre, moi, je n'aimais pas le médecin unique et tout ça".*

Mais, paradoxalement, on pourrait croire que ce changement et cette identification ont produit une rupture du sentiment de continuité. Or, il n'en est rien. M1 comble l'écart tout en développant un sentiment de continuité. En effet, il ne cesse, tout au long de son entretien, de montrer les différences entre les deux emplois au niveau de la responsabilité, du métier, des relations : *"A la mine, je gérais des hommes et du travail, par contre, ici, à EDF, je gère d'abord de l'argent", "Par rapport aux mines, c'est le jour et la nuit. Le décalage est énorme...c'est même plus un décalage, c'est un gouffre, c'est complètement l'opposé de ce que je faisais au fond".* On peut le voir aussi lorsqu'il parle du vocabulaire (qu'il doit changer).

Mais lorsqu'on lui pose la question de savoir ce qui a changé, M1 hésite et répond : *"Ben...J'ai toujours...Ca modifie sur la manière de travailler...C'est-à-dire que mon caractère...Parce qu'à EDF, ils m'appellent le mineur".* A priori, on ne comprend pas bien ce qu'il veut dire. La question lui est difficile parce que, justement, il vient de démontrer le "gouffre" entre les deux activités, puis il répond *"ils m'appellent le mineur"*. En fait, il n'a pas changé en ce qui concerne son engagement et sa capacité de travail, ni sur sa manière de se représenter le travail (quantitatif), ce que nous avons montré précédemment.

La vérité est que c'est le contexte qui lui permet de réaliser la continuité (EDF, formations). Il comprend son environnement et fait une translation d'attitudes. On l'appelle *"le mineur"*, les autres l'identifiant ainsi à son ancienne position. Autrement dit, M1 fait un grand écart tout en conservant un sentiment de continuité : c'est le cas typique de "changement dans la continuité".

Si certains cas établissent une continuité de ce type (engagement) pour éviter la disqualification, M1 utilise cette attitude pour se faire reconnaître. Celle-ci lui permet d'être reconnu, de faire la différence, ce qui lui donne l'illusion de ne pas avoir changé, que ce sont les autres qui se "conforment" à lui.

C'est la raison pour laquelle il représente le degré le plus élevé de réussite car il s'est adapté et s'est identifié à son travail tout en maintenant un sentiment de continuité. Ce n'est pas un hasard si M1 est celui qui développe une forte "estime de soi" et une fierté qui sont un produit mécanique de sa reconnaissance. Tout au long de son entretien, nous l'avons vu, il ne cesse d'exhiber les marques de reconnaissance, de fierté, de mettre en évidence ses pouvoirs, son autonomie.

En définitive, M1 développe une "estime de soi" et conserve un fort sentiment de continuité. Il peut "soutenir sa différence" dans un environnement différent. C'est pourquoi il est considéré comme le cas typique des réussites quasi-absolues.

Dans la partie "différences exprimées entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles actuelles" de la catégorie I (réussites avec ascension et sans regrets), nous avons mis en évidence l'absence de regrets des reclassés concernés. Dans leur récit, il est possible de relever leur propre manière de catégoriser les différentes situations : l'emploi présent est associé à des caractéristiques positives. Il est à l'origine de la réalisation d'une estime de soi. La situation ancienne est plutôt représentée de manière négative ou neutre.

Ces aspects ont été longuement décrits dans cette partie sur les "différences exprimées". Nous n'allons pas les reprendre ici.

Simplement, le point fondamental est que, lorsque la stratégie objective est très réussie, la négociation subjective apparaît peu utile pour préserver une estime de soi assurée par la transaction externe. Tout ce qui a été dit concernant les marques de satisfaction et d'identification a pour fonction d' "exhiber" l'estime de soi : *"Au niveau métier, j'aurais appris quelque chose d'autres"*, M29, *"J'ai eu des chantiers de plus en plus gros, je gère tout"*, M9, *"C'est moi qui suis responsable du chantier, du véhicule, des gars qui travaillent avec moi, je suis responsable de tout ça"*, M27, *"Quand il y a des licenciements, qu'est-ce qu'il [le patron] lâche ? qu'est-ce qu'il garde ? C'est nous qui restons"*, M5, *"Dans les chantiers, je ne travaille pas, je suis là pour diriger, pour donner des ordres"*, M42, *"J'ai eu la chance d'être électricien"*, M43.

Cependant, les dénigrations, ou les mises à distance, de certains aspects de la situation aux HBNPC mettent en évidence la conversion identitaire et la rupture avec le passé : *"Il y a une meilleure mentalité à EDF qu'à CDF"*, M26, *"Dans les mines, vous avez des oeillères"*, M9, *"C'était un métier comme un autre"*, M10, *"Le fond, c'est toujours le même, maintenant, c'est plutôt la tête"*, M42, *"Au fond, on pensait à rien, on ne connaissait rien d'autre"*, M43, *"C'est un travail de bagnard"*, M38. Ces déclarations se situent à la limite entre la subjectivité et la transaction subjective. En effet, elles sont inhérentes à l'adhésion au présent : les reclassés émettent des différences de manière spontanée, ne relevant pas d'une opération intellectuelle. Mais dans quelle mesure ne sont-elles pas le résultat d'une "auto-persuasion" ? Ne relèvent-elles pas d'un travail sur soi caractérisé par une dénigration destinée à rompre avec la réalité ancienne ? Dans tous les cas, ces déclarations sont des moyens supplémentaires pour rompre avec le passé.

Pour d'autres reclassés, le travail de déliaison est plus intense. M22, nous l'avons vu, connaît une réussite sans regrets. Cependant, lors de l'analyse de la stratégie objective, nous avons mis en évidence sa réussite par "conformisation" aux exigences d'un poste ne demandant aucune qualification (boucher-désosseur dans une boucherie industrielle). Comment expliquer son classement parmi les réussites sans regrets ? La réponse est que M22 a réalisé un travail de "deuil" dont la manifestation est l'absence de regrets. Il a établi une déliaison avec les Houillères parce qu'il a un problème de santé en rapport avec les poussières (ashme). C'est pourquoi, *"quand on a du recul, je dis, dans un sens, c'est mieux d'être*

boucher. *Peut être je profiterai plus de la vie*". Cette expression illustre parfaitement la transaction subjective : le "recul" évoque la prise de distance nécessaire pour avoir une appréciation rationnelle de la situation. Le résultat est que, tout compte fait, il vaut "mieux être boucher". La conséquence est une rupture subjective, une conversion sur le présent.

M42, transféré inter-filiales, est dans la même situation. Après sept ans de fond, il fait une dépression qui entraîne son transfert vers le DIB (Département Infrastructure et Bâtiment). Il ne souhaite pas développer ce point : "On me dirait d'y retourner [au fond], pas question ! Physiquement, c'est fatigant".

Même ceux qui émettent des regrets, élaborent ce type de déliaison : "Qu'est-ce qui dit que cinq ans de plus au fond de la mine, à faire le dingue comme on fait dans la fosse, si j'aurais pas eu de la silicose, si j'aurais pas été tué au fond ? Parce que j'en ai vu des camarades qui sont partis hein !", M20, "Vous savez, depuis huit ans, on est dans le bain quand même. C'est plus le même travail. C'est plus comme le fond. Il n'y a plus de problème de silicose là, hein ! Quand j'ai quitté les mines, j'étais légèrement empoussiéré, malheureusement", M11, "Je serais moins esquinaté", M38, "J'aurais préféré rester à la mine. Je m'en suis bien tiré. Je suis parti peut être dans une bonne année pour question de santé. J'aurais continué, j'aurais peut être eu de la silicose ou bien...hein ! Là, je suis empoussiéré, c'est tout", M15.

Ce dernier exprime des regrets et, dans le même temps, l'idée qu'il est préférable d'avoir quitté les mines au bon moment. Le recours à l'éventualité de la maladie permet de tenter une déliaison avec les Houillères.

Les transférés inter-bassins sont dans une position particulière : la rupture professionnelle est faible, la rupture géographique est forte. Eux-aussi élaborent un bilan subjectif destiné à légitimer et à renforcer leur choix, à éliminer les regrets, ce qui montre que l'adhésion à la situation présente ne va pas "de soi", non plus : "Avec le recul, on a fait le bon choix pour nous et pour nos enfants", M36, "Pourquoi retourner là-bas alors qu'il n'y a plus rien ?", M34, "J'estime que je n'ai plus rien à faire dans les cités [du Nord]", M35.

A nouveau, l'évocation du recul révèle le même type de transaction interne que M22. Les transférés ont négocié avec eux-mêmes pour accepter le choix de partir et surtout de ne pas revenir une fois en retraite (le déménagement était gratuit, le logement des Houillères "prêté", sans loyer, automatiquement). Si les regrets avaient été trop importants, ils seraient revenus dans la région du Nord : M12 a fait le choix du retour.

"Se délier" signifie que les reclassés élaborent un travail sur eux-mêmes afin de renforcer leur adhésion à la situation présente, c'est-à-dire à la totalité des aspects de celle-ci (métier, localité). Les expressions ci-dessus ne sont pas seulement des reflets de leur subjectivité mais sont aussi des moyens pour mieux s'identifier au présent et rompre avec le passé. Nous l'avons dit, ces derniers sont des moyens supplémentaires qui s'ajoutent à la réussite objective (emploi maintenu, ascension). Celle-ci permet la réalisation du travail de "deuil" qui, cependant, ne s'effectue que par la négociation avec soi. Moins les conditions de

vie et d'activité professionnelle sont satisfaisantes, plus ce type de travail sur soi est intense. Plus les conditions sont satisfaisantes, la reconnaissance forte, et plus l'adhésion "va de soi".

Nous allons voir que la transaction subjective est particulièrement active pour les cas qui précèdent car, concernant ces derniers, pour une grande partie, l'adhésion au présent est impossible. Il est impossible de la "construire".

2) "Se comparer et se rassurer".

Cette transaction avec soi-même concerne en grande partie les reclassements avec regrets (satisfaisants ou pas). Ces individus ont un emploi au moment où ils sont interrogés. Certains ont une reconversion satisfaisante car ils arrivent à construire une position plus favorable que ceux qui restent au seuil d'une "conformisation" minimale. Néanmoins, ils émettent tous des regrets de leur ancienne situation. Autrement dit, ceci signifie que l'expérience présente, dans sa globalité, est insatisfaisante par rapport à l'expérience passée, vécue aux Houillères. Le reclassé distingue difficilement les aspects particuliers, les deux expériences formant un tout. Le présent est mis en relief en fonction de la subjectivité construite dans la trajectoire minière. Le résultat est que l'emploi de reconversion reste en-deçà du vécu minier (en termes de revenus, de métier, de relations, d'horaires, de trajets, d'avantages, de loisirs), que cet emploi ne "pèse" pas assez objectivement pour rompre avec les identifications passées (pas assez de reconnaissance, d'adaptation, de marge de manoeuvre, etc.).

En conséquence, la stratégie subjective ne peut pas avoir pour finalité le travail de "deuil". Celui-ci est très difficile à réaliser car leur situation objective est jugée trop insatisfaisante, trop en retrait par rapport à ce qu'ils ont vécu auparavant. Dans ces conditions, la négociation avec soi-même a pour finalité la tentative de produire une "réalité" qui les "rassure". L'objectif est de "se rassurer", c'est-à-dire de trouver des moyens permettant aux reclassés de préserver leur estime de soi, de résister, autant que faire se peut, à la remise en cause de celle-ci. Le moyen privilégié de cette stratégie subjective est la comparaison aux autres personnes qui ont vécu la même expérience, mais qui s'en sont moins bien sortis.

C'est pourquoi nous parlons de double comparaison. En effet, d'un côté, les reclassés comparent leur situation présente au passé, de l'autre, ils se comparent à ceux qui ont le même passé qu'eux. Ces deux comparaisons ne sont pas du même type et sont successives.

Nous l'avons dit dès le début de la partie sur les transactions subjectives, la comparaison à la situation ancienne n'est pas intellectuelle, elle est consubstantielle à leur vécu. C'est la caractéristique essentielle de leur subjectivité. La confrontation à leur nouveau contexte est le lieu de la comparaison. Ils vivent celle-ci.

En revanche, la deuxième comparaison est une stratégie subjective qui relève plus de la mobilisation intellectuelle, donc de la transaction avec soi-même, puisqu'il existe un objectif qui est celui d'évaluer sa position, par rapport aux autres, en vue de se rassurer. En conséquence, il s'agit bien d'une activité interne, c'est-à-dire d'une "action" avec soi-même

nécessitant une mobilisation de "moyens" (intellectuels et conceptuels) en vue d'une finalité (se rassurer).

R. Merton est sans doute le sociologue qui a le plus mis en évidence le rôle des comparaisons à autrui dans ses *"contributions à la théorie du groupe de référence"* du chapitre VII de son ouvrage³³. Afin de comprendre l'intérêt de ce sociologue pour l'analyse des groupes de référence, il faut "remonter" au chapitre IV consacré à *"la prédiction créatrice"*³⁴. Ainsi, pour le sociologue américain, *"les hommes réagissent non seulement aux caractères objectifs d'une situation, mais aussi, et parfois surtout, à la signification qu'ils donnent à cette situation"*³⁵. Or, la "signification" produite par des individus dépend largement de la comparaison aux autres. R. Merton tente de mettre au jour les mécanismes qui expliquent le choix du *"cadre de référence"*³⁶ auquel les individus se comparent, qui peut être soit *"un groupe d'appartenance (en-groupe)"*, soit *"un groupe de non appartenance (hors-groupe)"*³⁷. Mais, dans un cas comme dans l'autre, ces comparaisons peuvent engendrer des *"sentiments d'insatisfaction (frustration relative)"* ou l'inverse car *"on peut tirer satisfaction de se comparer à d'autres qui sont en moins bonne position que soi"*³⁸.

Dans le cas des reclassés, c'est le groupe d'appartenance qui fournit la base de comparaison, *"les éléments d'auto-évaluation"*³⁹, et qui permet de définir la situation de manière à développer des sentiments de satisfaction relative. Comme nous allons le voir, la comparaison permet de produire une définition de ce que représente le "véritable" échec et de ce qui s'en distingue, l'objectif étant de s'exclure de la définition de l'échec. Selon nous, la comparaison est une forme de catégorisation puisqu'il s'agit de mettre en équivalence des faits, des personnes et des jugements de valeur de manière à tracer des limites au-delà ou en-deçà desquelles on se situe.

M24 effectue des comparaisons de manière intense, il est proche de la situation d'échec (c'est-à-dire de ceux dont il veut se détacher le plus possible). Il a connu le chômage, il est payé au SMIC après trente deux ans de travail, fait un *"travail à la carte"*, subit des *"cadences infernales"*, etc.

M24

"Moi, personnellement, je n'ai pas à me plaindre...Je m'en suis tiré malgré tout mais j'ai connu des collègues qui sont dans la misère...Malgré tout, je me suis dém..."

³³ Merton R., *Eléments de théorie et de méthode sociologiques*, Plon, 1953

³⁴ Que l'on appelle également le théorème de Thomas : *"Quand les hommes considèrent certaines situations comme réelles, elles sont réelles dans leurs conséquences"*. (ibid., p.140)

³⁵ Ibid., p.141

³⁶ Ibid., p.208

³⁷ *"Dans quel cas prend-on comme base de référence l'un plutôt que l'autre ?"*

Ibid., p.208

³⁸ Ibid., p.209

³⁹ Ibid., p.211

"Il y avait toute sorte de métiers mais c'est pas compatible pour une personne qui a commencé aux mines à quatorze ans...Moi, je suis encore bricoleur, je m'adapte, ça va encore mais tout le monde n'a pas réussi."

"Ca va, je me débrouille, je m'adapte assez bien dans n'importe quel corps de métier. Il y en a qui n'ont pas eu la chance que j'ai eue."

"Il y en a qui ont fait le mauvais choix...Moi aussi, je voulais me lancer dans le commerce..J'en ai tellement vu des collègues."

"J'ai pas eu trop de problème...par rapport à d'autres. J'ai vu des collègues, ils sont devenus SDF, plus de femme, plus rien, plus d'enfants...Moi, je n'ai pas à ma plaindre...Il y a des gens, ils se sont mis à la boisson. Ils étaient désespérés...Ils ne savaient faire que ça."

"Moi, j'ai des collègues, ils sont devenus des épaves...Sur cinq mille, je crois pas qu'il y en ait beaucoup qui ont réussi."

Q. "La période de chômage a été difficile ?"

Epouse. "Ah oui hein !"

"Je ne sortais pas, c'était là-dedans, ça me travaillait."

Epouse. "Pendant un an, j'étais là..."

"Ben heureusement !...C'est peut-être pour ça qu'il n'y a pas eu d'échec...Si tu n'as pas le soutien de ton épouse...Il y a des collègues qui ont basculé par rapport à ça aussi...Ils se sont retrouvés sans boulot, leur femme les a quittés...Tu m'aurais quitté, je ne sais pas ce que je serais devenu...Moi, j'ai vu combien de gens...Il a été perdu, plus de boulot, plus de femme...Il s'est mis à la boisson."

La récurrence de la comparaison est manifeste. Tout au long de l'entretien, M24 fait référence à la situation des autres reclassés qui n'ont pas réussi. Comme toutes les répétitions, celles-ci "donnent à voir", signifient quelque chose de profond. En fait, cet entretien est caractérisé par des contradictions : M24 dit qu'il n'a pas à se plaindre mais la totalité son entretien est une longue suite de plaintes et d'insatisfactions qui l'incitent, à chaque fois, à se comparer à ses partenaires de trajectoire et à son groupe "d'appartenance".

Ces derniers sont "dans la misère", ils n'ont "pas réussi", "n'ont pas eu la chance", "n'ont plus de femmes.., d'enfants, plus de boulot, plus rien" "Ils sont devenus des épaves". D'ailleurs, "sur cinq mille,..pas beaucoup ont réussi". Par comparaison, lui, ne connaît pas cette situation, il a donc "réussi", relativement réussi. Celle-ci structure une partie entière de son entretien.

L'autre partie concerne l'ensemble des regrets car M24 a un "horaire à la carte", est payé au SMIC, fait un "boulot de manoeuvre", il n'est pas reconnu à sa "juste valeur", "c'est l'esclavage, on recule", "cadences infernales", "quand j'ai expliqué aux gens que j'avais fait les grèves de 68 pour pas travailler le samedi", "j'ai plus de vie familiale". Or, toutes ces remarques proviennent de la comparaison avec ce qu'il a connu aux mines. Cette comparaison est enracinée dans son vécu, elle est au coeur de son expérience sociale. C'est l'écart considérable entre les deux activités qui produit autant de regrets et d'amertume. Il "recule" : expression qui exprime parfaitement l'idée d'écart.

La comparaison aux autres est une transaction interne, une mobilisation intellectuelle, la production d'une "réalité" destinée à préserver un sentiment de "valeur" personnelle.

C'est la comparaison avec une "véritable" situation d'échec (divorce, perte de la garde des enfants, alcoolisme, chômage) qui permet à M24 de ne pas se définir en ces termes. En effet, lors de la période de chômage, M24 s'est approché de cette situation : le lien familial était le dernier rempart. Ainsi, *"il n'y a pas eu d'échec"* car son épouse l'a soutenu, il n'a pas divorcé. La famille a résisté et, par conséquent, il n'a pas "basculé" dans la boisson et tout ce qui s'ensuit. Il n'a pas fait ce qu'ont fait les autres reclassés qui, eux, *"ont connu la misère"*. Pour expliquer la situation de ces derniers, M24 met en équivalence plusieurs faits : *"Ils ne savaient faire que ça"* (mineur de fond), *"Sans boulot, leur femme les a quittés"*, *"Ils se sont mis à la boisson"*. Par différence, il ne se trouve pas dans cette situation : *"Je suis bricoleur"*, *"Je m'en suis tiré"*, *"Il n'y a pas eu d'échec"*.

En fin de compte, il produit une définition de l'échec, trace une ligne de partage entre la réussite et *"la misère"*, c'est-à-dire entre lui et les autres. Il essaie de circonscrire les éléments qui forment un échec afin de ne pas s'y retrouver.

Cette comparaison à autrui se manifeste dans beaucoup d'autres cas, pas forcément parmi les reclassements insatisfaisants. Elle est une stratégie subjective présente dans toutes les catégories (M9 par exemple, catégorie I). Mais c'est surtout parmi les cas de reclassement avec regrets que cette transaction subjective est la plus fréquente. Pour établir la réussite, les agents ressentent la nécessité de se comparer pour avoir le sentiment de s'en être bien sortis.

M6

"Parce qu'on a perdu sur tout, tout... Enfin, moi, j'ai bien retombé... Je pense à des copains qui après deux ans ont été éjectés... Maintenant, ils ont plus rien".

M9

"Il y en a d'autres qui n'ont pas réussi. J'en connais beaucoup qui sont retombés au chômage, au plus bas ou ils végètent",

M13

"Il y avait des échecs aux Houillères, des camarades qui ont été là et puis ça n'a pas marché",

M20

"Des copains qui sont partis avec le plan social... J'en connais qui se sont suicidés, divorcés... J. s'est foutu une balle dans la tête... deux, trois cas de suicide",

M21

"Par rapport à d'autres... Quand je les vois qu'ils sont chômeurs depuis... Moi, ça fait huit ans que je travaille... Eux, ont travaillé deux ans et depuis six ans, c'est le trou noir".

M25

"Les créations de commerce, ils se sont cassés la gueule".

M30

"Les autres me disaient "Ne rentre pas à EDF, tu ne vas pas y arriver, tu vas te faire virer". Maintenant, ils sont au chômage. C'est sûr, je n'ai pas à me plaindre."

M36

"Quand je vois tous les gars qui n'ont pas franchi le pas, pour pas quitter le Nord, quand je vois ce qu'ils sont devenus. Ils sont obligés de bosser jusqu'à soixante ans".

"Ca s'est très mal passé (les créations de commerce) et ils sont pas les seuls, des gens comme ça...C'est pas qu'on en connaît mais on a entendu dire qu'il y en a énormément".

M38

"J'ai un collègue, sur Paris, il avait la possibilité de rentrer à EDF, il était poseur de moquette, comme moi, il a eu des problèmes de dos. Il ne pouvait plus porter les rouleaux de moquettes, son patron l'a viré à la porte, il est au chômage."

M41

"Il faut savoir gérer. Moi, j'en connais des gars qui sortaient des Houillères et qui prenaient un bar...La femme était pas au point...Le reste des commerces, il fallait avoir des bagages...Ils ont tenu six mois."

M45

"Moi, je trouve que c'est pas une mauvaise idée qu'on a eue de rester ici (choisir le transfert dans une filiale)...Comme certains qui ont pris leur compte. Ils ont été travailler ailleurs. Maintenant, on entend parler qu'ils sont au chômage, ils ont plus de boulot...Il n'y avait que ça à faire (le transfert)."

M46

"Il y en a qui sont partis (pas choisis le transfert)...Et maintenant, vous les voyez avec un pic et une pelle en train de terrasser pour des entreprises."

La référence à la situation de ceux qui connaissent un reclassement raté est très fréquente. Nous l'avons dit, c'est la présence de regrets qui est à l'origine de la comparaison à autrui. Que les reclassés aient connaissance ou pas de cas d'échec, ne change rien. M36 et M45 n'ont pas besoin d'en connaître pour se comparer ("*C'est pas qu'on en connaît mais on a entendu dire*", M36, "*On entend parler*", M45). Il s'agit bien d'une mobilisation de faits vrais ou fictifs. C'est de cette manière que ces reclassés pensent qu'ils ont réussi, la situation objective (métier, localité) ne suffit pas pour définir la réussite. Mais, répétons-le, aucun des cas qui précèdent n'est au chômage. L'emploi, même si celui-ci est insatisfaisant, donne la possibilité de comparer.

Enfin, à l'issue de la double comparaison ces reclassés établissent un rapport à leur futur, moyen supplémentaire de se rassurer. Pour ces individus, insatisfaits de la situation objective, positionnés tels qu'ils le sont sur la trajectoire professionnelle (niveau d'ancienneté, âge d'entrée dans la trajectoire), il s'agit d'attendre la retraite : "*Personnellement, il me reste trois ans à faire*", M24, "*J'attends la retraite*", M14, "*Ca va, laissons venir*", M42, "*Il me*

reste deux ans pour la retraite. Maintenant, c'est terminé", M43, "Pour le temps qu'il me reste", M28, "Moi, j'attends la retraite", M44. Ceci explique pourquoi certains d'entre-eux adoptent une position de "retrait" et ne font plus d'investissements subjectifs dans le présent. Ainsi, on peut voir les conséquences de la transaction entre le présent et le futur sur la stratégie objective (attitude de retrait). La négociation avec soi a des effets sur les comportements.

3) "se rassurer et se justifier".

Cette transaction avec soi-même n'est pas le monopole de ceux qui sont en échec (chômage) : elle est plus fréquente parmi eux. En effet, lorsque la situation de ceux qui ont gardé un emploi est proche de ceux de la catégorie III ("les échecs"), le discours tend à être le même.

Ceci est le cas de M11, fleuriste devenu ouvrier, qui a connu un échec (faillite de son commerce). Mais c'est aussi le cas de M24 et de M14 qui sont très insatisfaits de leur reconversion.

Pour ces reclassés, il s'agit de produire une explication, plus ou moins fictive, de l'échec. A travers cette activité, dans une mesure aussi grande que possible, ils essaient de justifier leur position présente par des causes extérieures à leur volonté. L'objectif évident est de se déculpabiliser et de se rassurer pour mieux supporter le présent. C'est là que la fiction et la réalité se confondent le plus, que des événements fictifs sont insérés et qu'il est difficile, pour nous, de séparer les deux. Il apparaît que certaines explications montrent une espèce de fuite dans l'imaginaire et la fiction. Ces reclassés nous racontent des histoires.

M23 est au chômage. Il est reclassé concierge dans la région parisienne. Au bout d'un an, il est licencié par les HLM de Paris. Nous ne savons pas le motif exact de l'échec mais nous en avons précisé les facteurs : ce couple (surtout l'épouse) supporte difficilement ce travail qui nécessite une disponibilité de tous les instants. Il est licencié pour fautes professionnelles. Ainsi pour l'épouse, "ils ont cherché n'importe quoi...que mon mari ne faisait pas d'ordinateur, que mon fils avait rentré avec sa mobylette". Ceci est déjà une première tentative de justification.

Ensuite, M23 pense savoir ce qu'il s'est passé : "Les mines, n'ont pas versé l'argent à Paris, voilà ce qui s'est passé. C'est pour ça que... Ils n'ont pas eu la prime, il y a eu un litige, quelque chose qui n'était pas normal". Bien évidemment, nous ne pouvons pas vérifier mais nous voyons à quel point cette cause absolue est fictive. Les HLM n'ont rien perçu car ils ne les ont gardés qu'un an (il fallait deux ans). De plus, prime ou pas, s'ils s'étaient adaptés, les HLM les auraient gardés. D'ailleurs, M23 n'ose pas prononcer la phrase "c'est pour ça que...ils nous ont licenciés", il hésite car il s'est très bien que, dit de cette manière, ce n'était plus crédible.

M8 est reclassé contremaître de chantier après une formation dans le BTP. Il a une situation favorable dans la région parisienne mais, voulant se rapprocher, il trouve un emploi

dans la région et dans une agence locale d'une filiale d'un grand groupe. Nous avons conclu à un mystère en ce qui concerne son licenciement. En effet, son agence a été fermée (*"licenciement économique, il y avait trois équipes complètes"*). L'énygme vient de la suite : *"Ils m'ont proposé de faire une transaction...motif : refus d'aller au Mans pour éviter les Prud'hommes"*. En soi, on ne voit pas pourquoi l'entreprise ne lui a rien proposé comme autre solution. En disant *"licenciements économiques"*, M8 s'inclut avec les autres et n'explique qu'en partie sa situation actuelle car on peut se demander si ce motif est aussi fictif que cela, M8 n'était pas mobile.

M11 ne fait pas partie des échecs mais il a connu une faillite (fleuriste). Lui-aussi met en évidence des faits qui l'auraient induit en erreur à son insu ou qui auraient pu tout changer. Ainsi, pour expliquer leur échec, ce couple croit avoir été trompé par le comptable : *"On a repris le comptable de cette dame (l'ancienne fleuriste). On sait pas s'il y avait un peu...Au chiffre d'affaires...elle signalait un CA de quarante deux millions de francs à l'année...Mais on n'a jamais fait ça. On ne savait pas"* (l'épouse), *"Je ne sais pas s'il y a eu magouille ou quoi...D'ailleurs, je devais quinze mille francs au comptable. Jamais il ne les a réclamés"* (l'époux).

La logique du raisonnement est claire : M11 ne sait pas *"s'il y a eu magouille"* mais il en a la preuve car le comptable n'a rien demandé. Ainsi, compte tenu de ce bilan, les Houillères ont donné leur accord, les banques ont accordé le prêt, leurs prévisions étaient faussées, etc. Tout s'enchaîne en raison de cette cause que le reclassé peut essayer de rendre absolue.

De plus, ils nous expliquent que ce commerce se situait dans une cité minière et que celle-ci, en raison précisément de la reconversion, a perdu des habitants et s'est paupérisée, ce qui hypothéquait l'avenir du commerce. En fait, la tentative de justification est vaine. Ils ne peuvent pas adhérer complètement à cette idée. C'est pourquoi ils disent aussi qu'ils se sont "emballés" trop vite, qu'ils n'ont pas *"réfléchi"*.

Enfin, la situation aurait pu s'arranger grâce à un homme providentiel, capable de solutionner tous les problèmes. Mais, encore une fois, ils n'ont "pas eu de chance", avec un cynisme involontaire : *"J'ai été voir l'ancien chef de siège. Il m'a dit "M., je vous promets que je vais m'occuper de vous, je vais vous donner de mes nouvelles, ne pleurez pas, ça va s'arranger, je m'occupe de votre cas"...On n'a pas eu de chance, il s'est fait tuer en voiture."*

La trajectoire post-minière de M11 cache un cycle : une phase de descente et une phase de remontée caractérisée par un optimisme réel, une satisfaction de ne pas être descendu plus bas. Quand nous l'avons interrogé, il est dans la deuxième phase, expliquant ainsi sa subjectivité : *"Il y a du regret, c'est sur il y a du regret...mais on va pas se plaindre...avec l'argent qu'ils m'ont donné, on aurait pu acheter une maison. Enfin bon, on a risqué, on a essayé le coup de reprendre un commerce. C'est ce que tout le monde dit "T'as essayé, ça n'a pas marché, c'est tout"*". Cette dernière expression est aussi une négociation subjective, qui n'utilise pas la comparaison mais qui a pour objectif la tentative de se rassurer. M11 cherche à en finir avec cette période et à "tourner la page".

M40 est lui-aussi un créateur de commerce. Il ouvre une station-service en 1986. Il fait faillite en 1990. Au début, il nous dit que l'affaire est rentable, on ne comprend pas pourquoi il a fait faillite. Ensuite, il élabore une stratégie de "victimisation", comme M11. Sa faillite s'explique par un concours de circonstances : *"Ca marchait très bien mais le gros problème, c'était le système, à l'époque où tout le monde pouvait faire des chèques impayés", "Quand j'ai déposé le bilan, j'étais soi-disant le seul à déposer le bilan et à venir déposer de l'argent à l'Huissier...qui a disparu aussi...Quand on est honnête, moi, j'ai jamais demandé de reçu, c'était un Huissier. On les a jamais retrouvés."*

Ainsi, sa faillite s'expliquerait par le "système" qui permettait "à tout le monde" de faire des chèques sans provisions. De plus, il a rencontré un Huissier de Justice qui a empoché son argent. Le mot "système" est mobilisé pour se déculpabiliser et pour se déresponsabiliser au maximum.

M14 ne fait pas partie des échecs non plus, mais il tente ce genre d'explication. Sa non reconnaissance est si forte qu'il pense que l'entreprise et les Houillères ont conclu un accord implicite : *"Je crois que cette société avait intérêt de prendre deux mineurs comme nous étant donné que l'on parlait beaucoup de démolition dans les mines..Pour moi, ils nous ont pris pour avoir un support...pour avoir la démolition dans les mines...vis-à-vis des Houillères, ça fait un plus"*.

M14 peut d'autant plus y croire que cette explication est plausible. Nous avons montré en effet, que cette entreprise n'a pas de place pour lui et qu'elle l'a confiné dans des travaux non qualifiés. Il a passé le permis poids-lourd, était dynamiteur aux Houillères mais il n'a jamais conduit un camion, ni un autre engin et n'est pas le dynamiteur attitré. Mais l'autre mineur dont il parle est M6. Or, ce dernier, avec son expérience de conducteur avant les mines, peut s'adapter et se faire une "place". Une même expérience pour M14 aurait produit les mêmes effets. Il aurait conduit et ne serait pas resté affecté à des tâches non qualifiées. On peut dire que son explication est un bon exemple de confusion entre la réalité et la fiction. Elle a un part de vérité mais ne peut être absolue.

M41, après un passage en cokerie, ouvre un café. Le résultat est très négatif puisqu'il perd 200 000 Fr. après avoir fait un prêt-vendeur à un ancien collègue des Houillères. C'est ce qu'il nous raconte.

A plusieurs reprises, nous lui posons la question concernant le degré de rentabilité de cette affaire : pourquoi a-t-il vendu ce commerce puisqu'il était rentable ? C'est à ce moment-là qu'il nous livre des informations qui sont un peu en tension par rapport au scénario de l'individu naïf et magnanime qui veut faire plaisir à son collègue en lui donnant le café et l'argent pour l'acheter : *"Pendant sept ans, ça a marché...J'ai eu des problèmes avec le propriétaire, il disait que je payais pas la location...Après, au bout d'un certain temps, ça devient trop familier, "Tu peux pas me faire crédit", il y avait des RMistes..."*

Ainsi, des problèmes financiers sont bien présents mais M41 ne les développe jamais. A chaque fois, il détourne les questions portant sur la rentabilité. Il faut dire que la situation a mal tourné car son épouse a été agressée, elle est allée à l'hôpital, la responsabilité est imputée au propriétaire devenu jaloux, etc.

Toujours est-il que l'on retrouve les mêmes types d'argumentation consistant à montrer que la situation s'explique par des phénomènes non imputables à la personne.

M44, lui-aussi, ne fait pas partie des échecs mais des reclassements insatisfaisants avec regrets. C'est un agent de maîtrise qui est resté au fond pendant vingt deux ans et qui est transféré au service d'entretien des logements des Houillères. A partir de 1988, date du transfert, sa position n'évolue plus. En revanche, ses fonctions changent souvent et pas dans le sens souhaité : *"J'ai été piqueur, conducteur de travaux, chef du personnel, à l'environnement et maintenant, je suis technicien du domaine...Tous les deux ans, on change de patron, on change de tout. C'est la débandade !", "Et tout ça sans promotion !", "On m'a supprimé mon service, je ne peux pas discuter.", "Moi, j'étais bien mais il faut pas me faire changer."*

Cette situation montre son insatisfaction. M44 semble poussé à bout. Il veut stopper l'entretien tellement le fait d'en parler l'énerve.

L'explication qu'il tente de fournir tend également à diminuer sa responsabilité. Selon lui, il s'agit d'un phénomène politique. Il commence par citer une affaire en instance de jugement au sujet d'une organisation minière puis, il continue en insistant sur ces aspects politiques : *"C'est une affaire politique, c'est trop politisé...Un nouveau patron vient, on change de structure, on travaille plus pareil, c'est les mentalités qui changent."*

Au total, tous ceux qui sont dans une situation difficile ont tendance à avoir ce discours. La stratégie consiste à produire un sens à cet ensemble de faits qui peuvent parfois restés non liés (échecs, diverses causes, etc.). Mais l'explication doit paraître satisfaisante pour les reclassés et c'est pourquoi ils essaient de justifier leur situation en incorporant dans leur explication des causes fictives ou des causes réelles rendues absolues. Nous sommes bien en présence d'un discours dominé par des intérêts, au service d'un objectif.

A titre de conclusion sur les stratégies subjectives, il est possible de se demander si les reclassés eux-mêmes adhèrent aux tentatives d'explication et de justification qu'ils produisent. En effet, la situation d'entretien peut constituer un biais essentiel sur l'élaboration de leur transaction interne. Dans quelle mesure l'histoire qu'ils nous racontent (surtout pour ceux qui essaient de rassurer) est l'histoire qu'il se raconte ? La volonté de "sauver la face", en situation d'entretien, peut exercer un biais important dans l'analyse des transactions subjectives.

Néanmoins, il ne faut pas aller vers l'autre extrême et dire que ces explications n'ont d'autres fondements que de "sauver la face". La "justification" est un problème trop sérieux pour leur estime de soi, ils ne peuvent pas prendre autant de distance avec les faits qu'ils mobilisent au point de "jouer" avec les explications.

Conclusion

L'ensemble des transactions regroupe toutes les façons dont le "travail sur les écarts" est assuré. La stratégie objective doit permettre de trouver les moyens de s'adapter à l'environnement, la finalité de la transaction subjective est d'atténuer les conséquences négatives d'un écart trop important à cet environnement. La négociation interne donne du sens à des faits qui semblent dispersés. Cette activité apparaît nécessaire dans les cas de non adhésion à la situation créée par le reclassement.

Ainsi, l'absence de regrets ne s'explique pas seulement par une réussite du reclassement, par un emploi maintenu. Il faut prendre en compte le travail du reclassé sur lui-même qui renforce son adhésion au présent et la rupture avec les anciennes identifications.

La conversion identitaire est principalement le résultat d'une reconnaissance obtenue dans l'activité de reclassement. Mais elle peut être aussi l'effet d'un travail d'interprétation de la personne qui vise à justifier la "supériorité" de la position présente. En revanche, les regrets apparaissent à partir du moment où l'expérience de la reconversion est une régression par rapport à l'ancienne situation. Lorsque l'adaptation est minimale, la reconnaissance trop faible, l'estime de soi et le sentiment de continuité sont remis en cause. Dans ces conditions, il ne reste que le travail sur soi pour atténuer les conséquences négatives des ruptures (reclassement, chômage parfois).

Les processus de reclassement sont souvent caractérisés par la recherche d'expériences, de savoirs déjà constitués pour construire une reconversion satisfaisante. C'est pourquoi, nous l'avons dit dans le chapitre II, les "logiques de reclassement" semblent plus efficaces que les "logiques de formation". Dans le cas de la reconversion des agents des HBNPC, il est plus difficile de mobiliser de telles expériences car les activités minières et celles externes ne sont pas proches (pour les agents du fond). De ce fait, les formations ont peu d'importance dans le processus d'ensemble. Or, il s'agit d'une situation paradoxale puisque, précisément, la plupart de ces agents ont besoin d'une formation intense pour accéder à d'autres métiers.

Dans ces conditions, les expériences pré-minières prennent une importance capitale : elles sont plus proches des activités externes que les expériences acquises dans le parcours minier. L'analyse du processus d'entrée aux mines permet de montrer que les agents entrent aux Houillères au terme d'un parcours hors des mines qui est un facteur de constitution d'un capital d'expériences mobilisables lors de la reconversion.

IV - La reconversion : une combinaison de causalités temporelles.

L'analyse qui suit est la dernière étape de notre travail. Précédemment, nous avons mis en évidence les différents types de résultat de la stratégie externe : mise à l'épreuve, adaptation, reconnaissance. Or ces résultats structurent une "temporalité", c'est-à-dire une suite d'événements, formant un "tout", marquée par un début - mise à l'épreuve et/ou adaptation - et une fin - reconnaissance forte. Il s'agit d'une temporalité parce que ces moments sont successifs, ordonnés dans le temps. C'est un parcours structuré par des étapes. Nous avons vu que certains reclassés réalisent ce parcours puisqu'ils accèdent au moment ultime, la reconnaissance forte. En revanche, d'autres sont "bloqués" à un certain stade de la temporalité.

C'est pourquoi nous pensons que le processus de reconversion peut se comprendre par le recours aux notions relatives au "temps". La trajectoire d'un individu étant une succession d'événements ordonnés, on peut penser qu'il est possible d'expliquer le sens de celle-ci par la référence à des "causalités temporelles". De fait, les mesures mises en place par les HBNPC définissent une temporalité : pourquoi déterminer un délai de deux ans pour l'obtention de la prime ? Pense-t-on que ce délai sera suffisant pour que le reclassé s'adapte à son environnement ?

La conversion subjective, la rupture avec le passé sont le résultat d'un processus caractérisé par une certaine durée. Comme le souligne J. L. Outin, au sujet des reclassés qui ont quitté la sidérurgie, *"le deuil de l'emploi s'opère selon des temporalités non homogènes"*⁴⁰.

A - Les "formes temporelles de la causalité"⁴¹.

Une trajectoire est une succession temporelle d'événements et de faits dont il est possible *"d'identifier des enchaînements plausibles de cause à effet"*⁴². Le récit de vie présente la caractéristique de classer les événements de façon ordonnée permettant de repérer les causalités à l'oeuvre⁴³.

F. De Coninck et F. Godard ont mis en évidence trois formes principales de causes temporelles dans les histoires de vie (relevées en analysant plusieurs ouvrages portant sur des biographies qui, en général, ne concernent que quelques personnes, voire une seule). Il refuse la bipartition traditionnelle entre les positions objectivistes et subjectivistes⁴⁴ au sujet de

⁴⁰ Outin J. L., *op. cit.*, p.478

⁴¹ Coninck De F., Godard F., *"Les formes temporelles de la causalité"*, Revue Française de Sociologie, pp.23-53, XXXI, 1989

⁴² Bertaux D., *Les récits de vie*, p.19, Nathan, Coll. 128, 1997

⁴³ Digneffe F., *"De l'individuel au social : l'approche biographique"*, in Albarello, *op. cit.*, p. 149, A. Colin, 1995

⁴⁴ Les premières positions (objectivistes) envisagent les trajectoires comme une suite de positions dans un ou plusieurs champs car *"les événements biographiques se définissent comme autant de placements et de déplacements dans l'espace social"* (Bourdieu). Les deuxièmes (subjectivistes) s'attachent à mettre en évidence le

l'analyse des parcours en invoquant le fait que chacun de ces modèles utilise, dans une certaine mesure, une ou plusieurs formes de causalité temporelle.

Les trois formes de causalité sont le "modèle archéologique", le "modèle du cheminement" et le "modèle structurel".

Pour le premier (le modèle archéologique), *"il s'agit de repérer le point initial d'où l'essentiel découle"*⁴⁵, c'est-à-dire de rechercher le point d'origine ou l'événement à partir duquel les autres événements se mettent en place. Ce point peut être une période, par exemple la socialisation initiale ou la formation de la "personnalité de base" qui conditionne un certain rapport à l'extériorité et qui détermine un trajet.

La meilleure illustration que l'on puisse donner est la psychanalyse. En effet, *"les processus du système inconscient sont intemporels, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas ordonnés dans le temps, ne sont pas modifiés par l'écoulement du temps"*⁴⁶. Ainsi, l'inconscient est à l'abri du temps. La configuration psychique nouée pendant la phase oedipienne est conservée en l'état et détermine la trajectoire. C'est l'essence même de la causalité archéologique puisque cette phase constitue le "noyau" auquel des couches successives viennent s'ajouter. Ce sont les identifications premières qui sont les plus déterminantes.

Cette démarche peut être qualifiée de "balistique". En effet, selon la métaphore de la balle projetée, l'impulsion initiale détermine une force et un trajet qui, tant qu'aucune perturbation extérieure ne se manifeste, persévèrent dans la même direction. Nous sommes dans une logique déterministe qui établit une causalité à une période programmatique⁴⁷.

Le point initial peut être un événement ponctuel ou une expérience qui peut avoir des effets à distance. *"Ainsi, un événement, resté longtemps sans importance, joue le moment venu un rôle décisif en fonction de circonstances nouvelles"*⁴⁸. Néanmoins, il est difficile de parler d'événement tant que les circonstances ne le définissent pas comme tel. Il vient

sens que les individus accordent à leurs actes et à leur parcours *"dont le récit de vie actualise les visions du monde et de soi"* (Dubar).

Bourdieu P., *op. cit.*, 1986

Dubar C., *"Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques"*, in *Sociétés Contemporaines* n°29, pp. 73-85, 1998

⁴⁵ Coninck De F., Godart F., *op. cit.*, p.31

⁴⁶ Freud S., *L'inconscient. Métapsychologie*, p.97, 1968, cité par Attias-Donfut C., *Sociologie des générations*, p.228, PUF, 1988

⁴⁷ La métaphore balistique correspond bien au modèle de P. Bourdieu. En effet, l'habitus, produit des structures objectives, donne une impulsion déterminant un certain rapport au monde et aux choses. Les espérances subjectives sont dès lors en adéquation avec les probabilités objectives et conduisent les trajets dans les mêmes structures objectives, c'est-à-dire dans un même système d'écart différentiel. Les individus *"persévèrent dans leur être social"*. Le problème est de savoir ce qu'il se passe lorsqu'un événement extérieur, suffisamment puissant, vient perturber la trajectoire. En fait, il s'agit de savoir lesquels des expériences et événements sont capables de modifier une trajectoire en brisant les adhésions initiales. Mais si on veut rester fidèle au modèle, il ne peut quasiment pas y avoir de causalités endogènes qui viennent perturber de l'intérieur la direction impulsée initialement puisque chaque individu fait les choix qui le conduiront dans des conditions homologues.

Bourdieu P., *op. cit.*, RFS, XV, pp.3-42, 1974

⁴⁸ Coninck De F., Godart F., *op. cit.*, 1989

immédiatement que les expériences pré-minières entrent dans ce cadre des causes archéologiques, c'est-à-dire dans cette forme de déterminations causalo-temporelles. Elles ont la caractéristique d'être restées à l'abri du temps.

Mais parler de "*circonstances nouvelles*" qui rendent utile et mobilisable une expérience, c'est déjà tendre vers le second modèle. Ainsi, dans sa version stricte, le modèle archéologique repose sur un déterminisme "*pour qui les jeux sont faits d'entrée*"⁴⁹.

Le deuxième modèle est celui du "*cheminement*". Il est plus "*foisonnant*" et les auteurs distinguent des sous-modèles. Le point commun est qu'il s'agit de décrire les "*transitions d'un état à un autre*"⁵⁰. L'analyse a pour objectif central de mettre en évidence les processus à l'oeuvre car, contrairement au premier modèle, ce sont toujours les contextes et les conditions situationnelles qui peuvent expliquer les trajectoires et pas seulement une cause originelle. Un événement ou une expérience a des effets et un sens qui diffèrent selon le contexte.

Il est possible de le qualifier de modèle "interactionniste". L'idée même de processus évoque la détermination interactive entre des institutions et des individus qui sont constitutifs d'une situation. Ainsi, "*aux modèles processuels sont associés des agents qui se constituent dans le courant même de leur action*"⁵¹. Ce type de détermination s'oppose à celle d'un point ou d'une période initiale. La processus interactif peut toujours infléchir un trajet "balistique". On doit toujours maintenir la probabilité d'une bifurcation endogène à la trajectoire. Ce modèle laisse une place aux individus, à leur espace de décision ainsi qu'à leurs capacités d'invalider un destin ("*sous-modèle énergétique*") et à remettre en cause un trajet balistique.

Enfin, il reste le modèle structurel. Alors que le précédent suit une logique endogène (processus), celui-ci suit une logique exogène. Toute trajectoire individuelle peut être déterminée par une "temporalité externe" indépendante.

En effet, les parcours sont pré-structurés par des chaînes causales extérieures. La rencontre d'une temporalité externe et d'une trajectoire individuelle peut déterminer un événement, à un moment donné (effet Cournot).

L'exemple est l'effet d'âge, la position dans le cycle de vie. A chaque âge, correspond une série d'attentes institutionnelles plus ou moins impératives que les individus respectent dans une certaine mesure. La société "détermine" un certain nombre de phases : scolarité plus ou moins longue, vie active, la retraite. Il y a confrontation/ajustement entre la temporalité individuelle et la temporalité collective. C'est le "*rythme de la vie collective*" selon E. Durkheim "*qui domine et embrasse les rythmes variés de toutes les vies élémentaires dont il résulte : par suite, le temps qui l'exprime domine et embrasse toutes les durées quotidiennes. C'est le temps total*"⁵².

⁴⁹ Ibid., p.48

⁵⁰ Ibid., p.34

⁵¹ Ibid., p.40

⁵² Durkheim E., *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, p.631, PUF, 1912

Les "temps sociaux" structurent les trajectoires individuelles en définissant "les grandes catégories ou blocs de temps qu'une société se donne et se représente pour désigner, articuler, rythmer et coordonner les principales activités auxquelles elle accorde une importance particulière"⁵³.

Les auteurs ajoutent les effets de génération et les effets de période dans ce modèle structurel. Toutefois, les mécanismes sont un peu différents. Un effet de génération peut être vu comme une cause archéologique puisqu'il relève de la causalité de l'avant sur l'après. Le fait d'avoir été socialisé, avec ceux de sa génération, dans tel ou tel contexte ou d'avoir connu un événement (Mai 68 par exemple) peut avoir des effets sur toute la trajectoire restante. Ainsi, l'effet de génération ou de cohorte "est d'une certaine façon la traduction de l'influence de la période vécue antérieurement"⁵⁴. C'est effectivement en resserant de plus en plus la distance entre l'avant et l'après que l'on aboutit à une dilution de la cause archéologique dans la cause structurelle.

L'effet de période peut ne pas relever d'une temporalité historique : il est un événement au sens propre du terme. Il obéit aux lois aléatoires. Toutefois, il reste une cause externe.

Comme le montre C. Attias-Donfut, en critiquant "le modèle à trois temps", il est très difficile de distinguer ces trois effets (d'âge, de génération, de période). "L'effet de l'âge sur les conduites sociales ne peut être indépendant de l'inscription sociale de l'âge"⁵⁵. Ce que l'on observe à un moment donné est une configuration marquée par une interaction "de l'âge et de la cohorte et des conditions sociales du moment"⁵⁶, c'est-à-dire par un enchevêtrement de causes archéologiques et structurelles.

Le modèle structurel a aussi tendance, comme le premier, à dissoudre la responsabilité et la volonté individuelles. Une trajectoire est totalement déterminée par les structurations externes. L'individu est le produit de ces temporalités diverses qui le transcendent. Il ne fait que s'ajuster au "temps total", aux temporalités externes. Telle est la logique exogène d'une trajectoire.

Ce modèle structurel est d'une grande importance si on veut comprendre le processus de reconversion car il est possible d'envisager, non pas la totalité de la trajectoire, mais simplement des segments particuliers de celle-ci. Les Houillères, indirectement, produisent, par les mesures mises en place pour les reclassements en entreprises privées (la prime à l'embauche), une temporalité qui exerce une grande influence sur le parcours des agents car ceux-ci doivent, dans une certaine mesure, se "conformer" aux attentes pour s'adapter.

⁵³ Sue R., *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, p. 29, PUF, 1994

⁵⁴ Attias-Donfut C., *Sociologie des générations*, p.155, PUF, 1988

⁵⁵ Ibid., p.154

⁵⁶ Ibid., p.155

B - Les causalités temporelles à l'oeuvre dans le processus de reclassement.

Les trois types de cause temporelle vus précédemment sont présents dans le processus de reclassement. Il est possible de caractériser ce dernier par une combinaison de causes de ce type. De ce fait, la mise en évidence de chacune d'elles permet de comprendre mieux le déroulement des reclassements.

Nous limitons l'analyse des causes temporelles à la période qui débute au moment où l'individu est reclassé dans une activité externe.

1) La maîtrise des temporalités.

Tout d'abord, remarquons que les causes structurelles sont nombreuses. Le grand intérêt de ces dernières est qu'elles mettent en évidence toutes les déterminations qui relèvent d'une logique exogène par rapport à la trajectoire des reclassés. Ces causes représentent une partie de l'explication du processus de reconversion, l'autre partie étant les comportements des personnes concernées face aux contraintes de l'institution d'accueil.

Ainsi, la reconversion, en tant qu'événement obligeant les agents des Houillères à se reclasser dans des activités externes, est une cause extérieure aux trajectoires professionnelles de ceux-ci, qui relève d'une autre temporalité, en l'occurrence celle du charbon en France (effet de période).

La retraite est une autre scansion externe qui structure la trajectoire professionnelle puisqu'elle fixe une borne ultime à celle-ci. De fait, la distance aux mesures d'âges (retraite, CCFC) est une variable importante pour expliquer le comportement de certains agents (attentisme passé et présent).

Ensuite, une autre temporalité externe peut être prise en compte : l'effet d'âge, surtout dans sa dimension physiologique. L' "usure" professionnelle varie selon l'âge et la fonction : certains agents sont reclassés à quarante ans, avec plus de vingt ans d'ancienneté. Cette position dans le cycle de vie exerce une influence sur les capacités de mobilisation. Un exemple est celui de M7, agent de maîtrise, qui, à quarante quatre ans, se retrouve dans une équipe de jeunes ouvriers qui acceptent plus facilement, pour des raisons financières, la pose de dalles en béton aux m².

Enfin, l'effet d'âge est également à l'origine des grands événements familiaux. Plus l'âge augmente, plus l'agent est "installé" : enfants, accès à la propriété et emploi de l'épouse pour certains (analyse du processus d'entrée aux HBNPC). Ces contraintes affaiblissent la mobilité⁵⁷.

⁵⁷ Ce que soutient F. De Coninck lorsqu'il évoque l'évolution de l'accès à la propriété et l'augmentation du taux d'activité féminin.

Coninck De F., *"La mise en intrigue de temporalités hétérogènes : de la gestion de la production à la gestion de l'emploi et des compétences"*, in Coutrot L, Dubar C., *op. cit.*, pp.359-369, La documentation Française, 1992

Toutefois, nous allons nous intéresser à une autre causalité structurelle : celle qui concerne la période d'adaptation dans l'activité de reclassement. En effet, nous l'avons dit, les mesures mises en place par les Houillères définissent une temporalité externe qui concerne surtout les reclassés en entreprises privées et, dans une moindre mesure, les reclassés à EDF et à CDF. L'entreprise doit conserver les anciens agents des Houillères pendant au moins deux années pour percevoir la prime à l'embauche de 30 000 Fr. L'idée implicite est qu'il faut un certain temps pour que le reclassé s'adapte à son environnement. Le choix des deux années est totalement arbitraire : pourquoi deux ans ? Pourquoi pas trente mois, ou davantage ? La prime à l'embauche est à l'origine d'une délimitation temporelle : elle sépare la période d'adaptation en deux étapes (relative sécurité avant, disparition de celle-ci après).

Pour les autres reclassés (créations d'entreprise, EDF, transferts inter-bassins, inter-filiales), la temporalité d'adaptation est également présente mais elle est moins structurée : la prime est absente mais il existe une période de stage. Ces derniers, comme les reclassés en entreprises, doivent s'adapter à leur environnement.

Toutes les stratégies mises en oeuvre par les reclassés, par rapport à cette temporalité externe (l'adaptation pour maintenir son emploi de reclassement), relèvent d'une causalité processuelle ou interactionniste : les stratégies s'élaborent en fonction des attentes de l'environnement. C'est pourquoi il s'agit de "maîtriser" la temporalité définie par les Houillères qui est externe.

Pour que les individus s'adaptent dans un délai relativement court, l'acquisition des connaissances doit être assurée. Même sans bornes temporelles, un processus d'intériorisation des savoirs doit se mettre en place pour atteindre l'objectif d'une adaptation.

De ce point de vue, nous pensons qu'il est possible de distinguer deux processus d'acquisition de connaissances : l'apprentissage par formation, l'apprentissage par expérimentation directe du métier de reclassement⁵⁸ ("sur le tas"). Le premier est assuré par une organisation formelle (institution spécialisée) et explicite de l'acquisition de connaissances (l'objectif est la formation). Le second est informel et implicite : l'acquisition de savoirs n'est pas l'objectif explicite, celui-ci étant le travail et la production, et l'organisation, liée à l'objectif de production, n'est pas faite pour la réalisation de la mission de formation. Dans ces conditions, le reclassé intériorise des connaissances par l'observation des partenaires effectuant les tâches et par l'interaction avec ceux-ci.

Ces deux types d'apprentissage se combinent à des degrés divers en réalité : les formations sont parfois présentes mais courtes, laissant une part importante à l'apprentissage "sur le tas", inversement, pour d'autres reclassés, à EDF notamment, qui entrent dans les centres de formation pendant la première année.

Nous pensons que ces deux types d'apprentissage n'ont pas les mêmes conséquences sur le rythme d'adaptation à l'environnement. L'acquisition par formation est plus rapide que l'acquisition par expérience directe.

⁵⁸ Ces deux formes d'acquisition caractérisent respectivement la logique de formation et celle de reclassement.

Plusieurs raisons expliquent la différence de rythme. La première est que la formation assurée par des "spécialistes" a pour objectif premier, l'intériorisation des connaissances par les reclassés. De ce fait, l'explication est directe, elle est réalisée par des individus qui ont une certaine distance vis-à-vis des procédés de production en question, qui dispensent des savoirs "théoriques", facilitant un accès rapide aux connaissances. En revanche, dans l'expérimentation de la tâche, l'explication est indirecte, lacunaire, sporadique et, parfois, partielle puisque celle-ci peut être assurée par les partenaires, dans l'acte de travail. De plus, la position d'observateur dans l'exercice des tâches est difficile à réaliser : le "débutant" ne peut pas tenir cette position sans prendre le risque de ne pas participer aux activités de travail. Il lui est très difficile d'avoir le recul nécessaire pour comprendre la totalité du processus de production dans lequel il s'insère.

Le reclassé, comme l' "étranger" tel que le définit A. Schutz, *"un individu adulte de notre époque et de notre civilisation qui essaye d'être accepté pour de bon, ou tout au moins toléré par [le] nouveau groupe"* est la personne *"qui doit mettre en question presque tout ce qui semble aller de soi pour les membres du nouveau groupe"*⁵⁹. C'est pourquoi il est fondamentalement dans une position d'observateur, même s'il essaie de participer aux activités. Avant d'être reconnu comme membre parmi les autres, toutes les pratiques quotidiennes relatives au travail sont *"l'objet de sa réflexion"*. Or cette position d'observateur ne peut être assurée pleinement du fait que le reclassé doit nécessairement participer aux activités.

La seconde raison, qui explique les différences de rythme d'acquisition, est que, dans l'apprentissage par expérience directe, l'intériorisation des connaissances et des savoirs n'est pas indépendante du niveau d'intégration dans le collectif de travail. En effet, l'acquisition des savoirs est fortement liée au degré d'insertion dans le "groupe". Cette dernière constitue un biais dans l'intériorisation des connaissances.

C'est pourquoi le processus d'adaptation est double : il concerne, premièrement les savoirs nécessaires à l'adaptation à l'emploi tenu (acquisition de connaissances techniques, de méthodes, de savoir-faire) et, deuxièmement, l'intégration dans le collectif de travail (équipes, hiérarchie, subordonnés). Ces deux adaptations doivent être distinguées même si, en réalité, elles sont liées : le processus d'acquisition de connaissance peut dépendre du niveau d'intégration dans le collectif.

Si l'individu est mal perçu, marginalisé, il lui est difficile d'obtenir les informations nécessaires pour la réalisation d'une tâche quelconque. S'il est tenu à l'écart, le processus d'apprentissage est quasiment bloqué. Le résultat est le même si les partenaires, les subordonnés ne coopèrent pas. En revanche, plus la formation est présente, plus la séparation entre le lieu de travail et le lieu de formation est importante. Le collectif de travail (les pairs, la hiérarchie, les subordonnés) n'est plus un biais dans le processus d'apprentissage.

⁵⁹Schutz A., *op. cit.*, p.218, Méridiens klincksiek, 1994.

Ceci explique les différences existantes entre les reclassements à EDF, à l'intérieur des filiales CDF dans une moindre mesure, et les autres types de reclassement (entreprises privées, créations d'entreprise).

Ceux qui sont partis à EDF bénéficient d'une formation intense pendant un an, dans un centre de formation de l'entreprise, située dans la région parisienne. Les reclassements dans des activités du secteur privé sont réalisés soit avec peu de formation, soit sans formation, notamment dans le bâtiment. Dans tous les cas, une grande partie des connaissances doit être acquise par l'expérience du travail. De ce fait, il est nécessaire que les reclassés s'intègrent dans les équipes afin de solliciter la participation des partenaires.

Or, nous l'avons vu, pour de multiples raisons, les agents des Houillères ont des difficultés à se faire accepter. La conservation d'une classification (d'AM à chef de chantier par exemple), les avantages en matière de contrat (à durée indéterminée), d'embauche (prime), les diverses craintes suscitées par leur arrivée, parfois nombreuse, font qu'ils ne sont pas perçus de manière positive, que leur place n'apparaît pas légitime. Ceci est constaté dans tous les types de reclassement, excepté les départs vers la filiale "logement" de CDF : dans les entreprises privées (bâtiment, transport), les reclassements à EDF et les transferts vers les autres bassins (ce qui, dans ce dernier cas, n'a pas d'influence sur l'acquisition de connaissances puisque la continuité professionnelle est forte). Nous avons vu à quel point les chefs de chantier et d'équipe ont des problèmes avec leurs subordonnés qui ne coopèrent pas (M2, M9, M7, M8). N'obtenant pas leur coopération, le processus d'apprentissage ne se réalise pas, ce qui conduit certains au chômage (M8). Sans atteindre ce degré de non coopération, à partir du moment où l'intériorisation des connaissances dépend des partenaires de travail, l'apprentissage est plus lent, sans être forcément bloqué.

On serait tenté de dire que les difficultés d'intégration dans les collectifs de travail sont le problème majeur des reclassements. Les reconversions dans les entreprises du BTP en Savoie sont caractérisées par des problèmes identiques. Les six mois de formation ont des effets modestes en ce qui concerne l'apprentissage des savoirs professionnels élémentaires. Mais, de surcroît, l'insertion dans les collectifs n'est pas traitée : *"cet aspect de la professionnalisation, quoiqu'essentiel pour permettre à l'individu de se situer dans l'organisation du travail, reste traité de manière secondaire"*⁶⁰. L'adaptation concerne *"non seulement l'acquisition d'une nouvelle maîtrise d'un domaine technique mais également son repérage parmi les relations organisationnelles et sociales inhérentes à la pratique de cette activité"*⁶¹.

L'intégration dans les collectifs de travail doit être un objectif de reclassement parce que cette intégration conditionne le processus d'acquisition des connaissances.

Ce problème n'est pas nouveau. S. Moscovici, après avoir analysé le transfert de mineurs du Midi en Lorraine, remarque que, si *"les Houillères ont logé les familles assez bien, les célibataires moins bien, on ne saurait dire que les chefs porions ou les mineurs déjà*

⁶⁰ Leconte G., *op. cit.*, Actes du Colloque sur les mines, p.12, Béthune, Mai 2000

⁶¹ *Ibid.*, p.12

sur place aient reçu la moindre formation destinée à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants⁶². Pour S. Moscovici, "la préparation du milieu social de réception est capitale"⁶³.

Les reconversions dans les entreprises de BTP en Savoie illustrent la situation rencontrée précédemment, à savoir des connaissances difficiles à obtenir faute d'une intégration suffisante dans les collectifs de travail : "les connaissances [...] sont rendues d'autant moins transparentes (donc pénétrables) que rien ne conduit a priori ceux qui "partagent le métier" à se mettre en situation d'écoute et d'ouverture vis-à-vis du nouvel arrivant"⁶⁴.

M9 est le meilleur exemple qui montre le rôle du degré d'intégration dans le processus d'acquisition des connaissances et dans celui de l'adaptation en général. N'obtenant pas, dans un premier temps, la coopération des ouvriers, il fait des erreurs. L'intervention d'un tiers annihile les effets négatifs de l'intégration suffisante et facilite la coopération : ""T'as fait ça ? T'as fait ça ?", Je lui ai dit non...Alors il convoque tous ses gars puis il dit "Lui, c'est un jeune, il vient d'arriver. Si vous voulez le saquer, je vous saque avant !" Après, ils m'ont aidé, les ouvriers. Ils me disaient "Bon ça, il faut le faire" et j'ai appris comme ça. Ils connaissent mieux le travail que vous, s'ils ne vous aident pas, c'est fini".

Les reclassés doivent maîtriser deux temporalités. Pour ceux en entreprises privées, le processus d'adaptation doit approximativement correspondre à la temporalité fixée par les HBNPC. Ces personnes doivent s'adapter dans un délai de deux ans. Dans le cas contraire, les menaces de marginalisation et de chômage sont plus fortes (exemple de M4, licencié peu après le délai et au terme d'un processus de marginalisation, il était "prêté"). Les responsables de la reconversion, nous l'avons dit dans le chapitre II, s'aperçoivent que les agents ont du mal à acquérir les connaissances rapidement : "l'intégration directe est très difficile. Notre personnel n'a pas la qualification souhaitée. De plus, les délais d'intégration sont très courts et nos ouvriers doivent passer du statut hyper-protégé à celui d'un adulte responsable et indépendant dans un délai très court. Très peu en sont capables. D'où des nombreux refus à l'embauchage"⁶⁵. Le problème ne se situe pas du côté du statut mais provient de la distance entre les savoirs acquis et ceux qui sont demandés pour s'adapter. De même, certains agents, tels que M7 et M8, ne voyant pas leur stock de connaissances évoluer (à tort ou à raison) préfèrent revenir aux Houillères au terme du stage ("On n'est pas AM fond chef de chantier du jour au lendemain", M7).

⁶² Moscovici S., "La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion", Sociologie du travail, p.33, n°1, 1959

⁶³ Ibid., p.34

⁶⁴ Leconte G., *op. cit.*, p.17

⁶⁵ Direction générale, Bilan Mission Conversion, mai 1988.

La deuxième temporalité concerne l'insertion dans la série des actes de travail, qui est une dimension de l'intégration dans le collectif. En effet, un des aspects de l'intégration est la capacité à réaliser des tâches au moment propice. Cet objectif ne peut être atteint que si le travailleur anticipe les actes à effectuer de manière à les réaliser dans le bon rythme. L'ajustement à la série de tâches en cours devient "pré-réflexif", la régulation de l'équipe n'est plus "un objet de réflexion".

P. Bourdieu, à de nombreuses reprises, insiste sur l'importance de la maîtrise du temps comme ajustement à un champ de pratiques quelconque⁶⁶. Le futur, l'acte à venir, ne sont pas "représentés" "*dans un projet ou un plan posés par un acte de volonté consciente et délibérée*"⁶⁷. Ils sont engendrés par la pratique qui "*contient en elle-même une anticipation [des] tendances et régularités*"⁶⁸.

Ce type d'ajustement à la série des actions en cours ne peut pas être immédiat. Il est le produit d'une socialisation, d'un contact répété et long avec la pratique en question.

Or, nous l'avons vu, c'est à partir du moment où l'individu s'insère dans la régulation collective qu'il peut être considéré comme un membre parmi les autres : ceci représente la première étape de la stratégie objective, à savoir l'adaptation (la deuxième étant la reconnaissance). L'insertion dans les "plans" d'action nécessite un ajustement pré-réflexif à ceux-ci.

C'est pourquoi l'ajustement ne peut pas être spontané, immédiat, ce qui fonde la notion de processus d'apprentissage. Les reclassés s'adaptent en maîtrisant progressivement les régularités qui caractérisent les actes de travail. Pour ceux partis en entreprises privées, la réalisation progressive de l'adaptation doit se réaliser dans un délai approximativement équivalent à la période déterminée par les Houillères, à savoir deux ans pour l'obtention de la prime. Tout blocage dans l'apprentissage peut entraîner une marginalisation (le reclassé est conservé mais affecté à des tâches déqualifiées) et, parfois, le chômage.

P. Bourdieu évoque le cas des paysans algériens "*brusquement jetés dans un "cosmos capitaliste" avec des habitus "précapitalistes" [...] qui agissent à contretemps et à contresens, pensent en quelque sorte dans le vide, un peu comme les vieilles personnes dont on dit, très justement, qu'elles sont déphasées*"⁶⁹. Ce cas illustre le décalage entre les "*structures subjectives*" et les "*structures objectives*" qui peut exister lors d'un changement d'environnement.

En fait, le "contresens" est surtout probable lorsque l'individu ne prend pas une position d'observateur, lorsqu'il souhaite agir dans le rythme collectif, sans prendre la distance nécessaire. Dans ce cas, il risque de faire des erreurs. Pour éviter le contresens, il doit agir dans "l'après coup", c'est-à-dire à contretemps, car il reste dans une position d'observateur. Le contresens et/ou le contretemps sont la manifestation d'une adaptation insuffisante, d'un

⁶⁶ Cet intérêt s'explique par la volonté de construire une théorie de l'action qui rende compte des régularités : "*l'ordre social s'accomplit seulement à travers les stratégies et les pratiques par lesquels les agents se temporalisent*".

Bourdieu P, *Réponses*, p.114, Seuil, 1992

⁶⁷ Ibid., p.112

⁶⁸ Ibid., p.112

⁶⁹ Ibid., p.106

manque d'ajustement à la temporalité (externe) des actes de travail. Lorsque le décalage est trop important, l'action est inhibée, le reclassé ne peut plus agir, ce qu'illustre M8, reclassé chef de chantier dans une entreprise de TP : *"On nous jettait sur un chantier et puis...Les termes, on ne les connaissait pas, les hommes, on ne les connaissait pas, les méthodes de travail, on ne les connaissait pas [...] Moi, je m'en souviendrai toujours. On m'a balancé sur I. (grand chantier sur la métropole lilloise), c'était le gros terrassement...Eh bien, j'étais perdu...On les jette, c'est le terme à émettre hein ! On les jette dans une équipe et puis débrouille-toi [...] Je n'arrivais pas à m'adapter"*. Dans ces conditions, le reclassé n'a plus de pouvoir d'intervention sur une action quelconque. Le processus d'acquisition de connaissances est totalement bloqué.

Les témoignages de reclassés en Savoie, relevés par G. Leconte, montrent également ce *"délicat rapport au temps...Un temps qui ne cesse de faire problème dès lors qu'il s'agit des véritables conditions de production"*⁷⁰. Voilà ce que dit l'un d'entre-eux : *"On avait du mal à se comprendre et les gars avec qui on me mettait pour apprendre, ils avaient leur journée à faire. J'étais pas rejeté, mais un peu ignoré. Je n'allais pas assez vite, je gênais"* (témoignage d'un reclassé des HBNPC dans une entreprise de BTP en Savoie)⁷¹.

P. Bourdieu parle d'effet d'hystérésis de l'habitus : l'environnement est modifié mais l'individu continue d'agir selon les anciennes régularités. Si cet effet est trop puissant, alors les personnes sont inadaptables, ne pouvant faire autre chose que ce qu'elles savent faire, étant inhibées dans un univers dont elles ne comprennent ni les méthodes de travail, ni les régularités collectives, ni les règles du groupe. Elles sont dans une situation de rupture et ne trouvent pas les moyens d'en sortir.

Cependant, le cas d'une incapacité à comprendre son environnement, à mobiliser une "compétence" quelconque pour "agir" n'est qu'une situation parmi d'autres. Ainsi, M8, vu précédemment, est chef de chantier : l'effet de classification fait qu'il se retrouve responsable d'une équipe sans avoir les connaissances minimales. Tous les reclassés ne sont pas dans cette situation tout en ayant le même niveau de connaissances (en l'occurrence les mêmes fonctions aux HBNPC, à savoir l'abattage pendant le parcours minier). Ceci signifie que l'effet d'hystérésis ne peut être le même, dans tous les contextes.

En définitive, les agents doivent réaliser un ajustement à la temporalité des actes de travail et à celle définie par les Houillères. Ces deux temporalités sont externes et relèvent de causes structurelles. Fondamentalement, nous pensons que l'adaptation à l'environnement est, en grande partie, un ajustement aux temporalités qui le constituent. Quand M2 dit qu'il en "rêve la nuit", il montre en même temps ses tentatives pour "anticiper" les actes à réaliser qui sont, de ce fait, "l'objet de sa réflexion". Il s'agit d'un moyen qui lui permet, le lendemain, de réaliser ses actes dans le "bon rythme".

⁷⁰ Leconte G., *op. cit.*, p.11

⁷¹ Ibid., p.11

2) Le poids du contexte : inhibition et réactivation.

Selon le contexte créé par le reclassement, les individus sont plus ou moins capables de mobiliser des savoirs pour s'adapter à leur environnement, ne serait-ce que de manière minimale. B. Lahire, voulant critiquer l'aspect trop universel de la transposition des "*habitudes incorporées*" à tous les champs, à tout moment, souhaite mettre en évidence le rôle du contexte dans "*le déclenchement des schèmes d'action incorporés (produits au cours de l'ensemble des expériences passées) par les éléments ou par la configuration de la situation présente*", c'est-à-dire les "*manières dont une partie des expériences passées incorporées est mobilisée, convoquée, réveillée par la situation présente*"⁷².

Ainsi, le cas de M8, cité ci-dessus, illustre le cas du "*pouvoir négatif du contexte*", du pouvoir d'inhibition de celui-ci : aucune habitude, aucun "schème d'action", ne peuvent être réactivés ou actualisés pour répondre aux attentes des partenaires dans le travail. Mais il peut exister toutes les autres situations dans lesquelles les reclassés peuvent mobiliser, à des degrés variables, des savoirs intériorisés auparavant, des expériences vécues.

De ce fait, le pouvoir d'inhibition est lui-aussi caractérisé par une intensité plus ou moins forte. Contrairement à M8, qui est "*perdu*" et qui termine son parcours au chômage, d'autres reclassés, sans davantage de connaissances, construisent une situation différente. Ils illustrent le cas d'une adaptation minimale, longuement développé dans les analyses antérieures.

Dans cette dernière situation, aucune habitude ne pouvant être actualisée en raison de la distance entre l'environnement minier et celui de reclassement, les agents, nous l'avons vu, se replient sur l'exécution d'exigences élémentaires (disponibilités temporelles, acceptation de toutes les tâches, pas d'absence, jamais de retard, etc.). Comme le souligne B. Lahire, "*changer de contexte, c'est changer les forces qui agissent sur nous. Et si ces forces exigent parfois de nous des choses que nous ne pouvons donner, alors nous n'avons généralement pas d'autres choix que de trouver une autre manière de continuer de vivre - le moins mal possible - dans le même contexte (adaptation minimale)*"⁷³. Certains reclassés tiennent leur place dans l'entreprise en raison de la "conformisation" aux règles de base du poste occupé.

Nous l'avons constaté dans le BTP, dans les transports. M2, nous venons de le voir, est l'exemple type illustrant cette situation : progressivement, il accepte les déplacements, la mobilité alors que, au départ, il les refuse. M19, dans le transport, voulant absolument éviter les erreurs, applique de manière ritualiste les règles de sécurité sur son camion, occasionnant une "perte de temps" selon son donneur d'ordres.

J. L. Outin parle d'une "*dilution du métier*"⁷⁴ pour qualifier l'absence de transfert car "*le licenciement rend obsolète une grande partie des compétences antérieures qui n'avaient de validité que par rapport à l'usine*"⁷⁵. Il prend l'exemple des amarreurs et des pontiers pour

⁷² Lahire B., *L'homme pluriel : les ressorts de l'action.*, p.60, Nathan, 1998.

⁷³ Ibid., p.69

⁷⁴ Outin J. L., *op. cit.*, p.477

⁷⁵ Ibid., p.477

lesquels *"la qualité professionnelle reconnue antérieurement perd toute signification en dehors du cadre de l'usine"*⁷⁶.

En revanche, par différence à cette situation, de nombreux autres reclassés réactivent et utilisent certaines habitudes acquises soit avant le parcours minier, soit pendant celui-ci. C'est ce que nous avons appelé les continuités de compétences qui regroupent les transferts d'attitudes, de savoirs techniques, d'expériences de mobilité et, enfin, les continuités pré-minières.

Beaucoup d'entre-eux réutilisent l' *"esprit des mines"* (M13) caractérisé par l'habitude de réaliser des tâches de forte intensité physique et de pratiquer une mobilité occupationnelle consistant à aider les pairs dans la réalisation de leurs tâches (M13, M38, M1, M9, M22). D'autres mobilisent leurs savoirs techniques, notamment ceux qui continuent dans un domaine relativement proche, par exemple dans l'électricité, l'entretien des logements (M10, M26, M27, M28, M30, M41). Certains font l'expérience de la mobilité et du changement de position professionnelle (M1, M9, M22). Toutes ces situations de translation s'opposent fortement à celles que connaissent les individus reclassés dans des activités où ils ne peuvent pas établir un transfert quelconque. Sont concernés les agents (ouvriers ou AM) qui ont fait toute leur carrière à l'abattage.

Les continuités pré-minières sont l'exemple type de causes archéologiques, c'est-à-dire de causes à distance. Ces expériences pré-minières sont, pendant toute la période minière, à l'abri du temps. Sur la totalité de la trajectoire, en termes de temps, elles représentent peu : parfois quelques mois (M21, M25), un an, parfois deux ou davantage (M17, M6). Elles peuvent être considérées comme des "points" dans la totalité du parcours. Mais leurs conséquences sur la trajectoire sont très importantes. Il s'agit d'une cause qui a des effets à distance. Selon leur intensité, cet effet est plus ou moins fort. Elles sont réactivées et actualisées lors de la reconversion.

M6 entre aux mines à trente trois ans. Pendant trois ans, il travaille dans une entreprise de BTP en qualité de conducteur de bulldozer. M21 fait un stage de routier de quatre mois avant d'entrer aux mines. M25 passe le permis poids-lourd à l'armée, il s'engage pendant cinq ans (il doit repasser ce permis). M17 multiplie les expériences professionnelles dans les métiers du bâtiment pendant neuf ans (travail à quatorze ans, entrée aux mines à vingt trois ans). M13 a une expérience de conducteur de camions de six mois. M40 travaille dans une société d'emballage, à l'entretien des machines avant l'entrée aux Houillères. Après onze années passés aux HBNPC, il retrouve la même fonction et la même entreprise.

On le voit, pour certains (M21, M13, M25), l'expérience est courte mais elle est suffisante pour maintenir une trajectoire et éviter une disqualification professionnelle. Pour d'autres (M6, M17), l'expérience pré-minière représente plus qu'un point car elle a été plus longue.

Comme nous l'avons déjà remarqué, leur premier rôle se situe au niveau de l'orientation de la reconversion. Systématiquement, l'emploi vers lequel ils se dirigent, est en

⁷⁶ Ibid., p.487

rapport avec cette expérience. Ceci évite la multiplicité des choix, limite les incertitudes et surtout permet aux reclassés concernés de croire en leur réussite et de mobiliser de l'énergie pour cela (et donc réussir). Tous les reclassés qui ont connu des expériences pré-minières sont dans ce cas. En fin de compte, celles-ci ont pour fonction *"l'abandon ou la répudiation de toutes les réalités alternatives"*⁷⁷.

Le second rôle est celui qui concerne l'adaptation. L'expérience doit être assez longue et conséquente pour former un savoir enfoui, désactivé mais conservé. Une fois le reclassement effectué, ce savoir est réactivé, parfois actualisé par une formation, et permet de faire la différence par rapport aux autres individus qui n'ont pas d'expériences et/ou qui n'ont que la formation. Nous avons montré ce point en comparant M14 et M6 qui sont reclassés ensemble dans la même entreprise, avec le permis poids-lourd, mais qui connaissent des destins différents. M14 ne peut pas se faire une "place" et se sent bafoué (*"L'écoeurement total"*), M6 est conducteur d'engins, il est satisfait. Ce second effet concerne aussi les premiers (M21, M13, M25) mais dans une moindre mesure.

Tous les savoirs réactivés permettent aux agents concernés de construire une reconversion satisfaisante, les distinguant de tous ceux qui connaissent aucune réactivation (adaptation minimale). *"C'est dans la capacité à trouver - pratiquement et globalement et non intentionnellement et analytiquement - de la ressemblance entre la situation présente et des expériences passées incorporées sous formes d'abrévés d'expérience, que l'acteur peut mobiliser les "compétences" qui lui permettent d'agir de manière plus ou moins pertinente"*⁷⁸. Toutes les continuités relevées ont permis d'établir la "ressemblance". Le nouvel environnement est interprété à partir de la *"réserve d'expériences"* (A. Schutz). Il est même possible de dire que les responsables de la reconversion recherchaient, dans le passé des agents, l'expérience permettant de l'orienter et de construire un reclassement satisfaisant avec une probabilité élevée de "réussite".

C'est pourquoi nous arrivons à un résultat qui nous semble fondamental. Si les continuités sont aussi présentes - parmi les réussites quasi-absolues comme parmi les réussites avec regrets -, aussi discriminantes, dans la mesure où ceux qui ne peuvent en établir ont des difficultés (adaptation minimale ou échec), ce n'est pas en raison d'un effet d'hystérésis des habitudes incorporées, d'un "habitus" construit dans l'espace minier, mais d'une confrontation entre ces agents et leur nouveau contexte.

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, c'est parce que beaucoup d'entre-eux ont peu de savoirs transférables, qu'ils sont "rabattus" sur des continuités particulières; c'est parce que les activités minières et celles de reclassement sont très éloignées, qu'ils connaissent un changement d'environnement important, les obligeant à mobiliser quelques savoirs et quelques expériences pour éviter la marginalisation. Si la proximité entre les activités était plus forte, les continuités pré-minières n'auraient pas d'importance (pourquoi chercher au-delà de la période minière une expérience possible ?), le transfert de l' "esprit des mines" n'aurait

⁷⁷ Berger P., Luckmann T., *op. cit.*, 1986

⁷⁸ Lahire B., *op. cit.*, p.81

pas un rôle dans l'adaptation. Beaucoup d'entre-eux auraient "reconstruit" une reconversion satisfaisante au point de ne pas regretter les "mines". Pour la plupart d'entre-eux, la mobilisation d'un transfert d'attitudes est le seul moyen de tenir leur place.

M38, par exemple, qui fait son parcours minier au fond, en taille, est reclassé à EDF. Aucun de ses savoirs "techniques" constitués aux mines n'est utilisable, il n'a aucune compétence technique. Une fois à EDF (à la relève-compteur), il continue de travailler comme "au fond", conserve l' "esprit des mines" (de manière pratique), ce qui lui permet de se distinguer positivement des *"gens propres à EDF"*. Mais, par ailleurs, son parcours à EDF est bloqué, il ne peut pas progresser (*"J'ai pas d'aptitudes...J'avais postulé mais j'ai pas l'aptitude"*) contrairement aux autres reclassés qui ont des connaissances en électricité, comme M27 par exemple, qui connaît une ascension (chef ouvrier). Autrement dit, M38 est "réduit" à exercer les tâches que les *"gens propres à EDF"* ne veulent pas faire, il est confiné à un type d'expérience déjà vécu. S'il avait des compétences techniques à faire valoir, son transfert d'attitudes ne serait qu'un épisode, n'aurait pas ce rôle quasi-absolu dans sa reconversion. Ces éventuelles compétences techniques lui auraient permis de ne pas exercer constamment un type de tâches.

Il est possible de dire que la présence de ces transferts entre cinq et dix ans après le reclassement est la meilleure manifestation du manque de "compétences" professionnelles. Dans le cas contraire, l'évolution de leur situation aurait permis d'éliminer progressivement ces transferts d'attitudes.

En définitive, le constat du rôle important des continuités dans le processus de reclassement s'explique par un effet d'émergence, c'est-à-dire par une interaction entre des individus ayant peu de formations de base, peu de savoirs techniques et un environnement de reclassement donné. De deux choses l'une : soit les activités sont proches (des mines du Nord vers celles de La Mure par exemple, ou, plus généralement, un reclassement d'une entreprise de TP vers une entreprise de la même branche) et la formation apparaît peu utile, soit les activités ne sont pas proches et alors les formations doivent être intenses. Dans le cas d'une non proximité des activités, l'interaction entre des personnes insuffisamment formées et l'environnement aboutit à l'établissement de continuités particulières, à des transferts partiels qui prennent une dimension considérable du fait même qu'il y a peu de savoirs à mobiliser pour s'adapter et tenir la position.

3) Structures temporelles et rapport au temps.

Enfin, une dernière forme de causalité temporelle est présente dans l'explication des reclassements. Il s'agit aussi d'une cause structurelle, c'est-à-dire d'une régulation temporelle extérieure aux individus qui devient, par la force de l'habitude, intériorisée par les agents.

Cette régulation temporelle est caractérisée par deux aspects : le premier concerne le travail en lui-même, c'est-à-dire l'intensité et la durée des actes de travail (pour les agents du fond seulement), le second concerne le temps consacré au travail par rapport aux activités de

hors travail, à savoir les horaires, les disponibilités temporelles, c'est-à-dire les grands "blocs de temps"⁷⁹.

Certes, il ne s'agit que d'un aspect parmi d'autres dans la détermination des reclassements et dans le degré d'adaptation (à côté des formations par exemple). Mais, pour certains cas, nous nous sommes aperçus que le rapport au temps est un facteur non négligeable. Ainsi, pour A. Strauss (traitant l'analyse de G. H. Mead), *"les gens apportent dans n'importe quelle organisation leur propre rapport au temps, ce qui affectera profondément leurs actions et le site organisationnel lui-même"*⁸⁰.

Le premier aspect du rapport au temps est celui qui concerne l'intensité et la durée des actes de travail. Pour les agents du fond, le travail n'est pas continu. Il est composé d'une succession de séquences d'activités, coupées par des arrêts et des pauses courtes. Dans la séquence d'activité, la mobilisation est forte car les tâches sont physiques, les manutentions sont parfois délicates (en taille) et supposent une attention et une vigilance face aux risques environnants. Nous retrouvons une partie de l'attitude qui caractérise l' "esprit des mines", à savoir l'engagement intense et la mobilisation "psycho-physiologique" dans l'acte de travail.

Dans les activités de reclassement, la régulation temporelle du travail est différente. De fait, nous avons souvent relevé les références à celle-ci : *"Un mineur a toujours travaillé vite. Vous ferez jamais courir un gars des TP"*, M9, *"Ils savent travailler (EDF) mais ils sont plus longs. Quand il y a des gros coups, des gros chantiers, on met un coup dedans, puis ça y est, on claque le boulot. Tandis qu'eux, non, c'est molo-molo"*, M27, *"Je préfère au rendement que tout doucement à l'heure"*, M22.

M23, ex-abatteur en taille, reclassé concierge aux HLM de Paris, connaît une grande différence de régulation temporelle. Le métier de concierge est une activité continue et peu intense (l'inverse des mines) qui nécessite une disponibilité permanente, les horaires ne sont pas fixes. Ainsi, M23 et son épouse se plaignent des coups de téléphone intempestifs, d'être sollicités pour rien. Ils ont le sentiment d'être toujours dérangés (*"on nous téléphonait le dimanche"*). Ce problème d'adaptation à ces contraintes temporelles est à l'origine de leur échec.

R. Sainsaulieu montre que *"la signification du temps pour les divers groupes professionnels semble être relative aux ressources dont ils disposent dans leurs positions de travail pour contrôler les conséquences immédiates et à venir de leurs actions"*⁸¹. Il oppose les cadres et les ouvriers de métier aux OS et aux femmes employées. Les premiers ont les possibilités de mesurer les conséquences de leurs actes au travail sur eux-mêmes et sur les autres. Pour les seconds, le travail répétitif et monotone fait que le *"temps [est] vidé de son contenu créatif"*⁸². Le rapport au temps dépend des pouvoirs obtenus dans l'organisation qui permettent de constituer une marge d'autonomie dans les décisions quotidiennes. Plus la

⁷⁹ Sue R., *op. cit.*, 1994

⁸⁰ Strauss A., *op. cit.*, 1992b

⁸¹ Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.362, 1977

⁸² *Ibid.*, p.362

marge est faible, plus le travail tend à être prescrit par les "autres" et moins il est possible de mesurer ses actes.

La signification du temps des mineurs de fond est très différente de celle des autres catégories (jour). Nous l'avons dit, ils mesuraient les conséquences de leurs actes dans le travail d'abattage. Ils pouvaient évaluer, et il s'agissait d'une nécessité dans un milieu hostile, les effets de leurs décisions. De plus, le salaire au rendement permettait d'avoir une réponse immédiate et concrète des quantités de charbon extraites.

Dans les activités de reclassement, les régulations temporelles sont différentes et ce, pour deux raisons. La première est que le salaire au rendement n'est pas fréquent dans les activités de reclassement : il est inexistant dans le BTP (branches majoritaires dans les reclassements en entreprises), le transport. Dans notre population, seul M22, reclassé dans une boucherie industrielle retrouve ce type de conditions de travail.

C'est pourquoi M9 pense que *"vous ferez jamais courir un gars des TP"*, que M24 a la sensation de ne pas être évalué à sa *"juste valeur"*.

La deuxième raison est que, nous l'avons dit, la signification du temps dépend de la position dans l'organisation, c'est-à-dire du degré d'insertion dans le collectif de travail et de l'adaptation au poste. Or, comme nous l'avons montré, la principale caractéristique d'un reclassement, dans un premier temps, est le manque de ressources et la faible capacité à résister aux prescriptions des partenaires. Cette position est plus permanente pour ceux qui sont dans une situation d'adaptation minimale. Pour ces derniers, le temps est celui de *"l'usure au service des autres"*⁸³. Ceci explique leur "attente" de la retraite car ils n'espèrent plus une modification de leur position.

Le second type de rapport au temps est fondamental car il affecte la régulation familiale. Il concerne les horaires et les disponibilités temporelles mobilisables pour les activités de hors travail et, parmi elles, celles réservées à la famille. Les contraintes du nouvel environnement concernent l'épouse qui a parfois beaucoup de mal à s'adapter.

Nous l'avons vu, les épouses sont plus insérées dans le mode de vie minier que leur mari car, pour une grande majorité, elles ne travaillaient pas. En particulier, elles ont incorporé la temporalité minière : les horaires fixes, une présence importante du mari (même si celui-ci bricolait) et enfin des périodes de loisirs assurées et prévisibles.

Plus habituées à la temporalité minière, elles supportent mal les horaires de l'emploi de reclassement qui prend la journée entière (horaires décalés aux mines), qui sont plus longs (plus de temps, plus de trajet). Elles supportent mal le moindre temps de présence du mari, les loisirs plus difficiles à obtenir et plus courts.

⁸³ Ibid., p.362

Voilà ce que dit l'épouse de M11, reclassé fleuriste (faillite deux ans après l'ouverture du commerce) : *"Ah ! Une femme de mineur... Une femme de mineur avait une belle vie, vingt ans sans travailler ! Voilà ! ... Je me payais trois mois de vacances, on avait un mobil-home sur la côte... Je partais en juin jusqu'en septembre... Maintenant, c'est terminé"*.

Certes, quelques difficultés concernant les savoirs sont présentes : devenir fleuriste ne s'improvise pas. Néanmoins, ce n'est pas insurmontable. Autrement dit, les principaux problèmes d'adaptation proviennent de la nouvelle régulation temporelle qu'il aurait fallu modifier.

On a montré qu'ils n'ont rien changé à leur mode de vie. Au lieu de partir trois mois, comme autrefois, elle part deux mois en vacances, pendant tout l'été, alors que le couple a ouvert le commerce au mois de mars. Autrement dit, ce n'est pas une bonne stratégie pour constituer une clientèle (on a fait la différence avec M15 qui dort dans son commerce au début, qui ne prend aucun congé pendant sept années). L'épouse est moins à même de s'adapter à une nouvelle régulation temporelle. Pour tenir le commerce, il faut l'ouvrir longtemps, ne pas prendre de congés, il faut rompre avec *"la belle vie"*...

Le même genre de problème de régulation temporelle se constate pour M23, cité précédemment. Le couple ne s'adapte pas, en partie, nous l'avons dit, parce que le type de temps de travail est complètement différent. Il faut être disponible à tout moment, les absences sont difficiles à réguler (il faut se faire remplacer). Or ce sont ces deux aspects qu'ils ne peuvent pas supporter. On leur reproche de partir trop fréquemment dans le Nord.

Souvent, avant même de réaliser l'entretien avec l'époux, nous nous sommes entretenus avec leur femme afin d'obtenir le rendez-vous. Ces dernières se plaignaient des horaires et des disponibilités temporelles.

C'est le cas de M9. Pendant quelques instants, son épouse nous parle de ce problème de temps, ce qui est confirmé par M9 à la fin de l'entretien : *"Maintenant, je me suis adapté quand même chez B... Pour la femme, c'est pas le même parce qu'on n'a pas d'heures pour rentrer... Elle a du mal à s'adapter"*. M9 associe le problème d'adaptation à celui des horaires, ce qui apparaît logique compte tenu du fait que l'épouse n'est pas présente sur le lieu de travail, elle est donc moins sensible aux autres problèmes d'adaptation du mari.

C'est également le cas de l'épouse de M13 qui supporte mal la moindre disponibilité de son mari reclassé dans les BTP; celui-ci fait des déplacements : *"Au début, quand j'ai parti, ça m'a posé problème... J'étais là tous les jours... Pour la femme, ça n'a pas été la joie. C'était nouveau pour nous de partir comme ça, il fallait s'organiser... On était un peu perdu."*

C'est aussi le cas de M7 et de M8. L'épouse de cette dernière nous dit qu'elle ne s'habitue pas à voir moins longtemps son mari. M8 le confirme par la suite : *"Vous savez, toujours partir du matin au soir [...] C'était partir à 5 h.30/6 h. le matin et puis rentrer après les rapports journaliers à 8 h./8h. 30 le soir... Moi, ça me posait pas de problèmes mais ... peut être au niveau de ma femme parce que la vie familiale, c'était pas la même chose. C'était pas comme dans les mines, c'était 5 h. au matin, 14 h. l'après-midi, 14h., 22 h. le soir... C'était réglé comme du papier à musique"*. C'est cette vie *"réglée comme du papier à musique"* qui manque à présent. On le voit nettement : le mari occupé à s'adapter est moins concerné par ce

type de rapport au temps. En revanche, pour l'épouse, il n'y a que des inconvénients. La reconversion, mis à part ses effets financiers, représente essentiellement ces nouvelles contraintes temporelles pour l'épouse. Il était "*là tous les jours*". C'est ce à quoi elle doit s'adapter.

La structuration du temps des Houillères facilite la vie familiale : les trajets sont faibles (nuls au début, faibles après les fermetures et les constructions de puits), le temps de travail est fixe, les horaires sont décalés. Les épouses ont d'autant plus de difficultés à s'adapter qu'elles ne travaillent pas et, par conséquent, ne sont pas concernées par le problème de l'adaptation professionnelle.

Nous avons représenté la période de reclassement par une combinaison de causes temporelles. Ces dernières ne sont pas toutes du même type. Le reclassement est synonyme de "départ" dans un autre contexte nécessitant une adaptation progressive du reclassé, d'où l'idée d'une accumulation de connaissances à réaliser et de processus. Or cette accumulation est relativement structurée par des seuils (retour aux HBNPC pendant les six premiers mois, primes versées après deux années de délai).

Enfin, il est possible de repérer des causes temporelles à l'intérieur même du processus d'adaptation : insertion dans les actes de travail, causes à distance, régulation intériorisée (rythme et intensité du temps de travail, proportion de temps consacré au travail par rapport au reste). Certes, l'adaptation ne se résume pas à un apprentissage d'une régulation temporelle. D'autres éléments existent : compréhension des procédés, intégration dans les collectifs. Néanmoins, les reclassés ont à faire face à ces nouvelles régulations temporelles qui concernent, non seulement le travail, mais aussi les conditions de vie. Le recours aux notions de "causes temporelles" permet de formuler un modèle analytique capable d'expliquer une très grande partie de l'issue des reclassements.

V - Les reconversions : une socialisation professionnelle ?

Tous les éléments sont réunis pour essayer de répondre à cette question : l'analyse des moyens pour parvenir à s'adapter, la prise en compte de la subjectivité pour déterminer le sens que les individus donnent à la reconversion, la mise en évidence d'une temporalité de l'adaptation après le reclassement dans l'activité externe.

Une fois dans cette dernière, la présence d'une socialisation⁸⁴ professionnelle signifie d'une part que les reclassés se sont adaptés à leur environnement et, d'autre part, qu'ils ont

⁸⁴ En prenant l'exemple de la sidérurgie, F. De Chassey "*propose le terme de socialisation*" pour caractériser les reconversions car "*ce sont des processus individuels de socialisation réalisés à travers ces instances ou appareils de socialisation déterminés dans le temps que furent famille, école et usine qui peuvent expliquer les logiques des sidérurgistes face à la reconversion*" (en italique dans le texte).

Ainsi, la reconversion est une "*décomposition/recomposition de l'identité professionnelle et sociale*".
Chassey (de) F., "*Reconversion : demande sociale et sociologie; quelques figures et réflexions*", in Villeval M. C., *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, pp. 152-162, L'Harmattan, 1992

"accès à l'identité". Ils sont devenus, à nouveau, des "professionnels" exerçant des activités relativement qualifiées auxquelles ils accordent une signification positive.

Les agents n'étant pas tous dans la même configuration, n'ayant pas atteint le stade de la reconnaissance, la socialisation professionnelle est caractérisée par diverses formes et ne concerne pas tous les reclassés au même titre.

A - Les reconversions : entre continuités et ruptures.

Dès l'introduction générale (et également dans le chapitre I), nous avons défini, de manière théorique, la reconversion comme une succession de ruptures.

Tout d'abord, la définition première d'une reconversion est qu'il s'agit du passage d'un emploi à un autre. Ce passage, nous l'avons dit, est caractérisé par deux aspects : le changement de métier selon la plus ou moins forte proximité entre l'activité de départ et celle de reclassement, le changement de collectif de travail (d'espace relationnel). Nous avons vu que, même si les métiers sont relativement proches, comme dans le cas des transferts inter-bassins, une adaptation est à réaliser. Dans tous les cas, il s'agit d'un passage d'une activité à une autre dans la trajectoire professionnelle des personnes concernées.

Ensuite, si on continue à poursuivre une représentation théorique (et idéale) d'un reclassement, les formations suivies doivent permettre, progressivement, une perte de contact avec l'ancien métier, une décontextualisation. Les individus acquièrent des savoirs qui les préparent au futur emploi, et qui, également, les mettent à distance de l'ancienne situation.

Une fois qu'ils sont reclassés dans l'activité externe, que ce soit par les formations ou par expérimentation directe du nouvel emploi, un processus d'adaptation se met en oeuvre. Cela signifie que les reclassés intériorisent, d'une part, les savoirs nécessaires à la bonne réalisation des tâches à effectuer et, d'autre part, les "normes relationnelles" (R. Sainsaulieu) leur permettant de s'intégrer dans les équipes de travail. Pour reprendre le cas des transférés inter-bassins, nous avons vu que leur intégration dans le collectif, pour les ouvriers comme pour l'AM interrogés, a nécessité l'adoption d'une cadence de rendement plus faible.

Après la phase "compréhensive" (les reclassés doivent comprendre leur environnement pour y être intégrés), et si le processus n'est pas "bloqué", les ex-agents des Houillères entrent dans une phase "identificatrice" dans laquelle ils accèdent à l'identité, c'est-à-dire à des fonctions qui se distinguent de l'adaptation minimale, qui leur donnent une relative autonomie, un certain degré de maîtrise de leurs décisions, qui leur permettent de mobiliser des compétences "reconnues" par les autres. C'est dans de telles conditions que les reclassés réalisent le travail de "deuil" de leur ancienne situation. L'emploi présent est le lieu d'un "investissement de soi" et devient un principe "d'affirmation de soi".

Or, dans ce schéma (idéal) du processus de reclassement (qui, de fait, exclut les ruptures négatives telles que le chômage), nous pouvons repérer de nombreuses ruptures.

Dans le cas d'une distance entre les situations anciennes et nouvelles (c'est-à-dire, en ce qui nous concerne, tous les reclassements, excepté les transferts inter-bassins), l'adaptation et l'accès à des fonctions reconnues doivent entraîner logiquement une désactivation des anciens savoirs et l'intériorisation de savoirs différents, par définition. C'est pourquoi, à terme, une rupture se réalise par rapport à l'emploi de départ parce que toutes les compétences qui étaient nécessaires autrefois ne le sont plus maintenant, étant donné la distance entre les deux situations.

A coté de cette rupture, que l'on peut qualifier "d'objective" dans le sens où il y a un passage d'un emploi à un autre, d'un espace professionnel à un autre, il est possible d'ajouter une autre, subjective cette fois. En effet, si la reconnaissance est obtenue, si le reclassé est devenu un nouveau "professionnel", la réalisation du travail de "deuil" est synonyme d'une rupture avec le passé et d'une adhésion au présent. L'identification est polarisée sur la situation présente, rompant avec l'ancienne.

En définitive, de "professionnel dans son ancienne activité" à "professionnel dans la nouvelle", l'agent a réalisé un retour à la configuration de départ. Dans cette dernière, il était adapté, reconnu et s'identifiait à sa position. Il reconstruit la même configuration dans la nouvelle situation. L'identité pour soi (ce à quoi s'identifie la personne) et l'identité pour autrui (les catégorisations formulées par les autres sur la base des attentes) sont relativement "ajustées" ou, pour reprendre l'expression de C. Camiliéri, *"les représentations et valeurs auxquelles [l'individu] s'identifie, par lesquelles il fixe une signification à son être, sont celles-là même qui lui permettent de s'accorder avec son environnement"*⁸⁵. Le reclassement a provoqué un désajustement. Le processus d'adaptation-reconnaissance permet, à terme, de reconstruire un certain ajustement entre l'identité réelle et l'identité virtuelle. C'est pourquoi nous parlons de double rupture par rapport aux conditions vécues auparavant : accès à un nouveau métier, réalisation d'une identification au présent.

Nous avons amplement montré que ce schéma ne peut être général, que tous les reclassés ne peuvent pas l'avoir réalisé, qu'il n'ont pas tous parcouru les étapes qui aboutissent à l'identification. Les catégories construites dans le chapitre III sont autant de reclassements différents, tant du point de vue de la suite de positions occupées que de la manière dont ils vivent subjectivement l'expérience de reconversion.

Le reclassement d'individus, insuffisamment formés d'une part, dans des activités distantes de celles d'origine d'autre part, explique pourquoi beaucoup d'entre-eux ne reconstruisent pas une configuration marquée par l'accès à des positions susceptibles d'emporter leur adhésion et de construire une identification au présent.

C'est cette situation qui explique une très grande partie de nos résultats, et notamment que les ruptures positives ne sont pas aussi fortes que dans le schéma (idéal) décrit ci-dessus. Les continuités apparaissent de manière mécanique dans ce cas de figure. Nous l'avons dit, elles sont un produit émergent de la confrontation entre les agents et les nouveaux contextes de reclassement.

⁸⁵ Camiliéri C., *op. cit.*, p.93, 1990

Premièrement, il existe une recherche délibérée de continuités par les responsables. Ces derniers recherchent et recensent toutes les expériences vécues hors des mines, qu'elles soient sous la forme d'expériences pré-minières ou autre (pendant la trajectoire minière). C'est pourquoi les continuités pré-minières deviennent aussi structurantes.

M. S, responsable d'une cellule de reconversion, étudiée dans le chapitre II, nous donne un exemple de recherche d'expériences qui vaut surtout pour montrer le type de pratique mis en place : *"Je disais au gars, aidez-nous, vous n'avez pas de formation, travailler du piqueur dans le civil, on ne peut pas le faire, comment je peux vous aider à vous en sortir...Le gars, en règle générale, répondait "Mi, j'sais rien faire". Sa femme, à côté, disait "Mais, si, t'es allé chez ta mère, t'as fait du carrelage, de l'électricité"...Ca vous intéresserait pas une formation de carreleur ?"*. Cet exemple illustre parfaitement le procédé de recherche d'expériences diverses, susceptibles de favoriser le reclassement. Les expériences sont si importantes qu'elles permettent de trouver une formation susceptible de les réactiver et de les actualiser.

Deuxièmement, nous l'avons montré, la présence des continuités s'explique par le fait que, une fois dans l'institution, les reclassés, n'ayant pas assez de connaissances, sont souvent "rabattus" sur ce qu'ils savent déjà faire. Ici aussi, en quelque sorte, il s'agit d'une recherche mais celle-ci n'est pas délibérée et consciente. Les continuités s'expriment par confrontation à une épreuve. Dans un environnement où ils ont peu de prises, peu de connaissances, ils essaient d'interpréter la situation et de s'adapter en fonction de leur *"réserve d'expériences"*. Etablir des translations de compétences, des transferts d'attitudes est une solution pour construire une reconversion satisfaisante, pour diminuer les risques de marginalisation et de chômage. La dernière solution est l'adaptation minimale.

Les continuités sont recherchées en amont, elles sont mobilisées par les agents pour tenir leur place.

C'est pourquoi, même s'il s'agit d'un passage d'un métier à un autre, les continuités avec des expériences passées, des *"habitudes incorporées"* montrent que la rupture n'est pas aussi intense en réalité. Ces transferts, encore présents quelques années après le reclassement, montrent que les agents n'ont pas connu une évolution suffisante pour rompre avec ceux-ci, pour devenir de nouveaux *"professionnels"*.

Nous avons vu que ceux qui ont connu le plus de discontinuités sont les reclassés à EDF. Les formations ont permis à certains de désactiver leurs anciens savoirs pour leur permettre d'en intérioriser de nouveaux (en particulier, M10, M26, M29, M38 car les autres ont déjà des connaissances en électricité, soit par formation, M30, soit par métier, M27). Il existe des liens entre les savoirs mobilisés et la rupture subjective. Cette dernière est d'autant plus probable que les savoirs sont nouveaux et d'autant moins que l'agent reste confiné à un type d'expérience déjà vécu.

Enfin, si les continuités et les transferts sont présents dans les stratégies objectives, d'autres types de continuité sont relevés. En effet, tous ceux qui ne réalisent pas un travail de *"deuil"*, de fait, restent dans le passé. Ceci signifie que, subjectivement, ils ne connaissent pas de rupture : ils *"continuent"* à s'identifier à la situation des Houillères. Les regrets sont la

manifestation de cet ancrage dans le passé et, corrélativement, de l'insuffisante identification au présent. Nous l'avons vu, certains d'entre-eux regrettent "tout".

En définitive, si globalement il est possible de relever de nombreuses ruptures - pour ceux qui sont "transformés", "redéfinis" par l'institution d'accueil, pour ceux qui "tournent la page", mais aussi pour ceux qui se retrouvent au chômage quelques années après -, il faut prendre en compte tous les éléments de continuités grâce auxquels certains reclassés assurent le maintien de leur position, voire la construction d'une reconversion satisfaisante.

La présence des continuités signifie que tous les agents ne sont pas "transformés" par le nouveau contexte et, de ce fait, que la socialisation professionnelle est un processus "différentiel".

B) - La reconversion : différentes formes de socialisation professionnelle.

La typologie construite dans le chapitre III repose sur un *continuum* partant des échecs pour aller vers les réussites quasi-absolues, en passant par les réussites avec regrets. Nous avons tenté, dans le chapitre IV, de représenter la typologie de manière diachronique, c'est-à-dire par un parcours, une temporalité. Les personnes classées dans la typologie atteignent un certain stade dans ce parcours. Par exemple, les agents de la catégorie I (reclassement avec ascension, sans regrets) sont ceux qui atteignent l'étape ultime, à savoir la reconnaissance.

C'est en analysant les différents moments de ce parcours que nous pourrions mettre au jour les diverses formes de socialisation professionnelle. Ces dernières correspondent à des étapes de la temporalité que certains reclassés ne dépassent pas.

Nous l'avons vu, trois phases caractérisent la temporalité. Les séquences sont "la mise à l'épreuve", "l'adaptation", "la reconnaissance".

Les deux premières ne sont séparées que par des nuances : dès l'entrée, le processus d'adaptation doit se mettre en place. Seulement, les nuances correspondent à une structuration institutionnelle pour les reclassés en entreprises privées (primes et stage d'essai) mais aussi pour ceux partis à EDF et dans les autres bassins (seulement stage d'essai, au terme duquel ils peuvent revenir).

En effet, pendant un délai de deux ans, les reclassés vivent une période intense marquée par une pression de la hiérarchie immédiate (adaptation au poste) mais aussi des autres salariés dans les équipes de travail, par le retour toujours possible aux HBNPC.

Après la période "mise à l'épreuve", les reclassés doivent s'adapter de manière étroite à leur environnement : ils ne font plus partie des effectifs HBNPC, le retour est impossible l'entreprise a perçu la subvention. Pour les reclassés en entreprises privées, l'adaptation apparaît sans biais car ce sont les liens entre les compétences mises en oeuvre et les attentes du poste qui deviennent déterminants. L'adaptation n'est pas identique selon les types de reclassement. Nous l'avons vu lors de la mise en évidence des deux formes d'acquisition :

explicite et formelle dans le cas des formations assurées dans des centres spécialisés (EDF), implicite et informelle dans le cas de l'apprentissage par expérimentation directe de la tâche à exercer (entreprises privées, créations d'entreprise).

Les reclassés EDF sont dans une position différente. Comme nous l'avons vu, la "mise à l'épreuve" est délimitée par le retour possible aux Houillères (l'attente de la prime n'a aucune signification une fois que les agents sont embauchés). Pour eux, la "mise à l'épreuve" est caractérisée par des tests avant l'entrée et une formation intense une fois qu'ils ont été reclassés. Subjectivement, la période est marquée par des incertitudes concernant les capacités à suivre les formations ("*Ce que j'avais à craindre*", M10).

La temporalité de la reconnaissance est plus longue que celle de l'adaptation qui, elle-même, est supérieure à celle de la mise à l'épreuve. Il faut plus de temps pour accéder à la reconnaissance que pour s'adapter, c'est-à-dire comprendre l'espace dans lequel on se situe. L'adaptation est un préalable à la reconnaissance.

Le tableau ci-dessous récapitule les principales caractéristiques des trois phases structurant la période de reclassement.

Tableau XXX - Caractéristiques des phases de la temporalité d'adaptation.

Mises à l'épreuve	Adaptation	Reconnaissance
Contrat de deux ans entre les HBNPC et l'entreprise	Adaptation sans biais	Singularisation de la position
Subvention au terme de cette période	Compréhension de l'environnement	Reconnaissance obtenue
Tests sélectifs et formations intenses pour les reclassés EDF	"Conformisation au poste"	Ascension, confirmations dans les discours hiérarchiques
Stages et formations payés par les HBNPC. Trois à six mois de salaires versés par les HBNPC Possibilité de revenir aux HBNPC	Distorsion possible entre la classification et les compétences réelles	Activité dont les conditions d'exercice, d'emploi, etc., présentent un niveau de satisfaction au moins équivalent à la configuration qui précède
Intégration parmi les autres salariés	Retour aux HBNPC impossible	Minimisation de la substituabilité de la position
"Tests" de la hiérarchie afin d'évaluer le reclassé	Phase "compréhensive"	Phase "identificatrice"

Le reclassement dans une activité externe est le départ d'une autre trajectoire professionnelle. Nous avons déjà noté cette situation marquée par la coexistence d'un statut de "débutant" dans la nouvelle activité et la position d' "ancien" dans le travail. Toute la typologie du chapitre III est la saisie, à un moment donné (celui de l'entretien), de configurations caractérisées par une position obtenue (ascension ou pas, emploi ou pas) et par une signification subjective accordée à celle-ci.

Le tableau ci-dessus est une tentative de mise au jour du processus qui explique les configurations. Il s'agit cette fois, non pas d'une vision synchronique, mais du processus à l'origine de la typologie et des situations différentes par rapport au reclassement. C'est pourquoi la classification peut être vue comme une succession d'étapes à réaliser pour atteindre le stade d'une reconnaissance.

Ainsi, le classement des agents montre que certains ne connaissent pas les mêmes formes de (re)socialisation professionnelle.

Dans le chapitre I, la socialisation (générale), en utilisant les apports de G. H. Mead, a été définie par deux caractéristiques. La première est l'adaptation, la constitution d'un "Moi", c'est-à-dire l'intériorisation des *"attitudes sociales organisées"* (Mead) : la personne est un membre parmi les autres, non différencié et substituable, caractérisé par une tendance à la conformité. La deuxième est la reconnaissance individuelle, la singularisation de sa personne parmi les autres, c'est-à-dire la construction d'une *"différence avec l'autre, nécessaire à toute affirmation d'autonomie"*⁸⁶.

Or, en ce qui concerne le parcours réalisé par les agents des Houillères, une fois reclassés dans des activités externes, nous avons montré que certains d'entre-eux n'ont pas atteint le stade de la reconnaissance. Autrement dit, tous les reclassés ne sont pas dans la même situation du point de vue de la socialisation professionnelle.

Certains d'entre-eux n'arrivent pas à une adaptation minimale et sont en échec : M4, M7, M8, M23, M39. D'autres se maintiennent dans une position intermédiaire sans avoir accès à la reconnaissance, ils se sont adaptés : M19, M22, M24, M14, etc. Enfin, M1, M9, M10 et d'autres ont accès à ce stade de la reconnaissance. Ils se sont d'abord adaptés, certains grâce à la formation (EDF), puis connaissent une évolution, une progression. Or c'est ce dernier point qui est fondamental car ils ont accès à d'autres fonctions plus satisfaisantes, que ce soit en termes de responsabilités, d'ascension, de qualifications. Ces individus ne restent pas dans la situation où ils se trouvent lorsqu'ils sont reclassés dans la nouvelle activité externe. La reconnaissance ne peut être immédiate dans ce genre de passage d'une situation à une autre. Elle est forcément construite au terme d'une interaction entre la personne et son environnement.

⁸⁶ Sainsaulieu R., *"Les travaux de C. Dubar sur la socialisation professionnelle : apport empirique et problèmes théoriques"*, in Coutrot L., Dubar C., *op. cit.*, p.336, 1992

C'est pourquoi "la" reconversion ne désigne pas une réalité unitaire mais plutôt une diversité de configurations et de positions. En utilisant les travaux de P. Berger et de T. Luckmann, nous avons associé, à la reconversion, la notion de "conversion subjective". En effet, si le reclassement est une reconversion, alors il apparaît nécessaire qu'une conversion subjective soit réalisée. Un reconverti est celui qui a construit une situation telle que l'identification et l'adhésion sont présentes. Il se définit en termes de réussite. Dans ces conditions, en reprenant les termes des sociologues précédemment cités, la socialisation est "réussie" dans la mesure où il existe une *"relation symétrique entre la réalité objective et subjective"*⁸⁷. La symétrie signifie à la fois l'intériorisation des "savoirs de base", et donc l'adaptation à l'environnement, et la conversion subjective, c'est-à-dire le fait que les individus accordent un sens positif à la situation actuelle. Les deux sociologues parlent, dans ce cas, de *"resocialisation"*. Comme nous l'avons montré, celle-ci désigne plusieurs ruptures : un *"changement de monde"* et une transformation de la "réalité subjective".

De ce fait, les reclassés sans regrets sont précisément ceux qui peuvent être concernés par une "resocialisation", c'est-à-dire par une socialisation professionnelle "complète" après le reclassement (adaptation et reconnaissance). L'analyse de leur récit a permis de mettre en évidence le sens positif qu'ils accordent à leur situation ainsi qu'un reclassement satisfaisant du point de vue de l'emploi tenu. Ils ont réalisé une conversion subjective, c'est-à-dire une rupture avec le passé et une identification au présent. Finalement, nous retrouvons le sens originel (et religieux) du terme "conversion" qui signifie "retour à soi" et "renaissance". Il s'agit bien d'un retour à une configuration perdue lors du reclassement, c'est-à-dire à une configuration de "professionnels".

Mais d'autres reclassés ne parviennent pas à ce stade. Leur expérience présente ne leur permet pas de rompre avec le passé. Celle-ci n'étant pas assez satisfaisante, ou carrément insatisfaisante, ils ne s'identifient pas à leur situation, ils n'accordent pas un sens positif à l'expérience présente. De ce fait, il n'est pas possible de construire une conversion subjective, synonyme de rupture avec le passé. Parmi ces reclassés, certains réalisent une "conformisation" minimale à leur environnement. En fait, ils restent dans la phase d'adaptation, à son degré le plus faible. D'autres, notamment grâce à une continuité première, dépasse ce seuil de l'adaptation minimale pour construire un reclassement satisfaisant mais auquel ils ne s'identifient pas. Ce dernier cas de figure est proche de ce que P. Berger et T. Luckmann appellent l' *"alternation tiède"* dans laquelle *"l'individu peut intérioriser différentes réalités sans s'identifier à elles"*⁸⁸. Les reclassés sont relativement adaptés à leur environnement mais l'expérience présente, évaluée par leur subjectivité construite tout au long du parcours professionnel précédent, aboutit à une absence d'identification. Tous ceux qui émettent des regrets ne sont pas des reconvertis. Utiliser le terme de reconversion pour désigner leur situation est, selon nous, une catégorisation qui ne tient pas compte de leur expérience subjective. Leur configuration ne peut être désignée par une telle dénomination. Ils ne sont pas resocialisés comme les cas de réussites quasi-absolues. La socialisation professionnelle ne s'est réalisée qu'à moitié, ce qui signifie qu'ils n'ont pas

⁸⁷ Berger P, Luckmann T, *op. cit.*, p.183, 1986

⁸⁸ *Ibid.*, p.234

parcouru toutes les étapes qui auraient dû les amener vers la reconnaissance. Nous l'avons montré, le moyen essentiel qui leur manque, est les connaissances. Les continuités et les transferts d'attitudes leur permettent d'éviter l'adaptation minimale.

En fonction du degré de réussite, le sens du passage de l'emploi des Houillères à celui de l'activité externe diffère. En effet, l'événement ne prend pas la même signification selon la configuration dans laquelle se trouve le reclassé : il subit un "*parcours sémantique*"⁸⁹ précisément en fonction du parcours réalisé dans la temporalité de l'adaptation-reconnaissance. Deux grandes formes peuvent être distinguées : le "*tournant de l'existence*" (E. Hughes) et l'événement-catastrophe.

Le premier désigne un changement totalement assumé, c'est-à-dire un passage qui a ouvert une période caractérisée par l'expérience d'une situation positive en termes de métier, d'activité, de connaissances, etc., bref une phase enrichissante qui permet de "se souvenir et d'oublier" les Houillères. Le "tournant de l'existence" caractérise la situation de ceux qui deviennent de nouveaux "professionnels", c'est-à-dire ceux qui retrouvent une configuration similaire à celle quittée lors du reclassement, marquée par une reconnaissance.

C'est la distance "objective" (métier éloigné de l'ancien, accès à de nouveaux savoirs) qui explique également la distance "affective" vis-à-vis des Houillères. Cette dernière est à l'origine du traitement neutre et distancié de leur passé.

L'événement-catastrophe, bien au contraire, ouvre une période de régression que ce soit en termes de salaires, d'activité, d'emploi mais aussi en ce qui concerne les sentiments de dignité et d'utilité. Aucun aspect de la situation actuelle ne permet de "tourner la page". C'est dans cette situation que l'individu réalise un travail sur lui-même, "*un travail sans fin*"⁹⁰, pour produire du "sens", pour atténuer les discontinuités représentées par le reclassement et, parfois, le chômage. L'événement-catastrophe est une bifurcation sans retour caractérisée par l'impossibilité de retrouver une configuration similaire à celle perdue. A. Strauss traite l'exemple des maladies graves comme point de non retour puisqu'elles affectent, de manière définitive, les capacités corporelles de la personne. La transaction subjective est, dans ces conditions, fondamentale car il s'agit de "*pactiser*", c'est-à-dire accepter, transiger avec toutes les limites imposées par la nouvelle situation. Dans une certaine mesure, lorsque le parcours post-minier est une régression, le travail sur soi est aussi caractérisé par la tentation de "*pactiser*" avec les aspects négatifs de la situation.

En définitive, le reclassement des agents des Houillères aboutit à diverses "formes" de socialisation professionnelle :

⁸⁹ Leclercq-Olive M., "*Les figures du temps biographique*", Cahiers internationaux de Sociologie, Vol. CIV, 1998

⁹⁰ Baszanger I., in A. Strauss, *op. cit.*, 1992b

la conversion identitaire: reconnaissance par les autres, identification à la situation présente, conversion subjective, rupture avec le passé, reclassement comme un tournant de l'existence, nouveau statut de "professionnel",

l'alternation "tiède": adaptation à l'environnement sans identification à celui-ci, pas de conversion subjective, regrets de l'ancienne situation, "poids" des continuités, réactivation "d'habitudes incorporées",

l'adaptation minimale ou la "conformisation": "repli" sur des aspects élémentaires du travail, tendance à la conformité aux règles de l'environnement, position de retrait, pas de conversion, attente de la retraite, reclassement comme une bifurcation sans retour, statut de "débutant" permanent,

l'échec: absence d'adaptation, invalidation professionnelle, reclassement comme "événement-catastrophe", incapacité à construire une "réalité sociale" satisfaisante.

Le reclassement est une socialisation professionnelle "réussie" (objectivement et subjectivement) que dans la mesure où il existe une adhésion au présent. Nous l'avons dit, seule la "conversion identitaire" correspond à une reconversion. Les autres formes ne sont pas des reconversions.

Les formes de socialisation professionnelle sont le résultat d'une abstraction progressive réalisée à partir de la typologie. De plus, celles-ci se "détachent" également du processus de construction de l'adaptation/reconnaissance. En effet, ces formes sont caractérisées par une certaine stabilité. Ainsi, si l'adaptation est une étape dans ce processus (l'acquisition des savoirs pour atteindre l'étape suivante), nous avons montré qu'elle a une dimension "stratégique" pour ceux qui se replient sur l'application étroite des exigences élémentaires du travail. De ce fait, l'adaptation possède une relative stabilité temporelle.

La conversion identitaire concerne ceux qui ont obtenu une reconnaissance. Cette forme de socialisation correspond à deux catégories : les reclassements sans regrets et avec ascension, les reclassements sans regrets et sans ascension. Ceci signifie que l'intensité de la conversion varie selon les agents qui ont rompu avec le passé. Elle est la plus forte pour ceux qui sont reclassés à EDF parce que nous pensons que la formation est le facteur de "transformation" le plus puissant. La conséquence de cette dernière est l'accès à de nouvelles fonctions permettant aux agents de donner un sens très positif à leur expérience professionnelle. Bien entendu, dès l'entrée dans cette entreprise, les agents bénéficient d'un "statut" leur garantissant une sécurité qui leur permet, dans de très bonnes conditions, de pouvoir assurer une conversion identitaire. Dès que l'environnement est compris, l'évolution professionnelle est "automatique" à EDF (à l'exception de M38). C'est pourquoi la différence avec les autres agents est forte. Même ceux qui réussissent n'atteignent un tel degré de "transformation". Néanmoins, et ceci apparaît fondamental, la "conversion identitaire" n'est pas seulement la conséquence d'un accès à des fonctions qualifiées mais peut être le résultat d'un travail sur soi de déliaison, c'est-à-dire d'une négociation avec sa propre histoire.

L'alternation tiède correspond étroitement aux reclassements satisfaisants avec regrets. Dans cette catégorie, le facteur dominant est l'ensemble des continuités pré-minières. Or, comme nous l'avons mis en évidence lors de l'étude du début des trajectoires (les processus d'entrée aux HBNPC), il est possible de mesurer les effets bénéfiques du deuxième mode d'entrée aux Houillères, à savoir celui des agents qui connaissent une série d'expériences hors des mines. Le refus du père a des conséquences au-delà de la période minière.

Ce sont les expériences diverses et la formation qui manquent à ceux qui ont connu un échec de leur reclassement ou une adaptation minimale. Ils n'ont rien d'autre à faire valoir que leur expérience de mineurs (de fond pour la quasi-totalité).

C - La reconversion : une construction de la reconnaissance.

R. Sainsaulieu montre que l'accès à l'identité se réalise dans un processus relationnel, qu'il est le résultat de stratégies objectives. "L'identité au travail" est l'aboutissement d'une lutte dans l'organisation afin *"de se faire reconnaître comme détenteur d'un désir propre"*⁹¹. L'identité est *"la résultante d'une lutte à mort [...] et apparaît comme une sorte d'affaire vitale"*⁹². De fait, en montrant la suite de positions depuis le reclassement et les fonctions des personnes dans l'entreprise, il est possible de savoir si ceux-ci ont accès ou pas à l'identité.

Nous avons montré comment l'ascension de certains (catégorie I) leur a permis d'obtenir une reconnaissance dont la conséquence est l'identification au présent et le "deuil" de l'ancienne situation.

Toutefois, nous pensons avoir montré également que ce résultat ne provient pas de manière exclusive de la stratégie objective. L'identification au présent n'est pas seulement le résultat de la construction d'une position permettant d'avoir une relative autonomie de décision et, corrélativement, de résister aux prescriptions des autres. La prise en compte de l'histoire de la personne et de la manière dont celle-ci compose avec elle, a un rôle. Certains reclassés (catégorie II), grâce en partie à un reclassement satisfaisant, ont pu, eux-aussi, rompre avec le passé et s'identifier à leur situation présente. Cette fois, il s'agit d'une stratégie subjective. Certes, une différence les sépare de ceux qui ont connu un parcours ascensionnel ascendant mais l'analyse de leur récit a permis de dire qu'ils ont également réalisé une rupture avec le passé, montrant ainsi leur conversion subjective sur le présent. La rupture peut aussi être la conséquence d'un travail sur soi.

Les analyses de R. Sainsaulieu conduisent à voir la reconnaissance comme un produit de l'environnement relationnel. La reconnaissance est accordée par autrui : hiérarchie, pairs. Elle se traduit par des marges d'autonomie permettant de résister aux injonctions des autres.

⁹¹ Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.334, 1977

⁹² Sainsaulieu R., *op. cit.*, p.337, 1992

C'est de cette manière que les agents accordent un sens positif à leur expérience professionnelle. L'ascension statutaire, les savoirs ne sont que des moyens et des ressources pour limiter le pouvoir des autres sur soi et augmenter le sien sur ceux-ci. Ce qui compte, quels que soient les moyens (savoirs, informations, maîtrise technique), c'est de constituer une sphère de pouvoir afin d'affirmer l'autonomie de ses "désirs".

Nous pensons que la reconnaissance par les autres ne représente qu'une partie de la reconnaissance. Il faut prendre en compte l'histoire de la personne et ce à quoi elle s'est identifiée auparavant. Dans le cas des reconversions professionnelles, le "poids" de cette histoire est particulièrement important car l'agent a vécu une longue pratique d'un métier. De ce fait, il n'est pas certain que l'activité exercée, même si celle-ci lui permet un accès à un certain niveau de qualification, lui procure un "sentiment" de reconnaissance. Nous avons vu que certains agents (reclassements satisfaisants avec regrets) obtiennent quelques responsabilités, des tâches plus qualifiées qui les distinguent des "conformisations". Partis d'une phase d'adaptation et d'une mise à l'épreuve, ils réussissent à évoluer (les conducteurs d'engins par exemple). Ainsi, ils obtiennent une certaine reconnaissance de la part des "autres", la hiérarchie principalement. Pourtant, nous avons montré que cette expérience professionnelle, traitée par leur "identité pour soi", aboutit à une absence de conversion identitaire et à une présence importante de regrets. Les fonctions exercées, les marges de manoeuvre construites dans le présent ne suffisent pas pour rompre avec les expériences antérieures.

Cette situation est illustrée par un exemple type, celui de M32, agent de maîtrise transféré CDF (service logement). D'abord reclassé agent de cité, il est affecté à un service administratif de la SOGINORPA. L'emploi n'est pas déqualifié et lui procure quelques responsabilités (*"On s'est adapté, et puis, maintenant, ma place actuelle me dérange pas...C'est le vieux qu'on vient voir parce qu'il connaît tout dans tous les domaines", "C'est pas déplaisant, j'ai une place importante que j'aime bien assumer"*). Seulement, au fond, il était technicien d'implantation et avait pour fonction d'adapter les matériels à la configuration du fond. Ces expériences sont à l'origine d'une grande satisfaction et de la constitution d'une identité professionnelle (*"C'était diversifié, incroyable, je ne faisais jamais la même chose", "C'était l'innovation permanente, formidable ! Il fallait s'adapter au terrain", "Je faisais des plans moi-même. J'ai fait plus de mille plans !"*). C'est pourquoi, malgré son emploi actuel, il émet de nombreux regrets et ne s'identifie pas à ce qu'il fait à présent (*"C'est pas déplaisant"*). Sa satisfaction n'est que "relative" (catégorie IV).

C'est la raison pour laquelle il est possible de distinguer une autre forme de reconnaissance, "pour soi" cette fois. Nous avons longuement insisté sur la notion de "mémoire" afin de montrer que l'individu se situait dans un environnement avec un certain nombre "d'habitudes incorporées". Or, en partie seulement, le sens qu'il accorde à son expérience présente dépend de cette "mémoire".

L'autre partie est effectivement formée dans le processus relationnel et construite par la constitution de marges d'autonomie. R. Sainsaulieu s'est fortement inspiré des analyses de G. W. Hegel pour élaborer sa conception de l'identité au travail. Seul l'environnement relationnel est capable de "désigner" les actes à réaliser et les objets à posséder pour obtenir

une reconnaissance par les autres. L'obtention de ce qui a de la "valeur" pour autrui est l'enjeu de "luttres". C'est en possédant ce que les "autres" désirent que la reconnaissance est accordée. Les luttes s'expliquent par la confrontation de "pouvoirs" qui sont autant de moyens pour résister aux injonctions d'autrui et pour imposer ses propres vues. Le "pouvoir" est un concept relationnel par excellence qui, étant la finalité ultime, met au rang de moyens tous les autres "éléments" professionnels - savoirs, informations, connaissances pratiques, etc - c'est-à-dire tout ce qui fait, en partie, un "métier".

Lors de l'analyse de la situation des agents reclassés chefs de chantier dans le BTP, nous avons montré à quel point les "savoirs" peuvent être des "enjeux" de lutte pour contrôler les actions d'autrui. De fait, nous avons souligné l'importance du degré d'insertion dans le groupe sur l'obtention des savoirs utiles à l'exercice du travail. Finalement, si l'on suit cette conception de la socialisation professionnelle, ce qui importe, c'est davantage le pouvoir obtenu que le "métier" exercé concrètement. Chaque fonction est susceptible d'être analysée en termes d'autonomie, de marges de manoeuvre, de zones d'incertitudes, de luttes organisationnelles, etc. Nous pensons que cette conception laisse dans l'ombre l'interprétation subjective de la situation par l'individu qui se réalise en fonction des expériences passées. Or cette interprétation subjective dépend en grande partie des "schèmes d'action" incorporés auparavant, c'est-à-dire d'une "mémoire corporelle" qui synthétise les postures, les gestes et les attitudes au travail.

En définitive, il est possible de distinguer deux formes de reconnaissance que l'on peut qualifier de "subjective" et "d'objective". Cette dernière est une reconnaissance par les autres obtenue dans un contexte relationnel (un "*jeu de forces sociales*" pour R. Sainsaulieu) et au terme d'une lutte. La première est une reconnaissance "pour soi" qui provient de la mémoire construite tout au long du parcours et qui détermine en partie le sens que l'individu accorde à ce qu'il fait dans le présent. Mais ce "sens" dépend aussi des interactions et du contexte relationnel. Ces deux formes de reconnaissance sont en relation car, progressivement, en fonction de ce qui est attendu par l'environnement pour "réussir" (par l'intermédiaire de diverses formes de gratifications), la reconnaissance subjective "s'ajuste" à la reconnaissance objective⁹³, c'est-à-dire que ce que fait l'individu dans l'exercice de sa tâche tend à aller dans le "sens" attendu par l'environnement. Il s'agit bien d'un mouvement de (re)socialisation.

De ce fait, il est possible de comprendre la situation de ceux qui réussissent le mieux. La forte reconnaissance "objective" des reclassés EDF - appartenance à une communauté, obtention d'un statut, formations, accès à des fonctions qualifiées, ascension professionnelle - leur permet d'accorder un sens très positif à leur expérience professionnelle présente. La désactivation des anciens savoirs par la constitution d'autres connaissances et la rupture avec les anciennes identifications expliquent leur "transformation". En revanche, la reconnaissance objective n'est pas suffisante pour les reclassements avec regrets, à tel point que, même si

⁹³ L'inverse est possible mais plutôt rare dans le domaine professionnel. A la limite, il pourrait concerner le domaine artistique, l'environnement se "convertissant" cette fois à ce à quoi l'artiste se reconnaît.

l'activité possède parfois un certain degré de qualification, subjectivement, ils ne se "reconnaissent" pas dans ce qu'ils font.

Conclusion

Pour comprendre les positions actuelles des agents des HBNPC, et surtout la signification accordée à leur situation présente, la prise en compte de la totalité du parcours professionnel (scolaire également) semble nécessaire. C'est pourquoi les trajectoires peuvent être exprimées par une combinaison de formes de causalité temporelle. Les expériences pré-minières, le processus d'entrée aux Houillères sont des causes archéologiques dans la mesure où ce sont des événements plus ou moins "ponctuels", en tous cas d'une courte durée par rapport à l'ensemble de la trajectoire, qui exercent une influence plusieurs années après, en l'occurrence au moment du reclassement. L'importance des expériences pré-minières est à la mesure de la faible transférabilité des savoirs miniers, surtout pour les agents du fond à l'abattage.

Implicitement les Houillères, à travers les mesures (primes et possibilités de retour) définissent une temporalité : elles laissent un certain délai aux reclassés pour qu'ils s'adaptent à leur activité. Le plan social regroupe des moyens adéquats pour atteindre l'objectif de reclassement fixé : le délai est la reconnaissance du fait que les agents, insuffisamment formés, mettent un certain temps à s'adapter. Le processus d'acquisition est (trop) largement confié à l'apprentissage par expérimentation directe du poste de travail, laissant dans l'ombre tous les problèmes de rapports que les reclassés connaissent avec les partenaires, qui peuvent être à l'origine d'un blocage de l'acquisition. Ce délai de deux ans peut apparaître long pour celui qui est formé ou qui connaît une forte continuité (transfert dans la même activité). Il est en revanche trop court pour certains agents reclassés dans le BTP qui n'arrivent pas à s'adapter, qui ont un statut de "débutant" sans connaissances.

L'adaptation est la problématique générale des reclassements car l'individu est dans un nouvel environnement qui émet des attentes, qui le catégorise en fonction de critères divers (passé professionnel, mesures dont ils sont bénéficiaires). L'adaptation est toujours une tendance à la conformité, à l'application étroite des règles qui régissent le nouvel environnement. C'est la sortie de cette situation qui caractérise la reconnaissance, c'est-à-dire à partir du moment où les "autres" (les responsables, les partenaires) reconnaissent la personne (dont la forme la plus visible est l'ascension). En fait, un processus de "transformation", de resocialisation a lieu lorsque, progressivement, l'agent quitte l'état initial marqué par la compréhension de l'environnement. Nous avons montré que l'évaluation d'un reclassement ne peut se faire exclusivement à court terme : les moyens mis en oeuvre sont efficaces pour l'objectif de reclassement. En revanche, à plus long terme, il apparaît que la

formation est le seul facteur capable d'engendrer une évolution professionnelle, qui est aussi une forme de mobilité.

Le contexte des reclassements est souvent caractérisé par des formations insuffisantes et par une distance entre les activités de départ et de reconversion. De ce fait, les agents tendent à "bricoler" une adaptation avec leurs expériences acquises.

CONCLUSION GENERALE

L'utilisation commune de la notion de reconversion professionnelle évoque deux idées contestables. La première est que l'efficacité d'un reclassement réalisé par des entreprises de grande taille élaborant un plan social se mesure sur le court terme sans prendre en compte le devenir des personnes reclassées, une fois que les mesures destinées à la réinsertion n'ont plus d'effet. La deuxième idée est que le reclassement est synonyme de "ruptures" avec l'ancienne situation, de "transformation" de la personne.

"Discuter" chacune de ces idées, affirmer au contraire qu'un reclassement professionnel comporte plusieurs réalités et qu'une reconversion ne peut être réelle que si le reclassé a réalisé une conversion subjective nécessitent le choix :

- 1) d'un cadre théorique approprié à l'analyse du sens subjectif des personnes et aux relations existantes entre celles-ci et leur environnement,
- 2) d'une méthode permettant de mettre en évidence les parcours effectués depuis le reclassement et la signification accordée par les reclassés à celui-ci,
- 3) d'une population d'individus : ici, en l'occurrence, les agents des Houillères du Bassin du Nord - Pas-de-Calais reclassés entre 1984 et 1992.

Les analyses sociologiques d'inspiration interactionniste ont pour objet l'étude des relations entre les individus et leur environnement, des différentes stratégies individuelles pour s'adapter à ce dernier et de la signification subjective produite par les personnes. Ainsi, pour P. Berger et T. Luckmann, l'adaptation à l'environnement signifie une relation "symétrique" entre la réalité "objective" et la réalité "subjective" : les savoirs intériorisés sont ceux qui permettent l'adaptation et la reconnaissance. De cette manière, il est possible d'appréhender la notion de "rupture". Le reclassement est un changement d'environnement et, par conséquent, une rupture de la "symétrie" entre ce dernier et les savoirs généraux et/ou spécialisés intériorisés par les personnes.

C'est pourquoi la problématique générale de la reconversion est celle de l'adaptation car ce sont les individus concernés qui doivent s'adapter aux conditions de travail (et de vie) du nouveau contexte. Or les mesures institutionnelles prises pour assurer les reconversions sont plutôt destinées à retrouver une "position" (un emploi, un commerce) qu'à favoriser une adaptation.

En reprenant les concepts élaborés par les deux sociologues américains, le reclassement est à situer entre la "resocialisation" et la "socialisation secondaire". Dans le premier cas, les ruptures sont plus fortes puisque l'individu change de "monde",

d'environnement et les continuités sont faibles par rapport au "monde" de départ. De plus, subjectivement, l'individu réalise une "conversion subjective" signifiant qu'il adhère à la situation présente et qu'il rompt avec les identifications anciennes. Par conséquent, les resocialisations sont marquées par deux ruptures : un environnement différent dans lequel les individus ont de nouveaux savoirs, de nouvelles attitudes et une adhésion subjective à ce nouveau "monde". En revanche, les socialisations secondaires sont des "transformations partielles de la réalité subjective" et évoquent davantage le maintien de continuités avec la réalité antérieure. Ces continuités peuvent s'observer d'une part en ce qui concerne les savoirs permettant la compréhension de l'environnement et l'adaptation à celui-ci et, d'autre part, en ce qui concerne les identifications. Dans ces conditions, non seulement les individus peuvent utiliser des savoirs constitués avant pour réaliser leur adaptation, mais il est possible qu'ils "continuent" à s'identifier à certains aspects ou à la totalité de l'ancienne réalité. Nous pensons que la resocialisation est à la fois l'intériorisation de nouveaux savoirs permettant l'adaptation mais également la reconnaissance comme forme de gratification de l'environnement et la constitution d'une identification au présent.

Pour situer les reclassements professionnels entre la resocialisation et la socialisation secondaire, la méthode choisie doit permettre de savoir dans quelle mesure les reclassés se sont adaptés à leur environnement et de déterminer le sens subjectif accordé à la nouvelle situation. L'analyse d'entretiens de type biographique portant sur la totalité du parcours professionnel réalisé par les reclassés est susceptible de mettre en évidence deux ensembles d'informations. Le premier concerne le degré d'adaptation et de reconnaissance construit par les reclassés quelques années après leur reclassement : reclassement "raté" (chômage), adaptation, reconnaissance par ascension. Le second ensemble concerne les éléments qui permettent d'affirmer que le reclassé a réalisé ou pas une conversion identitaire, c'est-à-dire qu'il s'identifie ou pas à la situation présente et qu'il a rompu ou pas avec les anciennes conditions de vie et de travail.

Le premier ensemble regroupe des éléments "objectifs" dans la mesure où l'on essaie de saisir des positionnements et des facteurs qui rendent compréhensible le cheminement. Le second regroupe des éléments plutôt "subjectifs" puisqu'il s'agit de relever le sens que le reclassé accorde à son parcours et à sa situation actuelle.

La réussite objective est confirmée par le maintien de l'emploi à long terme et par une évolution professionnelle mesurée par une suite de positions ascendantes et/ou par un accroissement des responsabilités. Les éléments subjectifs sont repérés de deux manières. La première consiste à analyser les déclarations des reclassés pour savoir comment, subjectivement donc, ils évaluent leur positionnement et leur reclassement. La deuxième manière est moins directe et moins explicite puisqu'il est nécessaire d'analyser la manière dont ils traitent les différences entre la situation d'avant le reclassement et celle d'après. Il s'agit d'une comparaison que les reclassés n'effectuent pas forcément de manière explicite : en fait, ils "catégorisent". Les catégorisations produites par les agents reposent sur une mise en équivalence, une association subjective (donc arbitraire) de mots, de faits et de jugements de valeur. Ainsi, selon la situation du reclassé, "avant" est associé à "mieux", "utile", "reconnaissance", "épanouissement", "plénitude", "disponibilité", "juste valeur", etc. tandis

que "aujourd'hui" est associé à "attente", "pire", "recul", "inacceptable", "égoïsme", "chacun pour soi", "inutile". C'est à travers ces associations que l'on peut savoir comment les reclassés définissent la situation actuelle et la signification subjective qu'ils accordent à leur reclassement.

Pour déterminer les degrés de rupture et de continuité entre l'environnement antérieur au reclassement et celui d'après, il est nécessaire de préciser les savoirs intériorisés tout au long du parcours effectué par les reclassés et, par conséquent, de connaître les "mondes" vécus - famille, période scolaire, période avant l'entrée aux Houillères, parcours "minier" -. Finalement, étant donné qu'il est nécessaire d'analyser le parcours post-minier pour déterminer le degré de réussite et qu'il faut prendre en compte celui réalisé jusqu'au reclassement pour reconstruire les "mondes" vécus antérieurement, le résultat est une analyse de la trajectoire dans son ensemble, de l'univers familial à la position actuelle.

L'analyse de la trajectoire des ex-agents des HBNPC nécessite la réalisation de l'étude de chaque séquence : période avant l'entrée aux Houillères (environnement familial, projet parental⁹⁴), processus d'entrée aux HBNPC, carrière "minière", phase de transition et de reclassement et, enfin, période d'adaptation après l'entrée dans l'institution d'accueil ou la création d'entreprise. La reconstitution des principaux éléments de ces séquences s'est établie grâce à des recherches documentaires et à des témoignages (des responsables, des reclassés eux-mêmes).

Pour comprendre l'environnement dans lequel les mineurs vivaient avant le reclassement, quelques données sur certains métiers de la mine et sur les Houillères sont nécessaires.

Le premier élément à prendre en compte est la vocation "totalitaire" des HBNPC, véritables "institutions totales". Pour assurer la reproduction de la main d'oeuvre, l'entreprise a élaboré une organisation des domaines du hors-travail - école, sécurité sociale, logements, chauffage - de manière à fournir des avantages tels que les effectifs travaillant au fond soient suffisants. L'analyse des modes d'entrée aux Houillères a confirmé ce point. Même s'il manque l'étude des raisons pour lesquelles certains fils de mineur ont rompu la continuité générationnelle, toujours est-il que l'entrée de ceux qui ont fait leur carrière aux HBNPC s'explique en grande partie par la force d'attraction exercée par les avantages. L'entrée aux Houillères correspondait à la mise en couple et au début d'une trajectoire conjugale. Le mineur avait un "métier", un logement et un salaire qu'il estimait corrects. Subjectivement, et c'est le point qui importe, l'entrée aux HBNPC était vécue de manière définitive.

Le second élément concerne le domaine du travail, notamment celui exercé au fond. Le modèle identitaire des mineurs est principalement caractérisé par une organisation qui ne permet pas de codifier avec précision les actes de travail. Comme le souligne A. Touraine, les

⁹⁴Le rôle du projet parental a été mis en évidence par V. De Gaulejac. Gaulejac (De) V., *La névrose de classe*, Hommes et groupes, 1987

mineurs appartiennent au "système professionnel" parce que les conditions de travail sont sans cesse changeantes et non pas au "système technique" dans lequel ces actes sont en grande partie déterminés par l'organisation. En conséquence, l'identification au contenu du travail était réelle pour les mineurs parce que ces derniers pouvaient mesurer et évaluer les conséquences de leurs actions et parce qu'ils devaient maîtriser leurs comportements dans un environnement hostile. C'est dans ces marges d'autonomie que les mineurs ont construit une "identité".

En ce qui concerne l'analyse de trajectoire, le point essentiel est que les agents des Houillères avaient "accès à l'identité" et accordaient un sens très positif à leur expérience professionnelle. Il s'agit du point de référence à partir duquel le poste de travail obtenu lors du reclassement est jugé. De plus, quelle que soit la position aux HBNPC (taille, galerie, centrale, etc.), l'entretien doit permettre de préciser les conditions de travail et de vie dans cette entreprise et de déterminer s'il est possible d'affirmer que l'agent en question avait accès à l'identité. En d'autres termes, l'étude générale des Houillères et de la situation particulière de la personne interrogée doit permettre de recenser les savoirs intériorisés et les "habitudes incorporées".

Mais, concernant ce point (les savoirs et les connaissances professionnelles), l'analyse de trajectoire ne peut pas passer outre l'étude de la gestion de la reconversion par les Houillères pendant la phase de transition entre l'entreprise et l'activité de reclassement. L'objectif est d'évaluer l'efficacité de la procédure mise en place mais aussi de mesurer ses effets sur les capacités d'adaptation des agents une fois reclassés.

A partir de 1984, les HBNPC ont pour objectif le reclassement de 5366 personnes. Certes, la différence est nette entre les "reconversions" (à EDF, en entreprises privées, par créations d'entreprise) et les "transferts" (vers les filiales de CDF, vers les autres bassins miniers) puisque, pour ces derniers, les HBNPC n'ont ni à mettre en place des cellules de reclassement, ni à prospecter les entreprises⁹⁵. Les reconversions à EDF étant le résultat d'une convention entre entreprises publiques (signée en 1984), il est possible de dire ce sont les reconversions en entreprises privées et par créations d'entreprise qui mobilisent le plus de moyens financiers et humains (les cellules).

Les moyens mis en place sont de deux ordres. Il y a ceux qui ont pour objectif de trouver les institutions susceptibles d'embaucher les agents, c'est-à-dire le reclassement ou l'insertion ("logique de reclassement") et ceux qui ont pour objectif l'adaptation des individus à leur poste, c'est-à-dire la compréhension de l'environnement et l'intégration dans les collectifs ("logique de formation"). Les mesures facilitant le reclassement sont essentiellement les primes accordées aux entreprises qui embauchent les salariés "en restructuration" et le financement des stages d'essai (quelques mois) pendant lesquels les reclassés ne coûtent rien à l'institution d'accueil. Il faut prendre en compte les diverses indemnités qui doivent faciliter les mobilités géographique et professionnelle des agents. Les

⁹⁵ *"Entre reclassement interne et reclassement externe, la différence d'objectif est radicale : d'un côté, il s'agirait d'assurer le maintien du lien contractuel, la survie d'un contrat dont on parvient à éviter la rupture; de l'autre côté, il s'agit de pourvoir pour le mieux au devenir professionnel du salarié après son licenciement."*

Couturier G., *"Plans sociaux et exigences de reclassement"*, Droit Social, n°5, 1994

mesures qui ont pour objectif de favoriser l'adaptation des agents en reclassement sont les formations suivies pendant la période de transition entre l'entreprise de départ et celle d'accueil, c'est-à-dire pendant le plan social lorsque celui-ci existe et les périodes d'essai.

Le problème est que la réalisation pratique de ces mesures tend à opposer ces deux "logiques". Nous pensons avoir montré que la "temporalité" fondamentale du plan de reconversion est le court terme. L'objectif de ce dernier est le reclassement dans des délais assez rapides de l'ensemble du personnel concerné par la reconversion. Les moyens, les discours et les mesures sont tendus vers cet objectif. Ainsi, pour les reclassements en entreprises privées, les stages d'essai sont fréquents et les formations sont courtes et réalisées, dans le meilleur des cas, pour un emploi préalablement prospecté. De fait, les mesures de reclassement sont efficaces puisqu'elles aboutissent à une "discrimination positive" permettant aux salariés concernés d'avoir des avantages par rapport à une embauche "classique". En conséquence, le recrutement des agents en reclassement n'est pas directement commandé par les besoins de l'entreprise et par les exigences du poste. Certaines entreprises peuvent même être incitées à recruter des agents au-delà de la quantité nécessaire. Une sélection apparaît entre reclassés : ceux qui s'adaptent sont conservés et les autres, au terme de leur stage d'essai, retournent dans l'entreprise de départ. Dans cette opération, l'institution d'accueil est forcément bénéficiaire puisqu'elle n'a rémunéré aucun de ces agents pendant la période d'essai. Pour l'entreprise "en restructuration", la multiplication des stages d'essai permet, à chaque fois, de reclasser quelques agents.

Les échecs des stages d'essai s'expliquent par ces recrutements trop nombreux (donc des retours) mais aussi par des refus de la part des agents. Dans le cas des salariés des Houillères, le retour après le stage est un droit. Ils l'utilisent, par forcément pour faire durer en croyant arriver aux mesures d'âge, mais aussi parce qu'ils pensent que l'emploi présent n'est pas satisfaisant en termes de salaires, de conditions de travail, de localités, etc., et qu'ils peuvent obtenir mieux lors de la prochaine proposition. L'évaluation du poste proposé est en grande partie déterminée par leur subjectivité construite tout au long de la trajectoire, de l'entrée aux HBNPC à la période de reclassement.

Dans ces conditions, la "logique de formation" a une part très faible. Même ceux qui entrent à EDF sont très peu formés avant le reclassement. Pour ces derniers, les formations sont surtout assurées par l'entreprise d'accueil. Leur recrutement s'explique beaucoup plus par les conventions signées entre ces deux entreprises publiques que par les formations de base des agents des Houillères. Pour ceux reclassés en entreprises privées et par créations d'entreprise, cette "logique", qui implique des formations longues et générales, est largement perturbée par la multiplication des stages et la volonté de reclasser le personnel de manière assez rapide.

Dans un contexte caractérisé par une "logique de reclassement", des critères de recrutement déterminés en partie par des incitations financières et des formations insuffisantes, comment les reclassés peuvent-ils s'adapter à leur environnement ? Sont-ils en mesure de reconstruire une "identité au travail", c'est-à-dire une expérience professionnelle marquée par une relative autonomie des actes de travail et un accès à des tâches "reconnues" par les autres et par eux-mêmes ?

L'analyse de la phase de la trajectoire des agents à partir du moment où ils sont reclassés doit permettre de répondre à ces questions.

Nous avons employé la notion de configuration pour synthétiser, à un moment donné de la trajectoire, deux ensembles de caractéristiques : le premier regroupe les positionnements professionnels successifs depuis le reclassement, permettant de déterminer l'évolution de la trajectoire post-minière, le second ensemble synthétise les diverses significations subjectives produites par les reclassés au sujet de leur position présente et de la totalité de leur parcours.

Le principal critère permettant de repérer une disparité entre les reclassés quelques années après le reclassement est la présence de regrets. La fonction de ceux-ci est de montrer si l'individu s'identifie ou non à sa position présente, s'il a réalisé ou non le travail de "deuil" de l'ancienne situation. Les reclassés qui, après avoir "traité" subjectivement les différences entre les conditions de vie et de travail aux Houillères et celles présentes, produisent des regrets mettent en évidence leur absence de conversion subjective sur le présent et, corrélativement, leur "ancrage" sur la situation passée. Inversement, ceux qui s'identifient à ce qu'ils sont et ce qu'ils font dans le présent ont réalisé une conversion subjective. Le "deuil" de l'ancienne situation est réalisé et le changement occasionné par le reclassement ne peut être assimilé à une "rupture" : il s'agit plutôt d'un "tournant" qui a marqué le passage vers une autre situation caractérisée, comme autrefois, par une reconnaissance et un accès à des fonctions relativement qualifiées ou jugées comme telles.

Toutefois, afin de mieux cerner les différences en matière d'adhésion et de regrets, d'autres critères de discrimination entre les positions sont distingués. Ils permettent d'expliquer les disparités en matière d'intensité de sentiments de réussite et d'échec. Ces critères sont plus "objectifs" dans la mesure où ils ne dépendent pas de la subjectivité du reclassé mais plutôt de la "qualité" de l'emploi obtenu au moment de l'enquête : responsabilités, type de contrat de travail, suite de positions ascendantes, quantité de tâches ingrates, capacité de délégation du "sale boulot", etc. En conséquence, en fonction de l'ascension réalisée, de la qualité du poste de reclassement, des différences apparaissent entre les agents. Parmi ceux qui n'ont pas de regrets, l'identification est plus forte pour les reclassés qui ont connu une évolution professionnelle et qui ont des projets. Parmi les agents qui ont des regrets, des différences s'opèrent entre ceux qui ont un reclassement relativement satisfaisant et les autres qui connaissent de mauvaises conditions de travail (aucune autonomie, travail d'exécutant, sous-activité).

En définitive, à un moment donné de la trajectoire, il est possible de construire cinq configurations de reclassés : les "reclassements sans regrets et avec ascension", les "reclassements sans regrets et sans ascension", les "reclassements satisfaisants avec regrets", "les reclassements insatisfaisants avec regrets", les "échecs".

Les termes choisis indiquent la combinaison d'éléments subjectifs et objectifs : la distinction "sans regrets/avec regrets" appartient au domaine subjectif, elle révèle le traitement de leur expérience présente par la subjectivité construite dans la trajectoire, les distinctions "reclassements satisfaisants/non satisfaisants", "avec ascension/sans ascension"

appartiennent au domaine objectif puisqu'il s'agit de positionnements. Cependant, un point doit être signalé. La combinaison d'éléments divers permet de caractériser une configuration. Mais, dans tous les cas, il s'agit d'une classification qui prend pour base les traitements subjectifs de la réalité et, par conséquent, les définitions et les catégorisations produites par les individus. Ainsi, les éléments objectifs ne peuvent être considérés que comme des "faits" qui déterminent, en partie seulement, les différences entre les subjectivités. L'autre partie est l'histoire de la personne, c'est-à-dire la totalisation de ses expériences professionnelles et sociales. Cette double détermination des configurations semble être la seule capable d'expliquer pourquoi l'expérience de l'ouvrier marocain réalisant un travail d'exécutant est relativement proche de celle d'un salarié à EDF (même "pôle" mais catégories différentes). Si "objectivement" les emplois sont très "éloignés" en termes de fonctions exercées, ni l'un ni l'autre n'émettent de regrets : le traitement de l'expérience présente, élaboré en fonction d'histoires totalement différentes, aboutit à une adhésion à celle-ci. Les signes de reconnaissance exhibés, les sentiments de réussite, le type de traitement réservé à l'ancienne situation (distance et/ou dénigrement) et la manière dont ils communiquent leur situation actuelle sont tels qu'il est possible d'établir une catégorisation les regroupant dans un même ensemble.

Les "reclassements sans regrets et avec ascension" (catégorie I) représentent le degré le plus élevé de réussite. Principalement composés par des agents reclassés dans des entreprises publiques (EDF et CDF), ces individus ont connu une évolution professionnelle que ce soit en termes de positions statutaires (EDF) ou en termes de responsabilités. C'est pour eux qu'un processus d'acquisition et d'adaptation s'est réalisé leur permettant progressivement d'exercer des fonctions qualifiées. Le principal facteur à l'origine de ce degré de réussite est l'institution d'accueil, en l'occurrence EDF et CDF.

P. Berger et T. Luckmann soulignent que la forte intégration dans une communauté est le préalable à l'établissement d'une conversion subjective. L'entrée à EDF (ou le maintien à CDF) permet aux agents de pouvoir bénéficier de nombreux avantages : appartenance à une communauté dont le statut est défini de manière conventionnelle, sécurité de l'emploi, formations nombreuses et performantes, possibilités d'ascension, conditions de logement, etc.

Trois de ces reclassés, malgré des connaissances en électricité (excepté M29), ne connaissent pas leur domaine d'affectation à EDF (la thermodynamique pour M10, les télécommunications pour M26, l'électricité pour M29). Dans ces conditions, il est possible de montrer le pouvoir de "transformation" d'EDF. L'entreprise, par des formations intenses, leur permet d'accéder à la connaissance de ces domaines et d'exercer leur métier en qualité de "technicien". C'est la raison pour laquelle la conversion identitaire, la rupture avec le passé et l'identification au présent se réalisent. Ces reclassés sont redéfinis par l'institution. Le processus est moins intense pour ceux qui sont mutés dans les filiales de CDF. Toutefois, ces derniers suivent des formations d'une durée de six mois (M42) à un an (M43). Comme ceux d'EDF, ils changent véritablement de métier (M42 devient responsable de chantier, M43, agent de cité). Ces formations ne sont pas constatées dans les autres types de reclassement, notamment ceux en entreprises privées et par créations d'entreprise.

M9, chef de chantier dans le BTP, est dans la même catégorie que ceux qui précèdent. Il ne bénéficie d'aucune formation. L'explication de sa situation actuelle tient à un facteur exceptionnel; l'intervention d'un tiers qui lui permet d'engager un processus d'acquisition. Dans cette situation caractérisée par un manque de connaissances professionnelles et par une légitimité de responsable contestée, M7 et M8 échouent. M9 réussit grâce à l'intervention d'un collègue qui neutralise les effets négatifs de la contestation de sa position. M9 bénéficie des explications de son collègue mais aussi de celles de ses subordonnés qui, désormais, coopèrent. Cet exemple indique à quel point l'acquisition des connaissances est nécessaire et la formation est incontournable.

Au total, ceux de la catégorie I sont resocialisés au sens défini ci-dessus : ils ont un métier qualifié, dont les savoirs constitués antérieurement ont désormais un rôle faible, et ont construit une conversion identitaire.

Les "reclassements sans regrets et sans ascension" (catégorie II) sont proches de ceux qui précèdent par le fait qu'ils ont réalisé une conversion subjective et le "deuil" de l'ancienne position mais ils s'en distinguent par le fait que, n'ayant pas connu une évolution professionnelle, l'intensité de leur adhésion est moins forte. Selon nous, leur "transformation" ne s'est pas réalisée parce qu'ils n'ont pas suivi de formations qui auraient pu leur faire accéder, non seulement à un autre métier, mais aussi à un contenu plus qualifié et plus technique.

Cela nous semble évident pour les quatre reclassés inter-bassins dont le transfert est plutôt marqué par une continuité : ils exercent le même métier, mais ailleurs. La situation est équivalente pour les autres agents de cette catégorie : M5, ouvrier dans les TP, M16, service entretien, M22, boucher-désosseur, M37, épicier. C'est pour eux que la "double détermination", distinguée plus haut, est importante. La "qualité" objective du reclassement, tout en étant satisfaisante, n'aurait pas suffi à produire une conversion identitaire. Il faut prendre en compte l'histoire de l'agent, le traitement subjectif des diverses expériences et le travail sur soi (transactions internes) pour comprendre leur positionnement. La déliaison et l'adhésion ont aussi pour origine les négociations subjectives. Ainsi, pour des raisons différentes (parce que les parcours sont eux-mêmes différents) et à chaque fois très particulières, ces reclassés rompent avec les anciennes conditions de vie et de travail aux Houillères et sont "pleinement" dans leur situation actuelle : M5 vient du Maroc, M16 aurait pu partir en retraite mais n'a pas souhaité le faire, M22 et M38 ont eu des problèmes de santé au fond, M37 avait fait la reconversion des années 1970 et était resté sur un échec. C'est à partir de leurs expériences passées, qui sont parfois de très courtes durées et des "points" dans l'ensemble de la trajectoire, que ces agents ont produit une déliaison avec les Houillères. Cependant, si la situation objective n'était pas satisfaisante, c'est-à-dire si la qualité de l'emploi de reclassement était mauvaise, le travail de déliaison n'aurait pas suffi pour construire une adhésion au présent. C'est le cas pour les catégories qui suivent.

Les "reclassements satisfaisants avec regrets" (catégorie IV) sont dans une position différente par rapport aux deux catégories qui précèdent : ils émettent de nombreux regrets et

ne s'identifient pas à leurs conditions de vie et de travail actuelles. La conversion identitaire n'a pas lieu.

La qualité du reclassement est "satisfaisante", les conditions de travail ne sont pas difficiles. On trouve des conducteurs d'engins ou de camions (M6, M13, M21, M25), des transférés CDF (M31, M32, M45, M46), des commerçants ou artisans (M15, M18, M41). Leurs fonctions ne sont pas déqualifiées. Ils conservent, dans l'exercice quotidien de leur métier, des marges d'autonomie.

Cependant, l'analyse de leur récit et de leur catégorisation permet de dire que le traitement subjectif des expériences passées et présentes aboutit à une non-adhésion à la position actuelle. En fait, comme nous l'avons plusieurs fois affirmé, la situation présente, tout en étant objectivement satisfaisante, ne l'est pas assez pour leur permettre de rompre avec le passé. Ces agents jugent que leurs conditions de vie et de travail étaient plus satisfaisantes autrefois. Une grande partie d'entre-eux viennent du "fond" (13 sur 16 agents) et ont peu de formations, voire aucune. Ce sont des expériences constituées avant l'entrée aux Houillères qui leur a permis de "choisir" un emploi pour lequel ils se sont mobilisés et ont quelques connaissances facilitant l'adaptation.

Un classement sur la base d'éléments strictement objectifs aurait conduit à dire qu'ils ont réussi : pas de période de chômage et de précarité, position actuelle relativement sûre, fonctions demandant quelques qualifications, etc. Pourtant, ce n'est pas en ces termes qu'ils définissent leur situation et leur reclassement. La comparaison avec ceux qui ont connu des échecs leur procure un certain sentiment de "réussite" mais celle exercée par rapport au passé engendre de profonds regrets. C'est pourquoi nous avons parlé de réussites relatives car ils ne se définissent pas non plus en termes d'échec. Si le reclassement est satisfaisant "en soi", il ne l'est pas pour eux.

Les "reclassements insatisfaisants avec regrets" (catégorie V), en revanche, ont un emploi de médiocre qualité : travail ne requérant aucune compétence particulière, menace de chômage et de précarité, relations professionnelles difficiles, éloignement géographique, incapacité de résister aux injonctions des "supérieurs" hiérarchiques. C'est pourquoi les regrets sont considérables : la période vécue aux Houillères est marquée par une reconnaissance, des sentiments d'utilité et de responsabilité. Au contraire, l'expérience présente est caractérisée par le sentiment d'une dignité bafouée et d'une non reconnaissance.

Ces agents n'ont suivi aucune formation (excepté M44) et proviennent du fond (excepté M40). Les expériences pré-minières sont soit absentes (M2, M14, M24, M39, M44), soit non décisives (M11, M19). Ces deux faits combinés expliquent leur manque de connaissances professionnelles. Afin d'éviter le licenciement, ils tentent d'appliquer, de manière étroite, les exigences demandées par la hiérarchie. Ils n'ont aucune distance vis-à-vis de celles-ci. Leur expérience professionnelle est donc marquée par une incapacité à construire une quelconque marge d'autonomie. Le manque de connaissances ne leur permet pas de construire une identité et leur adaptation apparaît minimale dans la mesure où ils doivent appliquer les règles élémentaires du poste occupé, faute d'avoir une compétence reconnue et une spécialisation ("*On est obligé d'obéir*", M19, "*Je ne peux pas discuter*", M44).

N'accordant aucune signification positive à leur expérience de travail, ces salariés sont dans une position de "retrait" et d'attente. Le travail est représenté de manière instrumentale et n'est pas le lieu d'un "investissement subjectif", la retraite est attendue comme une borne définitive qui, peut être, pourra exercer le "deuil" de toute la période de reclassement. Il s'agit d'un retrait avant la retraite.

Comme ceux de la catégorie qui précède, ces reclassés ne veulent pas se définir en termes d'échec et tentent de résister à cette qualification de leur situation présente. La tentative subjective (ils n'ont plus les moyens de changer la situation objective) est à la mesure de l'intensité de leur comparaison à ceux qui sont "véritablement" en échec selon eux (excepté M14 qui est un cas limite car il ne se compare pas et présente des sentiments proches de ceux qui sont en échec).

Les "échecs" (catégorie III) regroupent les reclassés qui ne se sont pas adaptés à leur emploi de reclassement. Ils ont connu des périodes de chômage et le sont encore au moment de l'enquête ou alors sont en situation de sous-activité importante. La période inaugurée par le reclassement est marquée par une série de régressions en termes de salaire et de travail, qui se termine par le chômage.

Ils viennent du fond, n'ont aucune formation et aucune expérience pré-minière. Contrairement à ceux qui précèdent, ils ont présenté des difficultés à appliquer les exigences élémentaires du poste de reclassement (acceptation de la mobilité et des déplacements, arriver à l'heure, être disponible pour toutes les tâches). Les regrets des Houillères sont très importants mais ils portent aussi sur leur dernier emploi qui, au minimum, leur procurait un salaire et une indépendance financière.

Selon nous, ces configurations sont, à un moment donné, des "photographies" des identités professionnelle et sociale. C'est pourquoi il est possible d'imaginer une évolution en fonction d'une marginalisation supplémentaire, d'un licenciement, d'une mutation par exemple. Toutefois, nous pensons qu'elles sont caractérisées par une certaine stabilité et ne peuvent se modifier radicalement dans un délai court.

Pour ceux qui attendent la retraite, qui n'espèrent pas modifier leur position parce qu'ils sont dans une situation d'adaptation minimale, la situation ne peut guère évoluer. Nous avons montré que la "conformisation" est en partie le résultat d'une stratégie consistant à mobiliser certaines ressources afin d'exécuter étroitement les règles exigées par le poste occupé. Une telle transaction externe provient d'un manque de connaissances qui, tant que l'individu n'est pas formé, risque de durer, ce qui explique la stabilité relative de la configuration. Bien entendu, la position d'adaptation minimale peut être remise en cause par un licenciement. Cependant, si le reclassé essaie d'appliquer les exigences élémentaires de l'emploi, c'est pour éviter cette issue. Dans une certaine mesure, il y parvient. Le meilleur exemple est celui de M2.

Pour ceux qui sont au chômage, qui ressentent un profond sentiment de dévalorisation et qui, de ce fait, ne mobilisent plus de moyens pour changer leur situation, la configuration actuelle risque de durer jusqu'à la borne institutionnelle qu'est la retraite. Cette dernière fixe

un terme à tout un travail de justification et de résistance à la remise en cause de "l'estime de soi". S'identifiant au passé, languissant le futur, ces agents ne sont pas dans le présent. Leur faible "investissement subjectif" ne peut pas modifier la configuration.

Pour les reclassés qui ont réalisé une conversion subjective, qui "investissent" des moyens dans le présent pour modifier leur futur proche, la configuration est aussi relativement stable. En effet, que ce soit pour obtenir une évolution professionnelle (en postulant), un changement de localité pour se rapprocher du lieu d'autrefois, il s'agit toujours de mobiliser des ressources pour améliorer encore la situation : c'est pourquoi la tension vers un futur à réaliser (et non pas à attendre) leur permet "d'investir" dans le présent qui, en fin de compte, les "absorbe". La rupture avec le passé semble définitive.

Comme nous l'avons dit dans la partie "théorique", le "projet" est à l'origine d'un "sentiment d'existence" qui est une dimension importante de l'identité. Pour nous, "l'investissement subjectif" est exactement l'inverse du "retrait" puisque l'individu s'implique dans le présent. Rappelons qu'il existe des catégories qui se situent entre les deux positions, surtout les reclassements sans regrets et sans ascension, convertis au présent mais sans "investissement subjectif" (dû à une absence d'ascension et de "projets" à réaliser).

Ces configurations sont la saisie instantanée d'une "*construction de la réalité sociale*". Nous avons montré que cette construction se réalise de deux manières, indissociables en réalité, mais qu'il est possible de distinguer en théorie. D'une part, la mobilisation de moyens pour parvenir à s'adapter au nouveau contexte, c'est-à-dire intérioriser les "*attitudes sociales organisées*" et s'y faire reconnaître individuellement, en qualité de "personne", car "*nous désirons nous reconnaître par nos différences avec autrui*"⁹⁶. Ceci est une partie essentielle de la construction d'une réalité. D'autre part, un travail sur soi qui contribue aussi à une telle construction. Les transactions avec soi-même, nous l'avons montré, participent de la tentative de construire une réalité satisfaisante et de préserver une "estime de soi", quand celle-ci est remise en cause. Il s'agit d'une mobilisation, au même titre que les transactions externes. Mais cette fois, le reclassé mobilise des faits et des arguments, plus ou moins imaginaires, dont la finalité est la définition de sa situation et de celle des autres (comparaisons).

L'enseignement fondamental de la typologie de configurations, qui a conduit toute notre étude et notre démarche, est que le terme "reconversion" nécessite une utilisation sélective si l'on veut produire une dénomination qui corresponde au sens subjectif des individus concernés. Ce terme ne s'adresse qu'à une seule partie de la population des reclassés. En d'autres termes, tous les reclassés ne sont pas des reconvertis. Nous pensons que l'analyse de récit est capable de déterminer dans quelle mesure l'individu s'identifie à ses conditions de vie et de travail présentes. Les reconvertis sont ceux qui ont été "convertis" à celles-ci. Les "autres", ceux qui n'adhèrent pas à leur situation présente parce que cette dernière est une régression, et *a fortiori* ceux qui sont au chômage, ne sont pas des reconvertis.

⁹⁶ Mead G. H., *op. cit.*, p175, 1934

Le principal facteur constaté, non seulement dans la détermination des fortes réussites (catégorie I), telles que celles des reclassés EDF, mais aussi dans l'explication des échecs et des situations d'adaptation minimale, est la formation. Le manque de connaissance est en grande partie à l'origine des difficultés d'adaptation. Bien entendu, pour ceux qui établissent un transfert de savoirs - de leur fonction en centrale électrique à celle à EDF, des HBNPC aux bassins miniers d'autres régions, du service construction des logements au service d'entretien des logements par exemple -, la formation peut être considérée comme moins "utile" par rapport à ceux qui n'ont pas la possibilité de réaliser un transfert de savoirs aussi intense. Or, c'est l'inverse qui se réalise. Hormis les trois cas d'EDF signalés ci-dessus (M10, M26 et M29), ceux qui ont des connaissances dans des domaines susceptibles de déterminer leur reclassement, sont ceux qui bénéficient le plus des formations. Celles-ci ont un rôle d'activation ou de réactivation de savoirs qui sont déjà présents. Elles se "greffent" sur une base pré-existante : leur pouvoir de "transformation" est d'autant plus faible. Il aurait été plus important si les formations avaient concerné les salariés les moins qualifiés et/ou ceux qui étaient à l'abattage. Dans ce cas, elles auraient permis à ces agents, sans savoirs suffisamment transférables, de repartir sur un ensemble de métier (par exemple ceux relatifs aux BTP) et de favoriser leurs chances de s'adapter, voire d'évoluer dans l'entreprise.

Certes, comme le soulignent certains, le reclassement n'est pas l'occasion d'un "changement radical". Une distinction pourrait s'établir entre le terme "conversion" et "reconversion" : *"Le terme de "conversion" ne doit pas prêter à confusion : il a être rattaché à la notion "d'adhésion" - le but recherché est, en effet, le reclassement rapide du salarié qui adhère et s'implique ainsi dans un projet d'insertion - plutôt qu'à la notion de "changement" ou de "reconversion", les actions suivies ne pouvant permettre un changement radical dans sa carrière*⁹⁷. Ce qui signifie que le reclassement doit se réaliser sur une base pré-existante, condition nécessaire à l'efficacité du processus⁹⁸. Le problème est précisément le cas des individus pour lesquels il n'est pas possible de trouver un élément pouvant servir à réaliser leur reconversion : c'est bien le cas des abatteurs. Pour eux, il aurait fallu une formation plus longue, nécessitant une anticipation de leur reclassement.

La double détermination des configurations - la qualité du reclassement, la suite de positions d'une part et l'histoire des personnes d'autre part - nécessite, selon nous, l'analyse de la trajectoire dans son ensemble. Pour comprendre le sens accordé à la position actuelle et les comportements des reclassés vis-à-vis de la situation présente, la mise au jour des expériences passées significatives semblent incontournable. Certains événements au début de la trajectoire

⁹⁷ Liaisons sociales, *Les conventions de conversion*, N° 12225, Mai 1996

⁹⁸ C. Evans-Klock *et al.* citent une étude nord-américaine dans laquelle *"le bilan des évaluations des programmes de formation donne à penser que les formations courtes visant à améliorer les qualifications que les travailleurs possèdent déjà sont plus efficaces que celles qui cherchent à les préparer à de nouveaux métiers"*.

Evans-klock C. *et al.*, *"Suppressions d'emplois et licenciements économiques : mesures de prévention et de compensation"*, Revue internationale du travail, Vol. 138, n°1, 1999

permettent d'expliquer d'une part les faits qui se sont déroulés pendant la période de reclassement et, d'autre part, la subjectivité du reclassé. L'analyse de la trajectoire est nécessaire pour, dans un premier temps, déterminer la suite de positions et le rôle des expériences passées dans un contexte de changement d'environnement et, dans un deuxième temps, mesurer le "poids" des continuités et, par différence, l'intensité de la "transformation" de la personne.

C'est pourquoi nous avons élaboré une "formalisation" des trajectoires par une combinaison de causes temporelles. Plusieurs raisons justifient ce choix.

Premièrement, l'élément de base du raisonnement est que le reclassement est, dans tous les cas, même celui d'un métier similaire dans une autre entreprise, un point de départ et un changement de contexte qui marquent le début d'un autre parcours et d'une reconstruction à faire. Un reclassement a deux aspects : un éventuel changement de métier, une modification certaine du collectif de travail. Dans le cas d'une continuité de métier, comme les transferts vers les autres bassins par exemple, il existe quand même une "rupture", celle qui concerne l'environnement relationnel. Dans ces conditions, si l'adaptation au poste de travail est facilement réalisable, l'intégration dans les collectifs est toujours à faire (exemple de M39 qui fait le même métier dans le bassin de La Mure, mais qui n'arrive pas à s'intégrer dans les équipes de travail et dans la cité).

C'est pourquoi l'idée d'un processus apparaît adéquat puisque, dans tous les cas, il s'agit de construire une adaptation et/ou une intégration qui ne sont jamais immédiates lors de l'entrée dans une institution d'accueil. En quelque sorte, il existe un début - le reclassement - et également une "arrivée" caractérisée par une reconnaissance obtenue et qui se matérialise par une ascension et/ou des responsabilités croissantes. Certes, la reconnaissance est un fait "continu" qui peut ne pas s'arrêter. Il est même logique que les choses se passent ainsi, mais la reconnaissance signifie surtout la fin de la période d'adaptation marquée par des formations (EDF et CDF) ou un processus d'apprentissage par expérimentation directe. Le terme "accès" est utilisé pour indiquer l'obtention quasi-définitive de fonctions qualifiées et responsables : certains accèdent à des fonctions de conducteur d'engins, d'autres, de technicien, de transporteur routier, de chef-ouvrier (EDF), etc., au terme d'une période pendant laquelle un processus cumulatif de connaissances professionnelles et une intégration dans les collectifs sont réalisés. Le problème est que cette temporalité ne peut pas être "matérialisée" par une unité temporelle quelconque (des mois, des années) et, nous venons de le voir, par des seuils concrets permettant une structuration claire du processus d'ensemble.

La deuxième raison qui justifie le recours à des causes temporelles est que les mesures prises par les Houillères peuvent être vues comme des points de scansion importants. Elles sont à l'origine d'une temporalité externe (structurelle). Les seuils sont d'une part, la période de stage d'essai qui concerne tous les types de reclassement excepté les transferts inter-filiales, les reclassés ayant la possibilité de revenir aux Houillères et, d'autre part, pour les reclassements en entreprises privées seulement, la prime de 30 000 Fr. par salarié embauché. Ces mesures sont fondées sur l'idée qu'un certain temps est nécessaire pour que les reclassés s'adaptent à leur environnement.

Ainsi, dans une certaine mesure, pour que les agents évitent de revenir aux Houillères au terme du stage, soient licenciés après les deux ans de délai, un processus d'acquisition des connaissances doit se mettre en place, non seulement pour l'adaptation, mais aussi pour limiter les incertitudes vécues par les reclassés. Ceux qui ne terminent pas leur stage et reviennent aux Houillères pensent, à tort ou à raison, qu'ils ne pourront pas s'adapter. Ceux qui sont licenciés quelques années, voire quelques mois, après les deux années de délai ne se sont pas adaptés.

Ces mesures donnent plus d'importance au processus d'acquisition car les agents perçoivent les délais comme des moments structurant leur parcours. Par exemple, M19 se dit "stressé" la première année parce qu'il ne sait pas s'il sera embauché et la deuxième, parce qu'il craint d'être licencié après le versement de la prime. Cette période, définie arbitrairement, pour pouvoir être dépassée avec succès, nécessite la mise en oeuvre de moyens permettant l'acquisition. Les formations ont, en principe, ce rôle. Dans le cas contraire, l'acquisition des savoirs est assurée par l'apprentissage de la tâche occupée, par l'observation et les explications éventuellement fournies par les partenaires. C'est à ce niveau que nous avons vu les relations entre l'adaptation au métier et le degré d'insertion dans les collectifs, deux domaines *a priori* séparés. Les informations sont tributaires des relations interpersonnelles et de la perception des reclassés par les partenaires. Dans des cas extrêmes, comme ceux de M7 et de M8 (chefs de chantier), la non-intégration dans les collectifs entraîne un blocage total du processus d'acquisition des connaissances professionnelles.

En définitive, pour beaucoup d'entre-eux, le rythme d'acquisition des connaissances dépend du degré d'intégration et d'acceptation par les autres. L'agent, percevant plus ou moins clairement ce rythme, se situe approximativement par rapport à ces seuils.

La troisième raison, qui légitime la référence aux causes temporelles, est la maîtrise de la temporalité externe par les reclassés. A cette fin, ces derniers doivent également s'ajuster au rythme de travail qui caractérise leur environnement. Il s'agit d'une dimension importante de l'adaptation. Ils doivent éviter les "contre-temps", c'est-à-dire les actes de travail qui ne s'insèrent pas dans la série des actes effectués par le collectif auquel les reclassés appartiennent.

Dans des contextes de travail où il existe un manque de savoirs par des formations et des explications insuffisantes, les agents tentent de s'adapter par leurs propres moyens. L'adaptation minimale à l'environnement est une des solutions. Mais il se peut que ceux-ci aient acquis dans leur parcours professionnel des expériences, des attitudes et des savoirs susceptibles de les aider à s'adapter. Nous l'avons dit, le contexte a un pouvoir de réactivation "d'habitudes incorporées". "L'esprit des mines", la représentation du travail sous un angle quantitatif, des expériences pré-minières, la mobilité occupationnelle sont des exemples de continuités. Il s'agit d'un point fondamental du processus de reclassement mis au jour par l'analyse de trajectoire. Ainsi, les modes d'entrée aux HBNPC (à 14/15 ans et vers 20 ans) ont des conséquences longtemps après et différencient nettement ceux qui ont des expériences pré-minières et ceux qui n'en ont pas.

Une certaine posture intellectuelle pourrait voir dans la présence de nombreuses continuités, le "poids" de l'histoire : le contexte change mais les individus "continuent" à reproduire les mêmes comportements déterminant ainsi l'issue du reclassement. Nous pensons qu'il faut renverser la causalité : c'est l'issue du reclassement, c'est-à-dire le résultat, au terme d'une certaine période, de l'interaction entre des personnes insuffisamment formées (le passé) et des contextes de travail éloignés du domaine de départ (le présent), qui explique le fait que l'on relève des éléments de continuités. Les agents concernés sont "rabattus" sur ce qu'ils savent déjà faire, faute de connaissances professionnelles supplémentaires. Ainsi, si les continuités peuvent caractériser le début du processus de reclassement, elles doivent disparaître au fur et à mesure de l'acquisition des savoirs permettant l'accès à des fonctions plus qualifiées. Les relever quelques années après le reclassement signifie que les agents n'ont pas connu de processus d'intériorisation des connaissances. Le cas de M38, reclassé à EDF, fournit l'exemple type de cette situation. "Habitué" à travailler au fond dans des conditions ingrates et à être "solidaire", il se distingue des "*gens propres à EDF*" et réalise les tâches que ces derniers ne souhaitent pas réaliser. N'ayant pas les "aptitudes" suffisantes, il ne "progressé" pas à EDF et ne connaît pas d'évolution professionnelle. La combinaison de son manque de formations et de ces attitudes particulières au fond explique sa situation actuelle. D'un côté, le rôle du passé est présent (pas de formations) mais de l'autre, le contexte lui permet de réactiver certaines attitudes acquises. En définitive, la continuité particulière observée ne s'explique pas seulement par son hystérésis mais également par son activation dans un contexte déterminé.

Parmi les ouvriers à l'abattage, seuls ceux qui ont constitué un capital d'expériences avant l'entrée aux Houillères construisent un reclassement satisfaisant. Celui-ci permet de "remplacer" les transferts de savoirs "miniers" quasiment inexistantes. Ces expériences premières forment une base aux formations qui actualisent ces savoirs. Dans le cas d'une absence de transferts, de quelque nature que ce soit, d'une formation insuffisante, ou inexistante, le reclassé peut difficilement s'adapter à son environnement.

Le fait que les formations prennent pour base des éléments pré-existants - une expérience quelconque, parfois dans le domaine familial, comme nous l'avons vu avec le responsable d'une cellule de reconversion (bricolage) ou alors des fonctions exercées dans l'entreprise de départ - est la caractéristique fondamentale des processus de reclassement. Les formations mettent en valeur une continuité.

Ce sont les savoirs acquis avant le reclassement, pendant la phase de transition et par expérimentation du poste qui permettent de s'adapter. Ce n'est qu'ensuite que le reclassé peut accéder à une reconnaissance. La temporalité globale est donc marquée par des phases d'adaptation et de reconnaissance. Il serait possible de représenter cette période par une suite de "destruction/restructuration" ou de "*décomposition/recomposition de l'identité professionnelle et sociale*"⁹⁹. Les reconvertis sont ceux qui ont parcouru la temporalité

⁹⁹ Chassey (De) F., "*Reconversion : demande sociale et sociologie ; quelques figures et réflexions*", in Villeval M. C., *op. cit.*, pp152-162, L'Harmattan, 1992

jusqu'à son terme et qui, de ce fait, ont "restructuré" leur identité professionnelle. Ceux qui ne sont pas dans cette situation n'ont pas connu une restructuration identitaire.

C'est pourquoi nous avons parlé d'un retour à la configuration subjective de départ pour les reconvertis. Ces derniers ont "reconstruit" une forme d'adaptation/reconnaissance du même ordre que celle perdue (pendant un moment) lors du reclassement. Selon nous, une resocialisation professionnelle "réussie" est précisément caractérisée par une forme de "restructuration" identitaire dont nous avons mis au jour les moments intermédiaires.

Le cas des agents des HBNPC peut s'insérer dans une dimension plus large des reclassements. Certains chercheurs pensent que "*les logiques de reconversion appartiennent au passé*"¹⁰⁰. Proposition pour le moins paradoxale quand on ne cesse d'évoquer l'idée qu'il est de moins en moins possible de ne connaître qu'un seul métier durant sa vie de travail. Les arguments sont les suivants : l'école ne se limite plus à l'apprentissage mais dispense des savoirs et des savoir-faire facilitant l'adaptation à des conditions de travail changeantes, les rigidités dans les entreprises, qui tendaient à cloisonner les salariés dans une seule activité se réduisent, les parcours sont plus individualisés. Surtout, le principal argument est qu'il n'y a plus d'entreprises semblables à celles qui existaient dans les mines, dans la sidérurgie, dans les chantiers navals, c'est-à-dire des "entreprises-cités", "*véritables institutions totales*" selon R. Castel¹⁰¹.

Nous avons vu, à quel point, les reclassements des agents des Houillères ne peuvent se limiter au seul changement de métier, au seul passage d'un emploi à un autre. Le reclassement signifie également la fin d'un mode de vie, la sortie d'une institution qui encadrait une grande partie de la vie de ces personnes, la fin du "*tout*" dont il parle, sans véritablement pouvoir en distinguer les parties. Ce type de reclassement se réduira au fur et à mesure de la disparition de ces entreprises. De même, le type de plan social étudié ici, qui repose sur des mesures d'insertion (primes à l'embauche) et des stages avec retour possible, aura une part déclinante dans l'ensemble des reclassements.

La généralisation de la scolarisation, l'accroissement du niveau d'études et l'accent mis sur les capacités de mobilité sont des facteurs qui favorisent "l'adaptabilité". Ceci s'oppose à notre population de reclassés qui ont commencé à travailler à quatorze ans (excepté M26, niveau Bac.) dans les mines ou ailleurs. Surtout, très peu ont connu des moments de mobilité fonctionnelle qui auraient pu mettre à l'épreuve leur capacité d'adaptation. J. L. Outin a mis en évidence le fait que la mobilité interne (dans l'entreprise) est un facteur de "*construction de l'employabilité*"¹⁰² et de réussite de la mobilité externe.

Plus les individus acquièrent des savoirs généraux, capables d'accroître les capacités d'adaptation, et moins la rupture de trajectoire est forte. Si l'individu connaît, dans sa trajectoire professionnelle, des changements de postes et de fonctions fréquents, des phases

¹⁰⁰ Bertherat J., "*La mobilité de progression : un levier dans la vie des entreprises*", in Villeval M. C. (sous la dir), *op. cit.*, pp.136-142, L'Harmattan, 1992

¹⁰¹ Castel R., *op. cit.*, p.252, 1995.

¹⁰² Outin J. L., *op. cit.*, Sociologie du travail, pp. 469-489, 1990

de mobilité interne et externe, alors la rupture brutale "se dilue" dans l'adaptation permanente. La capacité à conserver des continuités est d'autant plus forte puisque l'individu, grâce à ses "habitudes incorporées", à ses "schèmes de compréhension" peut s'adapter rapidement aux nouveaux contextes, après un changement de métier.

C'est pourquoi il est possible de distinguer deux situations assez opposées. Avec d'un côté, le type de reclassement représenté par les agents des HBNPC, dont les caractéristiques sont la sortie d'une "institution totale" en même temps que le changement de métier, une population de niveau scolaire faible, un plan social mis en place comportant des mesures spécifiques et, de l'autre, le type de reclassement représenté par des individus ayant un niveau scolaire élevé, étant habitués à la mobilité et non liés à une entreprise particulière¹⁰³, et dont l'ANPE a la responsabilité. L'erreur de ceux qui postulent que les reconversions "appartiennent au passé" est qu'ils pensent que tous les reclassements ressemblent à ce deuxième type parce que le premier tend à disparaître. Or il existe des situations intermédiaires beaucoup plus fréquentes, c'est-à-dire des reclassements d'individus qui, sans appartenir à une entreprise du type des Houillères, ne sont pas spécialement habitués à changer souvent de fonctions.

Pour la majeure partie des actifs actuels (salariés et non salariés), le changement volontaire et délibéré de métier est peu fréquent. Pour la plupart, il s'agit de "restructurations", de "plans sociaux" ou de licenciements (les plans sociaux représentent environ un quart des suppressions d'emplois, ce qui signifie que les trois-quarts restants n'ont pas droit aux mesures spécifiques accompagnant ces plans¹⁰⁴). De plus, certains secteurs diminuent leurs effectifs tels que les chantiers navals ou les banques par exemple. Pour ces cas, il s'agit d'un reclassement qui se distingue de la situation précédente de forte "adaptabilité", dans la mesure où il faut changer, contre sa propre volonté, de métier, après une durée assez longue (ancienneté), de toutes façons suffisante pour désactiver un certain nombre de savoirs et pour affecter les capacités d'adaptation.

Autrement dit, nous retrouvons une partie des caractéristiques de notre population. A savoir, tout d'abord, une rupture car les individus n'ont pas les savoirs pour s'adapter de manière immédiate. Les formations étant courtes, l'acquisition de l'ensemble des savoirs n'est jamais totale et une partie de celle-ci est toujours à réaliser dans le nouvel environnement. De ce fait, la phase d'adaptation, que nous avons repérée dans l'analyse des reclassements des agents des Houillères, est bien présente. Il s'agit, dans un premier temps, de comprendre l'environnement, d'acquérir progressivement les connaissances nécessaires à l'exercice de son travail pour, dans un second temps, essayer de construire une reconnaissance, c'est-à-dire de sortir de l'état de manque de connaissances professionnelles. Ensuite, la conséquence du reclassement, fortement probable, est le risque de retrouver un emploi entraînant une rupture

¹⁰³ Une identité de réseau selon C Dubar.

Dubar C., *op. cit.*, p.246, A. Colin, 1991

¹⁰⁴ Desseigne G., *Les plans sociaux*, PUF, coll. QSJ., 1997

géographique, une baisse des revenus. Il est possible que les agents connaissent des conditions de travail et de vie en retrait par rapport à celles d'autrefois.

Enfin, et ceci nous semble ce qu'il y a de plus universel dans les processus de reclassement, l'intégration dans un collectif et dans la structure professionnelle de l'entreprise n'est jamais immédiate : il existe une période de "découverte", d'intériorisation des "normes relationnelles" et d'intégration dans les régulations collectives. Dans ces conditions, la personne reclassée a toujours un statut de "débutant/ancien" : elle débute dans l'entreprise, elle a une ancienneté dans une autre fonction et/ou une autre entreprise. Même dans le cas d'une continuité professionnelle forte (métier similaire), il existe une intégration "relationnelle" à réaliser.

Toutes les configurations construites dépassent le cas des agents des Houillères et ont une portée plus large. Celles qui sont caractérisées par une "réussite relative", avec regrets, sont probables. Pour les agents des HBNPC, ces catégories avec regrets (IV et V) représentent une part élevée, en partie parce qu'ils sont sortis d'une "institution totale" et, pour une autre partie, parce qu'ils avaient construit une adaptation à leur environnement leur permettant de "*considérer leur métier comme une valeur*"¹⁰⁵, ce qui, pour certains, n'est pas le cas par la suite. La généralité de leur portée provient du fait que, comme nous venons de le voir, la continuité n'est jamais parfaite : même ceux qui exercent le même métier, qui ont les connaissances professionnelles adéquates, vivent un changement car, au minimum, ils doivent réaliser une intégration dans les collectifs. Leur adaptation n'est jamais immédiate. Les reclassements se situent entre "continuités et ruptures".

C'est pourquoi l'analyse de la reconversion des agents des HBNPC met en évidence des insuffisances en ce qui concerne la gestion de ce type de reclassement dans des entreprises de grande taille (plan social, mesures d'insertion).

Le premier point qui nous paraît le plus critiquable est le déséquilibre entre les mesures de reclassement (primes, prospections, indemnités incitatives, financements des stages d'essai) et les mesures d'adaptation (formations). En fait, la primauté accordée aux premières fait que les agents trouvent "facilement" des activités de reconversion tout en ayant de grandes difficultés à s'y adapter. Favoriser les reclassements sans améliorer les capacités d'adaptation, c'est multiplier les problèmes d'adaptation qui, il est vrai, ne sont "visibles" qu'à long terme puisque l'efficacité "officielle" d'un plan de reconversion ne se mesure qu'à court terme. Il ne s'agit pas d'éliminer les mesures destinées à faciliter le recrutement mais simplement de rééquilibrer le processus par davantage de moyens de formation.

Certes, ceci va l'encontre des intérêts de l'entreprise qui licencie puisqu'elle souhaite réaliser le plan dans des délais relativement courts. Mais il existe aussi des réticences de la part des salariés qui bénéficient de primes de reconversion et d'indemnités (moyens d'acheter la "paix sociale") et qui préfèrent également des stages d'essai qui leur apparaissent beaucoup plus concrets qu'un retour sur les bancs de l'école. Ils sont confrontés à des choix intertemporels. Dans leur esprit, il vaut sans doute mieux prendre de l'argent tout de suite que d'attendre l'éventuelle réalisation d'une adaptation forte, quels que soient les moyens consacrés pour y parvenir. Dans ces conditions, nous nous trouvons plutôt dans une logique

¹⁰⁵ Sainsaulieu, R., *op. cit.*, 1977

de "réparation" - l'entreprise a rompu le contrat qui la liait à ses salariés - que dans une logique de "construction" et d'adaptation.

Le second point critiquable est relatif à la préparation du milieu d'accueil. L'entreprise d'accueil perçoit, par salarié, une somme d'argent importante - six mois de salaire payés, prime de 30 000 Fr., éventuelle formation financée - et il paraîtrait logique que, en retour, elle soit dans l'obligation réglementaire d'affecter une ou plusieurs personnes à la prise en charge des reclassés dont les missions seraient de faciliter l'intégration des agents en reclassement dans les collectifs de travail et de renforcer l'apprentissage des connaissances élémentaires. Soit la personne recrutée a les connaissances professionnelles adéquates et la délégation de personnels est inutile, soit les critères de recrutement sont biaisés par les mesures incitatives et une délégation de ce type a toute son utilité. Il apparaît logique d'améliorer le processus d'acquisition par expérimentation directe de la tâche puisque, précisément, le recrutement est déterminé par des critères qui ne sont pas strictement professionnels. La contradiction est que, d'un côté, on définit un délai d'adaptation reconnaissant, de ce fait, que l'individu n'a pas les connaissances nécessaires à sa réussite, qu'il doit acquérir des savoirs et que, de l'autre, l'entreprise d'accueil n'assure pas cette mission et que rien, ou presque, ne soit mis en place pour faciliter l'adaptation au métier et l'intégration relationnelle des individus accueillis.

Quatre "formes" de socialisation professionnelle sont distinguées : la conversion identitaire, l'alternation tiède, la "conformisation", l'échec. La première est caractérisée par une double rupture "positive" : accès de nouvelles fonctions, à un nouveau métier d'une part; identification au présent d'autre part. Même si, dans un premier temps, les transferts et les continuités sont présents, l'accès progressif à une nouvelle situation conduit à une régression de ceux-ci. L'alternation "tiède" et la "conformisation" sont marquées par le "poids des continuités" : identification au passé, présence d'éléments de continuité et de transfert qui caractérisent encore la situation de certains reclassés des années après leur arrivée dans l'entreprise d'accueil.

La rupture est aussi la principale caractéristique des échecs. Mais il s'agit d'une rupture "négative" créée par l'inadaptation au nouvel environnement. La socialisation professionnelle est "ratée". La baisse des salaires est souvent mise en évidence après un reclassement. Elle est un type de régression. Mais il ne faut pas qu'elle occulte toutes les autres formes de régression consécutives à un reclassement : autonomie, relations professionnelles, activité.

Ces quatre "formes" permettent de critiquer la conception "intégrationniste" de la socialisation qui conduit à ne pas privilégier les divers degrés "d'intégration" (d'adaptation dans notre vocabulaire) et le sens subjectif produit par les individus. C'est pourquoi, dans ce travail, nous avons cherché à mettre en évidence ces points qui manquent aux conceptions de la socialisation professionnelle. L'adaptation minimale et la reconnaissance sont deux types de relation à l'environnement (auxquels il faut ajouter l'échec qui est une rupture vis-à-vis de celui-ci). Le sens subjectif de la relation à l'environnement est le produit du traitement subjectif de cette relation et des transactions internes. L'expérience présente est "vécue" d'une certaine manière en fonction de "l'identité pour soi"; le travail sur soi et les négociations

subjectives sont des moyens de construire une "réalité" à laquelle l'individu accorde une validité, au même titre que ce qu'il ressent. Certes, une limite à ce qui vient d'être dit serait d'affirmer que les agents ne sont pas aussi dupes qu'on pourrait le croire de leurs diverses productions internes. Nous avons répondu que l'enjeu - la préservation d'une "estime de soi" - était trop important pour qu'ils n'adhèrent pas à leurs constructions subjectives.

A elles-seules, les transactions internes ne peuvent pas produire une identité. Nous avons souligné le "poids" du contexte et avons dit que les stratégies subjectives ne peuvent pas avoir une autonomie infinie par rapport à la position obtenue. Ainsi, lorsque la réussite "objective" est forte (catégorie I), les transactions subjectives sont peu développées. L'adhésion est telle que l'agent n'élabore pas de négociations internes destinées à renforcer l'identification, la rupture avec le passé et le sentiment de reconnaissance pleinement obtenu par la réussite objective. Lorsque la position présente n'est pas satisfaisante, le travail sur soi ne peut pas provoquer une rupture avec le passé et une adhésion au présent.

Le reclassement est un exemple de (re)socialisation professionnelle mais les formes distinguées ici peuvent se "détacher" de cet objet originel. Même pour ceux qui n'ont pas vécu un reclassement, il est possible de distinguer divers formes de relations à l'environnement et de significations subjectives produites. Dans tous les cas, il semble nécessaire de recourir à l'histoire des personnes car le sens accordé à l'expérience professionnelle présente dépend, en partie, de la totalisation des expériences vécues.

Notre travail s'oppose aux conceptions sociologiques qui accordent une trop grande importance au "poids" du passé et à l'hystérésis des "habitudes incorporées" quels que soient le contexte et le moment. Ceci signifie que le contexte et les mises à l'épreuve présentes ont une part explicative forte dans les comportements observés.

Mais, par ailleurs, il tend à replacer cette "histoire" dans l'explication des identités. Par conséquent, il se distingue également des travaux qui privilégient les expériences présentes dans la construction des "identités au travail". R. Sainsaulieu parle de l'obtention d'une reconnaissance par les autres comme d'une "nécessité vitale", surtout dans certains contextes de travail dans lesquels il faut résister aux prescriptions de la hiérarchie par la constitution de marges d'autonomie. Nous pensons avoir montré que le traitement de l'expérience présente dépend également de la totalisation de ce qui a été vécu auparavant et que les tentatives subjectives de construction de la réalité sont tout autant des "nécessités vitales".

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I - Evolution des effectifs et rythme de diminution du personnel des HBNPC.	p.76
Tableau II - Evolution des départs naturels et avec incitation des effectifs HBNPC.	p.76
Tableau III - Mouvements d'adaptation du personnel des HBNPC de 1984 à 1990.	p.77
Tableau IV - Mouvements de reconvertis par type de reclassement de 1984 à 1994.	p.78
Tableau V - Taux de croissance économique et taux de chômage en France de 1986 à 1993.	p.79
Tableau VI - Répartition des effectifs par type de reclassement.	p.79
Tableau VII - Parts des ouvriers et des ETAM dans les types de reclassement de 1987 à 1994.	p.82
Tableau VIII - Répartition géographique des reconversions en entreprises de 1987 à 1989.	p.105
Tableau IX - Répartition par activité de 1988 à 1990.	p.106
Tableau X - Processus de sélection d'une population de reconvertis en entreprises de 1988 à 1990.	p.107
Tableau XI - Procédures de créations d'entreprise.	p.113
Tableau XII - Ratios des procédures de créations d'entreprise.	p.114
Tableau XIII - Répartition des créateurs par âge.	p.115
Tableau XIV - Répartition des créateurs par ancienneté.	p.115
Tableau XV - Répartition des créateurs selon l'activité.	p.116
Tableau XVI - Répartition géographique des créateurs.	p.117
Tableau XVII - Répartition des créateurs et des radiations des entreprises inscrites au Tribunal de Commerce de Béthune.	p.118

Tableau XVIII - Durée de vie des entreprises radiées.	p.119
Tableau XIX - Durée de vie des cafés radiés.	p.120
Tableau XX - Durée de vie des alimentations radiées.	p.120
Tableau XXI - Répartition des entretiens par catégorie.	p.129
Tableau XXII - Répartition des effectifs totaux.	p.129
Tableau XXIII - Caractéristiques de position des reclassés interrogés.	p.131
Tableau XXIV - Répartition des entretiens selon les catégories de la typologie.	p.151
Tableau XXV - Caractéristiques générales des reclassements sans regrets et avec ascension.	p.153
Tableau XXVI - Caractéristiques générales des reclassements sans regrets et sans ascension.	p.192
Tableau XXVII - Caractéristiques générales des cas d'échec.	p.219
Tableau XXVIII - Caractéristiques générales des reclassements satisfaisants avec regrets.	p.252
Tableau XXIX - Caractéristiques générales des reclassements insatisfaisants avec regrets.	p.296
Tableau XXX - Caractéristiques des trois phases de la temporalité d'adaptation.	p.425

BIBLIOGRAPHIE

- Abric J. C., *"L'étude expérimentale des représentations sociales"*, in *Les représentations sociales*, Jodelet D. (sous la dir.), pp. 205-223, PUF, 1997
- Albarello L., *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*, A. Colin, 1995
- Ansart P., *Les sociologies contemporaines*, Seuil, Coll. Point, 1990
- Ariès P., *Histoire des populations*, Seuil, 1971
- Aron R., *Les étapes de la pensée sociologique*, Gallimard, 1967
- Attias-Donfut, C., *Sociologie des générations*, PUF, 1988
- Bacle-Giard F., *La rationalisation industrielle : des systèmes et des hommes*, Thèse de doctorat, Dir. O. Kourchid, Université des sciences et des technologies de Lille, 1998
- Bagla-Gökalp L., *Sociologie des organisations*, Ed. La Découverte, Coll. Repères, 1998.
- Balcerzak C., *La conversion HBNPC*, Rapport de stage ENNA, Villeneuve d'Ascq, 1992
- Baszanger I., *"Les chantiers d'un interactionniste américain"*, in Baszanger I. (textes présentés par), A. Strauss, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, pp.11-63, L'Harmattan, 1992
- Battagliola et al., *Dire sa vie : entre travail et famille, la construction sociale des trajectoires*, rapport CSU, INSEE, 1991
- Baudelle G., *Le système spatial de la mine, l'exemple du bassin houiller du NPDC*, Thèse pour le doctorat d'Etat, Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne, 1994
- Bayart D., *"Temps et organisation : vers une ingénierie temporelle"*, in *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, Juillet-Septembre 1998
- Béduwé C., *"Mobilités professionnelles et formation"*, in Coutrot L., Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, 1992
- Berger P., Luckmann T., *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksiek, 1986
- Bernoux P., *La sociologie des organisations*, Seuil, 1985

- Bertaux D., *Les récits de vie*, Coll 128, Nathan, 1997
- Berthelot J. M., *L'intelligence du social*, PUF, 1990
- Bertherat J., "*La mobilité de progression : un levier dans la vie des entreprises*", in Villeval M. C., *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, pp.136-142, L'Harmattan, 1992
- Bichot J., *Economie de la protection sociale*, A. Colin, 1992
- Blanchet A., Gotman A., *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Coll 128, Nathan, 1992
- Blanchet A et al., *L'entretien dans les sciences sociales*, Dunod, 1985
- Blin T., *Phénoménologie et sociologie compréhensive*, L'Harmattan, 1995
- Blocquet M., *La vie du mineur d'hier et d'aujourd'hui*, Imp. : L'artésienne, Liévin, 1986
- Bognar E., "*Condition des mineurs*", revue Esprit, pp.606-623, Avril 1974
- Boudant-Desbonnets O., *Restructuration minière et reconversion des districts urbains de Lens-Liévin et d'Hénin-Carvin*, Thèse de doctorat, UFR de Géographie et d'aménagement spatial, Lille I, 2t., 1979
- Boudon R., *La logique du social*, Hachette, 1979
- Boudon R., *La place du désordre*, PUF, 1984
- Boudon R., "*Durkheim et Weber : convergences de méthode*", in Hirschhorn M., Coenen-Huther J., *Durkheim, Weber, vers la fin des malentendus ?*, pp.99-122, L'Harmattan, 1994
- Bourdieu P., Chamboredon J. C., Passeron J. C., *Le métier de sociologue*, 1968, EHESS
- Bourdieu P., "*Avenir de classe et causalité du probable*", Revue Française de Sociologie, XV, pp.3-42, 1974
- Bourdieu P., *La distinction*, Minuit, 1979
- Bourdieu P., *Questions de sociologie*, Minuit, 1984
- Bourdieu P., "*L'illusion biographique*", Actes de la recherche en sciences sociales, n°62-63, pp.69-72, 1986
- Bourdieu P., *Choses dites*, Minuit, 1987

- Bourdieu P., *Réponses*, Seuil, 1992
- Bourdieu P., *Raisons pratiques*, Seuil, 1994
- Bourdieu P., *Méditations pascaliennes*, Seuil, 1997
- Boussemart R., *Adieu terrils, adieu coronas : les mines du N/PDC*, L'Harmattan, 1990
- Caillé A., "Esquisse d'une critique de l'économie générale de la pratique", in *Lectures de P. Bourdieu*, pp.109-213, Cahiers du LASA, n°12/13, Université de Caen, 1992
- Camiliéri C. et al., *Stratégies identitaires*, PUF, 1984
- Candau J., *Mémoire et identité*, PUF, 1990
- Caron F., *Histoire économique de la France, XIX, XX siècles*, A. Colin, 1981
- Castel R., "Institutions totales et configurations ponctuelles", in *Le parler frais d'E. Goffman*, Isaac J., Editions de Minuit, 1989
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, 1995
- Cayet N., *Le régime de sécurité sociale dans les mines depuis 1945*, Mémoire de maîtrise d'Histoire, Université de Lille III, 1990
- Cézard M., "Les qualifications ouvrières en question", *Economie et statistique*, n°110, 1979
- Chapoulié J. M., "Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels", *Revue Française de Sociologie*, XXV, pp. 582-608, 1973
- Chapoulié J. M., "La conception de la sociologie empirique d'Everett Hughes", *Sociétés contemporaines*, n°27, 1997
- Chassey (De) F., "Reconversion : demande sociale et sociologie; quelques figures et réflexions", in Villeval M. C., *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, pp. 152-162, L'Harmattan, 1992
- Cochet F., Henry G. M., *Les révolutions industrielles*, A. Colin, 1995
- Colin T., Rouyer R., "La loi sur les plans sociaux face aux logiques gestionnaires : une portée limitée", *Travail et Emploi* n° 69, pp.5-22, 1996

- Combessie J. C., *La méthode en sociologie*, Coll. Repères, La Découverte, 1996
- Coninck (De) F., Godart F., "*Les formes temporelles de la causalité*", *Revue Française de Sociologie*, pp.23-53, XXXI, 1989
- Coninck (De) F., "*La mise en intrigue de temporalités hétérogènes : de la gestion de la production à la gestion de l'emploi et des compétences*", in Coutrot L, Dubar C., *op. cit.*, La Documentation Française, 1992
- Convert B., Pinet M, "*L'art d'accomoder les restes, conversion économique et changement social dans le bassin minier du Nord de la France*", LARU, 1983
- Convert B., Pinet M., "*Les avatars d'un mot d'ordre. La conversion du bassin minier du Nord*", in Villeval M. C., *op. cit.*, pp.197-206, L'Harmattan, 1992
- Corcuff P., *Les nouvelles sociologies. Constructions de la réalité sociale*, Editions Nathan, Coll. 128, 1995
- Cottureau A., "*Théories de l'action et notion de travail*", *Sociologie du travail*, HS, 1994
- Coulon A., *L'ethnométhodologie*, PUF, Coll. QSJ, 1987
- Coutrot L., Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, 1992
- Couturier G., "*Plans sociaux et exigences de reclassement*", *Droit Social*, n°5, 1994
- Crozier M., *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, 1963
- Crozier M., Friedberg E., *L'acteur et le système*, Seuil, 1977
- Cukrowicz H., "*Un puits de science*", *Anthropologie du Bassin Minier*, Collection "études" n°1, IFRESI, 1999
- De Bandt J. et al., *La France malade du travail*, Bayard, 1995
- Dejours C., Molinier P., "*Le travail comme énigme*", *Sociologie du travail*, HS/1994
- Demazière D., *Le chômage en crise ? La négociation des identités de chômeurs de longue durée*, Lille, Presses Universitaires, 1994
- Demazière D., Dubar C., *L'analyse sociologique des récits biographiques*, Nathan, 1998

Demazière D., Dubar C., *"Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes"*, Sociétés Contemporaines, n°26, pp.93-107, 1997

Demazière D., Dubar C., Paradeise C., Schwartz O., Symposium sur *"analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion"*, Sociologie du travail, 1999.

Desbois E., Jeanneau Y., Mattei B., *La foi du charbonnier. Les mineurs dans la bataille du charbon 1945/1947*, Maison des Sciences de l'Homme, 1985

Desmarez P., *La sociologie industrielle aux Etats-Unis*, A. Colin, 1986

Desrosières A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, Coll. Repères, Ed. La Découverte, 1988

Desseigne G., *"Les plans sociaux : avantages et limites"*, Problèmes économiques, n°2477, juin, 1996

Desseigne G., *Les plans sociaux*, PUF, coll. QSJ., 1997

Deyon P., Mendels F., *"La proto-industrialisation : théorie et réalité"*, in Marseille J. (textes réunis par), pp. 244-248, *Histoire économique*, Larousse, 1992

Digneffe F., *"De l'individuel au social : l'approche biographique"*, in *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*, pp. 145-173, A. Colin, 1995

Doligez M., *"La taille et le grain"*, in *Anthropologie du bassin minier*, Coll. "études" n°4, pp 17-20, Février 1999.

Doligez M., in Dubois G., *Histoire des mines du Nord*, Centre Historique Minier de Lewarde, 1991

Doise W., *"Cognitions et représentations sociales : l'approche génétique"*, in Jodelet D., *op. cit.*, pp. 361-382, PUF, 1997

Doise W., *"Attitudes et représentations sociales"*, in Jodelet D., *op. cit.*, pp. 240-259, PUF, 1997

Donzelot J., *L'invention du social*, Seuil, 1994

Dressen M, Roux-Rossi D., *"La reconversion des employés de banque faiblement classés"*, Travail et Emploi, n°68, pp.3-22, 1996

Droit social, *Les plans sociaux*, n°5, 1994

Dubar C., Gayot G., Hédoux J., "*Sociabilité minière et changement social à Sallaumines et à Noyelles sous Lens (1900-1980)*", *Revue du Nord*, Tome LXIV, p.343 et suivantes, 1982

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

Dubar C., "*Socialisation professionnelle et formes identitaires*", *Revue Française de Sociologie*, pp.505-527, XXXIII, 1992

Dubar C., "*Identités collectives et individuelles dans le champs professionnel*", in *Traité de sociologie du travail*, pp. 363-381, De Boeck, 1994

Dubar C., "*La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence*", *Sociologie du travail*, n° 2/96

Dubar C., "*Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité*", dans *Education Permanente*, n°128, *Formation et dynamiques identitaires*, pp.37-44, 1996

Dubar C., "*Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques*", dans *Sociétés Contemporaines* n°29, pp. 73-85, 1998

Dubet F., *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994

Dubet F., Martucelli D., *Dans quelle société vivons-nous ?*, Seuil, 1998

Dubois G., *Histoire des mines du Nord de 1946 à 1992 (T2)*, J. M. Minot, Centre Historique Minier de Lewarde, 1991

Durkheim E., *De la division du travail social*, PUF, 1893

Durkheim E., *Les règles de la méthode sociologique*, PUF, 1895

Durkheim E., *Le suicide*, PUF, 1897

Durkheim E., *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, PUF, 1912

Durkheim E., *Education et sociologie*, PUF, 1922

Durkheim E., *Sociologie et philosophie*, PUF, 1924

Elias N., *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Pandora éditions, 1981

Elias N., *Du temps*, Fayard, 1996

Enclos P., "Reconversion : à la recherche de problématiques juridiques", in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, L'Harmattan, 1992

Encyclopédia Universalis, Article "Conversion", pp.979-981, Vol.4

Engrand E., "Les conséquences sociologiques du statut du mineur", Acte du colloque "Une région en mutation : le Nord-Pas-de-Calais", Lille, Presses Universitaires, 1975

Erbes-Séguin S., *La sociologie du travail*, La Découverte, Coll. Repères, 1999

Erikson E., *Adolescence et crise. La quête de l'identité*, Flammarion, 1972

Evans Ploch C., "Suppressions d'emploi et licenciements : mesures de prévention et de compensation", *Revue Internationale du travail*, Vol. 138, n°1, 1999

Ewald F., *L'Etat providence*, Grasset, 1986

Ewald F., Préface de *Paroles d'ouvriers*, in Théret F., Grasset, 1978

Farrugia F., "Une brève histoire des temps sociaux : Durkheim, Halbwachs, Gurvitch", *Cahiers internationaux de Sociologie*, Vol. CVI, pp. 95-117, 1999

Flament C., "Structure et dynamique des représentations sociales", in Jodelet D. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 224-239, PUF, 1997

Folscheid D., *La philosophie allemande. De Kant à Heidegger*, PUF, 1993

Foucault M., *Les mots et les choses*, Gallimard, 1966

Fradin B., Quéré L., Widmer J. (sous la dir.), *Enquête sur les catégories*, Editions de l'EHESS, 1994

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

Galland O., *Sociologie de la jeunesse*, A. Colin, 1991

Garraud P., "La mise en oeuvre des politiques de lutte contre le chômage par la formation : les contraintes du service public de l'emploi en France", *Sociologie du Travail*, n°4, 1995

- Gaulejac (De) V., *La névrose de classe*, Hommes et Groupes, 1987
- Gaulejac (De) V. (sous la dir.), *Sociologie clinique*, Hommes et perspectives, 1993
- Giddens A., *La constitution de la société*, PUF, 1987
- Ginsbourger F., Préface à "*Mutations industrielles et reconversions des salariés*", in Villeval M. C., *op. cit.*, L'Harmattan, 1992
- Godard F., Boufartigue P., *D'une génération ouvrière à l'autre*, Syros, 1988
- Goffman E., *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Editions de Minuit, 1975
- Grémy J. P., Le Moan M. J., "*Analyse de la démarche de construction de typologies dans les sciences sociales*", Informatique et Sciences Humaines, n°35, 1977
- Grossin W., "*Les temps de travail*", in *Traité de sociologie du travail*, pp.127-145, De Boeck, 1994
- Grossin W., "*Le temps au prisme de quelques interrogations actuelles*", in *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, Juillet-Septembre 1998
- Habermas J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Fayard, 1987
- Halbwachs M., *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, F. Alcan, 1930
- Halbwachs M., *La mémoire collective*, PUF, 1968
- Halbwachs M., *La mémoire collective et le temps*, Cahiers internationaux de Sociologie, Vol. 101, pp. 45-65, 1996
- Hewstone M., "*Représentations sociales et causalité*", in Jodelet D. (sous la dir.), *op. cit.*, pp. 272-298, PUF, 1997
- Hirschhorn M., Coenen-Huther J., *Durkheim-Weber, vers la fin des malentendus ?*, L'Harmattan, 1994
- Hoggart R., *La culture du pauvre*, (1957), Ed. de Minuit, 1970
- Hughes E., *Le regard sociologique*, Textes rassemblés par Chapoulié J. M., EHESS, 1996
- Hughes E., *Men and Their Work*, Grennwood Press, 1958

- Isambert F. A., "*Alfred Schutz entre Weber et Husserl*", *Revue Française de Sociologie*, XXX, 1989
- Joas H., "*La théorie de l'action chez Durkheim et chez Weber : le problème de la créativité*", in Hirschhorn M., *Durkheim, Weber, vers la fin des malentendus ?*, pp.53-71, L'Harmattan, 1994
- Jodelet D. (sous la dir.), *Les représentations sociales*, PUF, 1997
- Kapstein E., "*Libéralisation des échanges et politiques d'aide à l'ajustement commercial*", *Revue internationale du travail*, Vol. 137, n°4, 1998
- Kaufmann J. C., "*Rôles et identité. L'exemple de l'entrée en couple*", pp. 301-328, *Cahiers internationaux de Sociologie*, XCVII, 1994
- Kaufmann J. C., *L'entretien compréhensif*, Coll. 128, Nathan, 1998
- Kastersztein J., "*Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités*", pp.27-41, in Camiliéri C., *op. cit.*, 1990
- Kourchid O., *Production et travail dans une industrie stratégique : sociologie, histoire, archéologie du monde de la mine*, Thèse de doctorat d'Etat de sociologie, Paris, 1993
- Kourchid O., Kuhnmuch A., *Mines et cités minières du NPDC : 400 photographies aériennes de 1920 à nos jours*, Lille, Presses Universitaires, 1990
- Kramarz F., "*Conditions de travail et gestion de la main d'oeuvre ouvrière*", *Economie et statistique*, n°186, 1986
- Lahire B., *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Nathan, 1998
- Lallement M., *Histoire des idées sociologiques*, Nathan, Coll. CIRCA, 2 t., 1993
- Lallement M., "*Les sociologies interactionnistes du travail : récurrences et novations*", in Lallement M. (sous la dir.), *Travail et Emploi*, L'Harmattan, 1994
- Laville J. L., *Une troisième voie pour le travail*, Desclée de Brouwer, 1999
- Leclercq-Olive M., *Le dire de l'événement biographique*, Presses Universitaires du Septentrion, 1997

- Leclercq-Olive M., *Les figures du temps biographique*, Cahiers Internationaux de Sociologie, Vol. CIV, pp. 97-120, 1998
- Leclercq-Olive M. (sous la dir.), *Temps et contretemps*, Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie, n°32, 1998
- Leconte G., *"Le passage de la mine au chantier"*, Actes du Colloque international sur les mines, Béthune, Mai 2000
- Legrand M., *"Atouts et freins dans le processus individuel de reconversion des sidérurgistes peu qualifiés"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp.111-124, L'Harmattan, 1992
- Lerolle A., *Histoires de vies professionnelles. Mobilités externes : stratégies subjectives et politiques d'entreprises*, Documents de travail, n°62, CEREQ, 1991
- Leurette T., *Les Houillères face à leur conversion de 1958 à 1986*, Mémoire Maitrise d'Histoire Contemporaine (Dir. Mr. Chadeau), Université de Lille III, 284p., 1992
- Liaisons sociales, *La convention de conversion*, n°12225, Mai 1996.
- Liaisons sociales, *Le recrutement des salariés*, n°13063, Décembre 1999
- Lipianski M., *"Introduction à la problématique de l'identité"*, in Camiliéri *et al.*, *op. cit.*, pp 7-16, PUF,1990
- Lucas P., *La rumeur minière ou le travail retravaillé*, Lyon, Presses Universitaires, 1985
- Lyon-Caen A., Introduction *"Les acteurs et la dynamique des dispositifs"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp.143-151, L'Harmattan, 1992
- Mallet L, Reynès B., Teyssier F., Vicens C., *"A quoi servent les plans sociaux ?"*, Travail et Emploi, n° 72, pp. 79-99, 1996
- Maroy C., *"l'analyse qualitative d'entretiens"*, in Albarello *et al.*, *op. cit.*, A. Colin, 1995
- Martini F., *"Sujets en travail - Histoires de rencontres"*, in Y. Schwartz, *Reconnaissances du travail : pour une approche ergologique*, PUF, 1998
- Mazade O., *Les changements identitaires des anciens mineurs reconvertis du bassin du Nord-Pas-de-Calais*, Mémoire de DEA, Dir. J. C. Rabier, Université de Lille I, pp76, 1996
- Mazade O., *"Aspects historiques de la reconversion des mineurs des HBNPC"*, in Anthropologie du bassin minier, Coll. "études", n° 8, IFRESI, 1999

- Mazade O., *"La reconversion des agents des HBNPC"*, Actes du colloque international sur les mines, Béthune, IFRESI, Mai 2000
- Mead G. H., *L'esprit, le Soi et la Société*, PUF, 1963
- Mead G. H., *The philosophy of the présent*, University of Chicago Press, 1980
- Menger P. M. *"Temporalité et différences interindividuelles : l'analyse de l'action en sociologie et en économie"*, Revue Française de Sociologie, pp.587-633, XXXVIII, 1997
- Merle V., Introduction *"L'individuel et le collectif dans la construction des trajectoires"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, pp.95-103, L'Harmattan, 1992
- Merton R., *Eléments de théorie et de méthode sociologiques*, Plon, 1965
- Moscovici S., *"La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion"*, Sociologie du travail, n°1, 1959
- Moscovici S., *"Modernisation des mines, conversion des mineurs"*, Revue Française du Travail, 1962
- Moscovici S., *"Des représentations collectives aux représentations sociales : éléments pour une histoire"*, in Jodelet D., *op. cit.*, pp. 79-104, PUF, 1997
- Mottez B., *La sociologie industrielle*, Coll. QSJ, PUF, 1986
- Mucchieli A., *L'identité*, Coll. QSJ, PUF, 1986
- Namer G., *"Postface"*, in Halbwachs M., *La mémoire collective*, PUF, 1968
- Naville P., Friedmann G., *Traité de sociologie du travail*, Seuil, 1961
- Nisbet R., *La tradition sociologique*, PUF, 1966
- Noiriel G., *Le creuset français. Histoire de l'immigration (XIX, XX siècles)*, Seuil, 1988
- Offe C., *"Le travail comme catégorie de la sociologie"*, Les Temps Modernes, n°466, 1985
- Ogien A., *"La décomposition du sujet"*, in *Le parler frais de E. Goffman*, Minit, 1989
- Ogien A., *"Les propriétés sociologiques du concept"*, in *Enquête sur les catégories*, Fradin B. et al. (sous la dir), pp.243-269, Ed. de l'EHESS, 1994

- Outin J. L., *"Trajectoires professionnelles et mobilité de la main d'oeuvre : la construction sociale de l'employabilité"*, Sociologie du Travail, pp.469-489, XXXII, 4/90
- Outin J. L., *"Formes institutionnelles et organisation du marché du travail : l'exemple des politiques de conversion des salariés"*, in Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, L'Harmattan, 1992
- Palmade J., *"L'identité comme travail de l'écart"*, in Education Permanente, n°128, pp.85-101, 1996
- Paradeise C., *"Des savoirs aux compétences : qualifications et régulation des marchés du travail"*, Sociologie du travail, n° 1, 1987
- Paradeise C., *"Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail"*, Sociologie du travail, n°1, 1988
- Passeron J. C., *"Biographies, flux, itinéraires, trajectoires"*, Revue Française de Sociologie, pp.3-22, XXXI, 1989
- Passeron J. C., *Le raisonnement sociologique*, Nathan, 1991
- Peneff J., *La méthode biographique*, A. Colin, 1990
- Percheron A., *La socialisation politique*, A. Colin, (1974), 1993
- Polanyi K., *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, 1944
- Pronovost G., *"Loisirs et travail"*, in De Coster (sous la dir.), *Traité de Sociologie du Travail*, pp.83-103, De Boeck, 1994
- Pronovost G., *Sociologie du temps*, De Boeck, 1996
- Queiroz (de) J. M., *L'interactionnisme symbolique*, Rennes, Presses Universitaires, 1994
- Queiroz (de) J. M., *"Durkheim, le dualisme et l'individu"*, L'Année Sociologique, n°1, 1999
- Quéré L. *"Présentation"*, in Fradin L. et al. (sous la dir.), *Enquête sur les catégories*, pp.7-40, Ed. de l'EHESS, 1994
- Renard J. (entretiens réunis par), *Paroles et mémoires du bassin houiller du Nord et du Pas-de-Calais, 1900-1980*, CRDP, Lille, 1981

Reynaud J. D., *"Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome"*, Revue Française de Sociologie, pp.5-18, XXIX, 1988

Reynaud J. D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, A. Colin, 1989

Ricoeur P., *Soi-même comme un autre*, Seuil, 1990

Royon G., *"La fermeture d'une grande entreprise : une expérience significative des difficultés de la reconversion"*, in Villeval M. C., pp.125-135, L'Harmattan, 1992

Rose J., *"Introduction à "Transitions professionnelles et recomposition des statuts sociaux"*, Villeval M. C. (sous la dir.), *op. cit.*, L'Harmattan, 1992

Rose J., *"L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi"*, Sociologie du Travail, pp.63-79, n°1/1996

Ruquoy D., *"Situation d'entretien et stratégies de l'interviewer"*, in Albarello, *op. cit.*, pp.59-82, A. Colin, 1995

Sainsaulieu R., *L'identité au travail*, PFNSP, 1977

Sainsaulieu R., Segrestin D., *"Vers une théorie sociologique de l'entreprise"*, Sociologie du travail, n° 3, 1986

Sainsaulieu R., *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, PFNSP, 1987

Sainsaulieu R., *"L'identité et les relations au travail"*, dans Education Permanente, n°128, pp.187-206, 1996

Sainsaulieu R., *"Les travaux de C. Dubar sur la socialisation professionnelle : apport empirique et problèmes théoriques"*, in Coutrot L., Dubar C., *op. cit.*, La Documentation Française, 1992

Schütz A., *Le chercheur et le quotidien*, Méridiens Klincksiek, 1994

Schwartz O., *Le monde privé des ouvriers*, PUF, 1990

Schwartz Y., *Reconnaitances du travail : pour une approche ergologique*, PUF, 1998

Segrestin D., *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Fayard, 1985

- Segrestin D., *Sociologie des entreprises*, A. Colin, 1992
- Simmel G., *Sociologie et épistémologie*, PUF, 1981
- Simon P. J., *Histoire de la sociologie*, PUF, 1991
- Singly (De) F., *Le soi, le couple et la famille*, Nathan, 1996
- Strauss A., *Miroirs et masques*, Métailié, 1992a
- Strauss A., *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, L'Harmattan, 1992b
- Stroobants M., *Sociologie du travail*, Nathan, Coll. 128, 1993
- Sue R., *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, PUF, 1994
- Tanguy L., *"Reconversion industrielle et conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 60"*, Sociétés contemporaines, pp.68-93, n°35, 1999
- Terrail J. P., *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, PUF, 1990
- Terrail J. P., *"Les vertus de la nécessité"*, in Lectures de P. Bourdieu, Cahiers du LASA n°12/13, 1992
- Théret F., *Paroles d'ouvrier. La condition du mineur*, Grasset, 1978
- Thévenot L., *"Rationalité ou normes sociales : une opposition dépassée ?"*, in *Le modèle et l'enquête. Les usages du principe de rationalité dans les sciences sociales*, EHESS, 1995
- Tilmont S., *Les aspects sociaux de la conversion du bassin du PDC de 1958 à nos jours*, Mémoire de Maîtrise d'Histoire Contemporaine, (Dir. Mr. Chadeau), Université de Lille III, 182p., 1992
- Tonnies F., *Communauté et société : les catégories fondamentales de la sociologie pure*, PUF, 1944
- Touraine A., *La conscience ouvrière*, Seuil, 1966
- Touraine A., *Préface au Traité de sociologie du travail*, pp.V-XII, De Boeck, 1994

Tresch F., *La conversion interne des Houillères du bassin du N/PDC de 1958 à 1985*, Mémoire de maîtrise d'Histoire Contemporaine (Dir. Mr. Chadeau), Université de Lille III, 308p., 1992

Tripier P., "*La sociologie du travail à travers ses paradigmes*", in De Coster M., Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, pp.29-48, De Boeck, 1994

Van Metter K., *La sociologie*, Larousse, 1992

Verkindt P. Y., "*Plans sociaux : un outil de sélection du personnel ?*", *Droit Social*, n°5, 1994

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

Viseux A., *Mineur de fond*, Plon, 1991

Weber M., *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, Agora Pocket, (1905), 1964

Weber M., *Economie et société*, Plon, Agora Pocket, (1921), 1995

Weber M., *Essai sur la théorie de la science*, Plon, Agora Pocket, (1922), 1992

Weller J. M., "*Le mensonge d'Ernest Cigare. Problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité*", *Sociologie du Travail*, pp.25-42, n°1/1994.

Pour les informations diverses - circulaires, chiffres, entreprises de reconversion, etc. - , la revue *Relais*, notamment, le numéro :

Relais spécial, Le bassin minier du Nord/Pas-de-Calais de 1946 à 1990 à travers les journaux de l'entreprise, HBNPC, Douai, 244p., 1991.

ANNEXES

Annexe I : <i>"Hommage aux mineurs d'Augustin Viseux"</i> .	p.473
Annexe II : <i>"Evolution du personnel minier de 1945 à 1988"</i> .	p.474
Annexe III : <i>"Production, rendement et effectifs des HBNPC de 1945 à 1988"</i> .	p.475
Annexe IV : <i>"Mouvement d'adaptation du personnel des HBNPC de 1984 à 1989"</i> .	p.476
Annexe V : <i>"Les mesures de restructuration"</i> .	p.477
Annexe VI : <i>"Préparation et sélection des agents à convertir"</i> .	p.480
Annexe VII : <i>"Le processus général de la conversion"</i> .	p.481
Annexe VIII : <i>"Déroulement du stage de formation"</i> .	p.482
Annexe IX : <i>"Principaux métiers (reconversions en entreprises privées)"</i> .	p.483
Annexe X : <i>"Tableaux de bord. Opérations de conversion (entreprises privées)"</i> .	p.484
Annexe XI : <i>"Etat récapitulatif des mouvements de créations d'entreprise de 1984 à 1991"</i> .	p.489
Annexe XII : <i>"Secteur d'activité des créations d'entreprise"</i> .	p.490
Annexe XIII : <i>"Répartition géographique des créations d'entreprise"</i> .	p.493
Annexe XIV : <i>"Guide d'entretien"</i> .	p.496
Annexe XV : <i>"Un chantier (M. Doligez)"</i>	p.498
Annexe XVI : <i>"Poème de M. Hembert : "Notre Terrils""</i> .	p.499

ANNEXE I

HOMMAGE AUX MINEURS

(Relais - janvier 1971)

« Le métier de mineur requiert de ceux qui s'y donnent pleinement l'obligation de faire constamment appel aux vraies valeurs de l'homme : la sincérité, l'honneur, le courage, le sens des responsabilités, de la discipline et de la fraternité.

Malgré les progrès techniques qui réduisent considérablement la peine des hommes au travail, le métier de mineur est l'un de ceux qui ne se réduiront jamais en automatisme. Il fera toujours appel aux qualités de l'homme, à son expérience, à son habileté, à l'initiative, au coup d'œil, à des connaissances sans cesse mises à jour, à une conscience professionnelle jamais en défaut. C'est un métier qui demeure dur, un métier d'homme qui exclut le dilettantisme et demande toujours qu'on s'y donne entièrement.

Mais précisément, à cause de ses exigences, notre métier demeure, même pour ceux qui en furent victimes - et ils sont hélas trop nombreux ! - le lien solide et sûr qui unit les hommes et leur fait constamment redécouvrir les joies de la fraternité...

... Si pour certains l'expression « c'est un mineur » a un sens péjoratif, pour ceux du fond, chefs et ouvriers, ces trois mots constituent un éloge, une sorte d'hommage rendu aux qualités professionnelles et humaines de la personne désignée. C'est la valeur de l'homme reconnue par ses pairs.

On n'est jamais tout à fait un héros aux yeux de ses camarades. Mais le héros n'est pas seulement celui qui se distingue par des actes éclatants ; c'est aussi celui qui, chaque jour, effectue la tâche qui lui est impartie et qui, souvent, doit y faire preuve d'autant de courage que d'adresse et de conscience professionnelle. L'histoire de notre métier est une longue suite d'efforts incessants, de sacrifices individuels et collectifs, qui fait honneur aux hommes de la profession, morts et vivants...
... Quiconque est fidèle aux exigences de son métier, comme à toutes celles de sa condition d'homme, si humble soit-elle, lorsqu'il s'y engage totalement et en accepte librement les contraintes, les risques et les peines, pour le bien de la communauté, celui-là fait plus que gagner sa vie, plus que rendre service à une entreprise ou à la Société. Il réalise pleinement sa vocation d'homme, même sur le plan spirituel, avec tout ce que cela comporte de sacrifices consentis certes, mais aussi de droits à la reconnaissance de la société ».

Ainsi parle Augustin Viseux, le 10 novembre 1970, devant le stand des mineurs à l'exposition des « Métiers héroïques » organisée à Lille. Fils de mineur, galibot à 14 ans, Augustin Viseux a gravi tous les échelons de la profession pour terminer sa carrière comme Chef de service aux travaux du fond à Lens. Président national des médaillés du travail et de l'Amicale des médaillés des mines, il a rendu un hommage public aux mineurs dans une allocution dont nous avons extrait les quelques passages ci-dessus.

Cet hommage est toujours d'actualité.

Années	FOND				JOUR				ENSEMBLE					
	Ouvriers	TAM	Ingé- nieurs	Total	Ouvriers	TAM	Adm. nieurs	Total	Ouvriers	TAM	Adm. nieurs	Ingé- nieurs	Ensemble	
1945	129 263	3 785	308	133 356	63 489	3 567	7 597	664	75 317	192 752	7 352	7 597	972	208 673
1946	134 365	4 019	373	138 757	65 072	3 774	8 128	673	77 667	199 437	7 793	8 128	1 046	216 404
1947	135 324	3 979	414	139 717	66 786	4 755	7 746	729	80 016	202 110	8 734	7 746	1 143	219 733
1948	113 896	3 987	422	118 305	59 137	4 979	7 651	693	72 460	173 033	8 966	7 651	1 115	190 765
1949	110 533	4 014	424	114 971	56 938	5 487	6 887	687	69 999	167 471	9 501	6 887	1 111	184 970
1950	100 571	4 016	432	105 019	52 455	5 214	6 278	707	64 754	153 026	9 330	6 278	1 139	169 773
1955	83 392	4 118	409	89 919	41 424	4 812	4 876	685	51 797	124 816	8 930	4 876	1 094	139 716
1960	74 845	4 147	379	79 371	36 149	4 443	4 206	634	43 432	108 994	8 590	4 206	1 013	122 803
1961	73 118	4 142	359	77 619	32 363	4 323	4 039	617	41 352	105 481	8 465	4 039	976	118 917
1962	73 060	4 126	364	77 550	29 691	4 193	3 845	604	38 867	104 285	8 319	3 845	968	117 417
1963	70 928	4 079	359	75 366	29 691	4 098	3 685	576	39 050	100 619	8 177	3 685	935	113 416
1964	69 425	4 087	354	73 866	28 586	4 013	3 546	579	36 724	98 011	8 100	3 546	933	110 590
1965	67 486	4 112	334	71 932	27 644	3 995	3 432	636	35 747	95 130	8 107	3 432	970	107 679
1966	63 152	4 134	334	67 620	26 749	3 970	3 420	653	33 792	89 901	8 104	3 420	987	102 412
1967	53 568	4 119	308	59 995	25 803	3 963	3 200	654	32 620	81 371	8 082	3 200	962	93 615
1968	48 316	4 004	283	52 603	23 474	3 454	2 894	545	30 367	71 790	7 458	2 894	828	82 970
1969	42 763	3 806	234	46 803	21 596	3 266	2 664	530	28 056	64 359	7 072	2 664	764	74 859
1970	37 914	3 496	195	41 605	19 832	3 142	2 439	478	25 891	57 746	6 638	2 439	673	67 496
1971	34 540	3 153	162	37 855	18 868	3 109	2 273	466	24 716	53 408	6 262	2 273	628	62 571
1972	29 560	2 860	144	32 564	17 642	3 021	2 190	452	23 305	47 202	5 881	2 190	596	55 869
1973	25 233	2 549	126	27 908	16 203	2 891	2 092	414	21 600	41 436	5 440	2 092	540	49 508
1974	23 403	2 278	114	25 795	15 563	2 861	2 092	414	20 772	38 966	5 139	1 962	500	46 567
1975	21 950	2 118	115	24 183	15 108	2 933	1 690	383	20 114	37 058	5 051	1 690	498	44 297
1976	19 546	2 000	108	21 654	14 108	2 977	1 655	363	19 103	33 654	4 977	1 655	471	40 757
1977	16 882	1 776	96	18 754	13 003	2 844	1 568	336	17 751	29 885	4 620	1 568	432	36 505
1978	14 933	1 534	81	16 548	11 491	2 649	1 413	288	15 841	26 424	4 183	1 413	369	32 389
1979	12 737	1 331	75	14 143	10 619	2 443	1 268	268	14 598	23 356	3 774	1 268	343	28 741
1980	11 257	1 165	61	12 483	9 879	2 295	1 156	247	13 577	21 136	3 460	1 156	308	26 060
1981	9 750	1 032	44	10 826	9 308	2 181	1 063	230	12 782	19 058	3 213	1 063	274	23 608
1982	8 986	938	43	9 967	9 164	2 149	1 084	222	12 620	18 150	3 087	1 084	265	22 586
1983	8 009	878	41	8 928	8 308	2 089	1 075	219	11 691	16 317	2 967	1 075	260	20 619
1984	7 005	751	36	7 792	7 385	1 947	975	204	10 511	14 390	2 698	975	240	18 303
1985	6 003	676	29	6 708	6 620	1 715	877	177	9 389	12 623	2 391	877	206	16 097
1986	5 006	577	23	5 606	5 582	1 490	755	164	7 991	10 588	2 067	755	187	13 597
1987	4 351	424	19	4 794	4 755	1 279	653	138	6 825	9 106	1 703	653	157	11 619
1988	2 760	287	10	3 057	4 168	848	478	87	5 581	6 928	1 135	478	97	8 638

* y compris personnel en C.G.F.C. et C.I.A.P.

ANNEXE III

PRODUCTION RENDEMENT ET EFFECTIFS DU BASSIN DU NORO ET DU PAS-CE-CALAIS

ANNEES	PRODUCTION NETTE (1 000 t)	RENDEMENT NET FOND (kg)	EFFECTIF TOTAL INSCRIT AU 31.12 PERSONNEL MINIER	DONT OUVRIERS FOND...	DONT MAROCAINS
1945	20 915	630	208 673	129 263	
dont PG			28 739	24 515	
1946	28 368	862	216 404	134 365	
dont PG			34 221	27 860	
1947	25 509	866	219 733	135 324	
dont PG			24 348	17 041	
1948	23 549	680	190 765	113 896	
1949	27 669	1 011	184 970	110 533	
1950	27 560	1 089	169 773	100 571	
1951	28 030	1 175	166 121	99 753	
1952	29 406	1 227	160 646	97 081	
1953	27 554	1 277	151 260	90 761	
1954	28 705	1 349	145 524	87 350	
1955	29 101	1 426	139 716	83 392	
1956	28 583	1 484	136 172	81 574	
1957	28 725	1 506	135 226	82 087	
1958	28 858	1 499	133 027	81 416	
1959	29 249	1 507	130 856	80 705	
1960	28 940	1 562	122 803	74 845	2 092
1961	26 925	1 610	118 971	73 118	4 952
1962	27 144	1 633	117 417	73 060	8 592
1963	24 669	1 663	113 416	70 928	10 059
1964	26 567	1 709	110 590	69 425	11 296
1965	25 489	1 661	107 679	67 486	11 558
1966	25 278	1 707	102 412	63 152	10 421
1967	23 432	1 805	93 615	55 568	7 196
1968	19 672	1 842	82 970	48 316	4 835
1969	18 889	1 973	74 859	42 763	4 518
1970	16 987	2 053	67 496	37 914	4 505
1971	14 523	1 997	62 571	34 540	4 863
1972	12 593	2 024	55 869	29 560	4 317
1973	10 404	2 026	49 508	25 233	3 640
1974	9 011	1 985	46 567	23 403	3 898
1975	7 715	1 823	44 297	21 950	4 456
1976	7 318	1 881	40 757	19 546	4 178
1977	6 641	1 921	36 505	16 882	4 087
1978	5 974	1 994	32 389	14 933	3 926
1979	5 387	2 044	28 741	12 737	3 623
1980	4 468	1 966	26 060	11 257	3 636
1981	3 952	1 968	23 608	9 750	3 384
1982	3 213	1 839	22 586	8 986	3 351
1983	3 201	1 984	20 619	8 009	3 265
1984	2 500	1 741	18 303	7 005	3 085
1985	2 385	1 921	16 097	6 003	2 752
1986	1 722	1 710	13 597	5 096	2 291
1987	1 354	1 731	11 619 *	4 351	2 116
1988	1 137	1 994	8 638 *	2 760	1 376

* y compris personnel en C.C.F.C. et C.I.A.P.

MOUVEMENTS D'ADAPTATION DU PERSONNEL

	1984	1985	1986	1987	1988	A FIN MARS 1989
Effectif de départ	21 174	18 701	16 400	13 708	11 431	7 978
Retraites normales	1 120	926	788	677	490	74
Autres départs naturels	398	278	171	124	201	34
Retraites anticipées	1 076	787	767	684	794	182
Conversions E.D.F.		1	367	218	188	48
Autres conversions	3	42	170	123	540	230
Créations d'entreprises	2		11	02	131	29
Mutations à l'intérieur de CDF	206	231	92	39	557	4
Retours au pays	121	157	351	89	154	12
C.C.F.C. (Congés Charbonniers de Fin de Carrière).....				273	397	77
C.I.A.P. (Congés Individuels d'Adaptation Professionnelle).. NOFNL	2 926	2 422	2 717	2 309	3 520	749
Effectif de fin	18 701	16 400	13 708	11 431	7 978	7 289

Reprises automatiques - Entrées :

453	121	25	32	67	60
-----	-----	----	----	----	----

INFORMATION SOCIALE

LES MESURES DE RESTRUCTURATION

Prenant en compte les contraintes auxquelles Charbonnages de France est confronté, le plan d'entreprise a défini trois objectifs principaux :

- arrêter dans les meilleurs délais les exploitations hors compétitivité,
- mobiliser les forces de l'entreprise sur l'amélioration des exploitations disposant d'un potentiel de progrès,
- valoriser toutes les compétences disponibles dans l'entreprise dans un souci clairement affirmé de compétitivité.

L'accord conclu le 9 juillet 1987 définit les mesures d'adaptation des effectifs applicables tant dans les établissements disposant d'un potentiel de progrès que dans ceux dont l'arrêt est programmé. Il concerne également des mesures générales relatives, notamment, aux prestations de chauffage et de logement des retraités et à l'assurance décès des ouvriers et des ETAM.

Vous pourrez, dans ce document, prendre connaissance des grandes lignes du plan social mis en œuvre pour accompagner les mesures de restructuration.

Vous trouverez également ci-joint la liste des correspondants mobilité et des orienteurs-conseils qui se tiennent à votre disposition dans votre unité pour vous informer des modalités et des détails de ces mesures et examiner avec vous, si vous le souhaitez, votre situation personnelle.

 **Charbonnages de France**

SI VOUS TRAVAILLEZ DANS UN ÉTABLISSEMENT QUI DOIT FERMER OU PROCÉDER A UNE RÉDUCTION TRÈS IMPORTANTE D'EFFECTIFS

Un plan social (1), d'une durée de 2 années, sera mis en place dans votre établissement, après concertation avec les syndicats représentatifs.
Votre situation dépend alors de votre âge et de votre ancienneté.

1 Vous êtes à 10 ans, au plus, de l'âge normal de la retraite et vous remplissez une des 3 conditions suivantes :

- vous êtes âgé d'au moins 45 ans et votre ancienneté CAN est égale ou supérieure à 25 ans,
 - vous êtes titulaire d'une pension d'invalidité professionnelle (ou vous justifiez d'un taux d'I.P.P. d'au moins 30 % résultant de plusieurs accidents du travail ou maladies professionnelles) et votre ancienneté CAN est égale ou supérieure à 20 ans,
 - vous êtes âgé de 50 ans et plus,
- vous pouvez alors être placé en congé charbonnier de fin de carrière.

La mise en congé charbonnier de fin de carrière peut être effective six mois après l'entrée en vigueur du plan social et s'échelonne pendant la durée (2 années) du plan social... Pendant le congé charbonnier de fin de carrière comme pendant la retraite anticipée, Cdf complète les cotisations versées aux organismes de retraite complémentaire pour que vous obteniez autant de points de retraite que si vous aviez poursuivi votre activité et cotisé sur la base de votre dernier salaire de travail.

Vous avez le choix entre 2 solutions :

A Soit vous décidez de prendre votre retraite anticipée dès que vous aurez 30 ans d'ancienneté CAN (25 ans si vous êtes invalide professionnel ou si vous justifiez de 30 % au moins d'I.P.P.). Décret 11-469 du 24.02.86.

Dans ce cas :

- Pendant votre congé charbonnier (c'est-à-dire jusqu'au jour où vous entrez en retraite anticipée), vous percevez :
 - 75 % de votre salaire net d'agent en activité (2),
 - et la totalité de vos avantages chauffage-logement d'agent en activité.
- Au jour de votre entrée en retraite anticipée, vous percevez :
 - une indemnité égale à 1/2 mois de salaire par année d'anticipation (l'anticipation est comptée à partir du jour où vous vous êtes engagé à demander à bénéficier de votre retraite anticipée),
 - une indemnité qui correspond à l'IMRO actuelle (elle varie en fonction de l'ancienneté et représente environ 3 mois de salaire pour un ouvrier qui compte 30 ans de service),
 - et, le cas échéant, suivant le montant de votre salaire antérieur d'activité et celui de vos ressources nettes pendant votre retraite anticipée, une troisième indemnité complémentaire.

Des avances sur ces indemnités peuvent vous être attribuées, dès votre entrée en congé charbonnier.
- Pendant votre retraite anticipée et jusqu'à l'âge normal de retraite, vous percevez :
 - votre allocation de retraite anticipée (versée tous les trimestres),
 - ainsi qu'un complément temporaire, si vous êtes titulaire d'une pension d'invalidité professionnelle, et retraites au titre du décret du 24.02.86.

(1) Des plans sociaux sont déjà mis en œuvre : aux HBNPC (3 de Courrières, Arenberg, Ledoux, le P.A.R., les lavoirs de Drocourt et de Fouquieres, Barrais et Rousseau) et dans le Centre-Midi (Carmaux, Messeix, Loire) ; d'autres le seront à partir de 1988.

(2) Ressource brute = éléments du salaire fixe et primes) + avantages chauffage-logement, avant cotisations sociales. Ressource nette = éléments du salaire fixe et primes) + avantages chauffage-logement, après cotisations sociales. Salaire brut ou net = ressources brutes ou nettes hors avantages chauffage-logement

B Soit vous décidez de ne pas bénéficier de la retraite anticipée.

Vous restez en congé charbonnier de fin de carrière jusqu'à votre âge de départ en retraite normale et le montant de votre ressource brute est égal à :

la somme à laquelle vous pourriez prétendre si vous bénéficiiez d'une retraite anticipée pour 30 ans d'ancienneté CAN ;

la somme à laquelle vous pourriez prétendre si vous bénéficiiez d'une retraite anticipée pour 25 ans de service, quand vous êtes titulaire d'une pension d'invalidité professionnelle (ou quand vous justifiez d'un taux d'IPP d'au moins 30 % pour accident du travail ou maladie professionnelle) et que votre ancienneté CAN est comprise entre 20 et 25 ans. Votre ressource brute est soumise aux mêmes cotisations sociales que si vous étiez en activité.

2 Vous êtes âgé de moins de 40 ans et vous avez moins de 20 ans d'ancienneté.

Vous serez reçu, lors d'entretiens individuels, par la cellule d'aide et d'orientation de votre établissement ; elle vous conseille et vous oriente en fonction de votre situation et de vos aptitudes ; elle vous propose une solution de reclassement valable, c'est-à-dire au moins un emploi de conversion : en rapport avec votre qualification, assorti d'un contrat de travail à durée indéterminée dans une entreprise ou un organisme dont l'avenir n'est pas en cause, rémunéré par un salaire net au moins égal à 75 % des ressources nettes d'un ouvrier du jour des Houillères payé en régie et classé à la même échelle que vous.

Trois possibilités (1) s'offrent à vous :

A Si vous acceptez l'emploi de conversion qui vous est proposé, vous quittez Cdf et bénéficiez des aides prévues en matière de conversion. Vous pouvez également effectuer les stages de formation ou de perfectionnement nécessaires à l'exercice de votre nouvel emploi.

B Si vous refusez l'emploi de conversion qui vous est proposé, vous pouvez bénéficier du congé individuel d'adaptation professionnelle.

Pendant ce congé (d'une durée de 1 an maximum), pour pouvoir rechercher un emploi et acquérir la formation nécessaire, vous êtes dispensé d'activité à Cdf. Vous percevez alors :

65 % de votre salaire net d'agent en activité,

et la totalité de vos avantages chauffage-logement d'agent en activité.

Si vous décidez de quitter Cdf sans bénéficier jusqu'à son terme de votre congé individuel d'adaptation professionnelle, vous pouvez opter pour la capitalisation de votre congé. Vous percevez alors une somme égale : aux ressources dont vous auriez pu bénéficier pendant le restant de votre congé plus l'indemnité de fin de contrat de travail avec Cdf. Toutefois cette somme ne peut excéder le montant de la prime de conversion que vous auriez perçue si vous vous étiez converti.

Quand, pendant ou à la fin de votre congé, vous quittez Cdf pour une nouvelle activité professionnelle, vous bénéficiez des aides correspondant à la solution que vous avez choisie (conversion, création d'entreprise), déduction faite des sommes que Cdf vous a versées pendant votre congé.

A l'expiration du congé individuel d'adaptation professionnelle : votre contrat de travail avec Cdf prend fin. Vous percevrez l'indemnité de fin de contrat et vous pourrez prétendre aux prestations de l'assurance chômage.

C Si vous refusez à la fois l'emploi de conversion qui vous est proposé et le congé individuel d'adaptation professionnelle, votre contrat de travail avec Cdf est rompu. Vous percevrez les indemnités légales de rupture de contrat et vous pourrez prétendre aux prestations de l'assurance chômage.

3 Vous avez entre 40 et 45 ans et votre ancienneté est de 20 ans au moins.

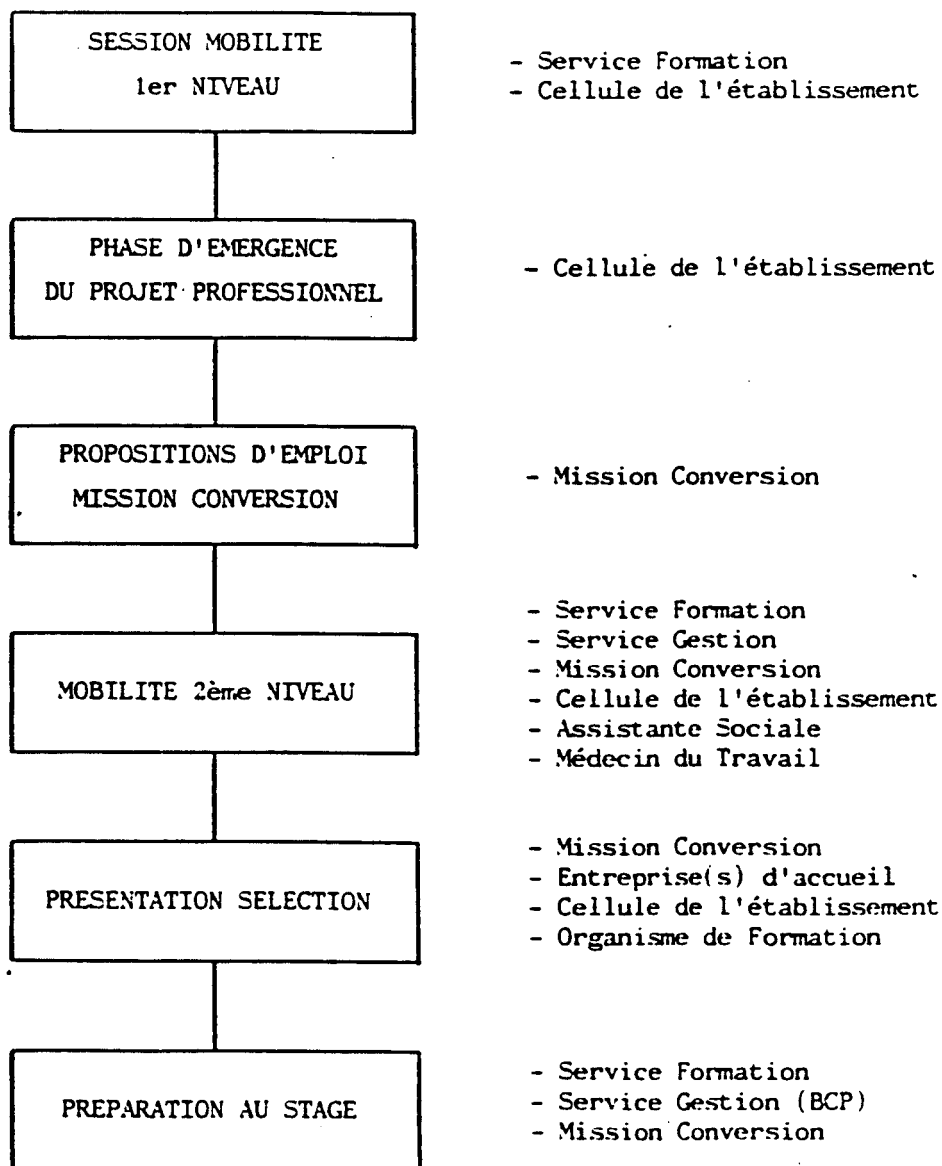
Vous serez :

soit reclassé dans d'autres établissements de votre Bassin ou du Groupe,
soit détaché à l'extérieur de Cdf.

ANNEXE VI

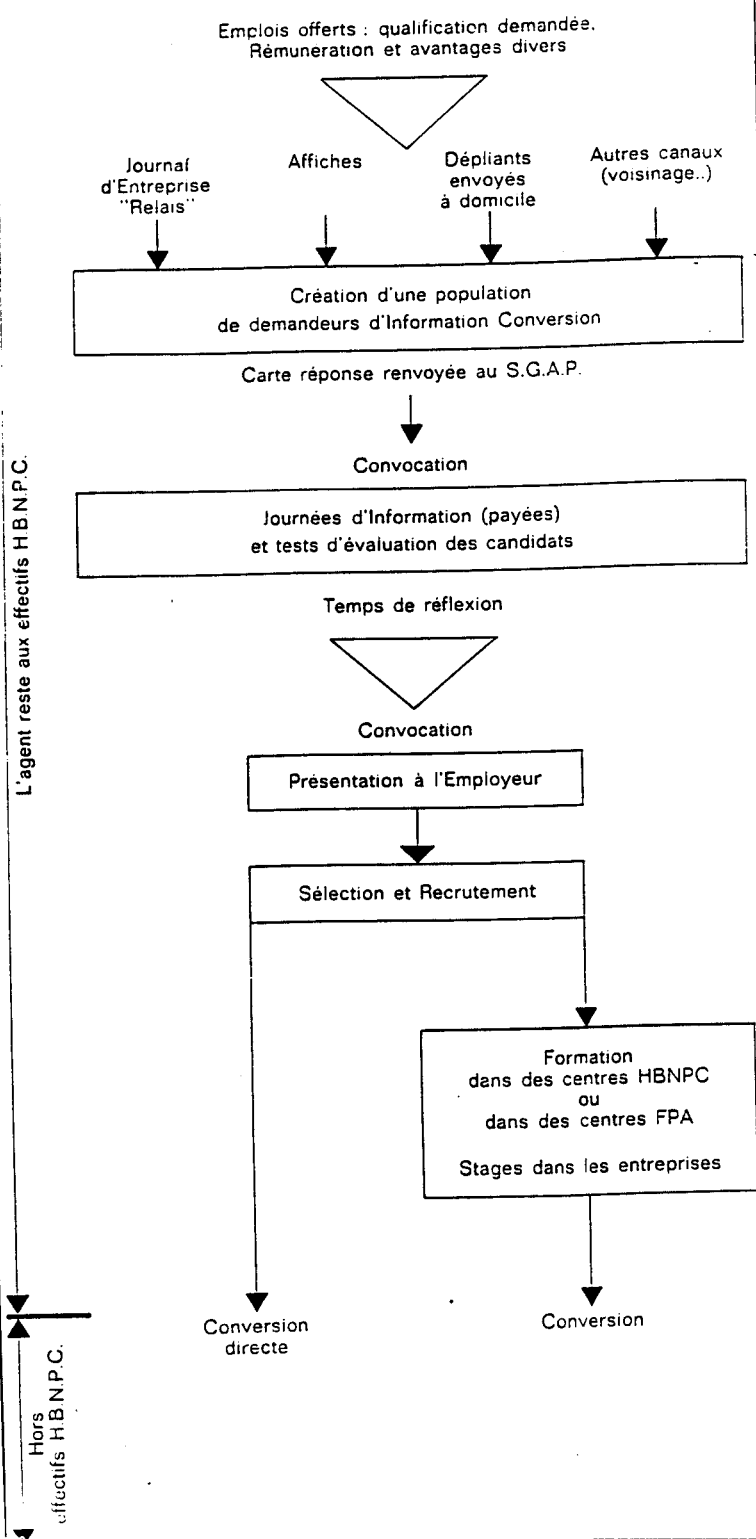
PREPARATION ET SELECTION DES AGENTS A CONVERTIR

INTERVENANTS :



ANNEXE VII

PROCESSUS GENERAL DE LA CONVERSION



H.B.N.P.C.

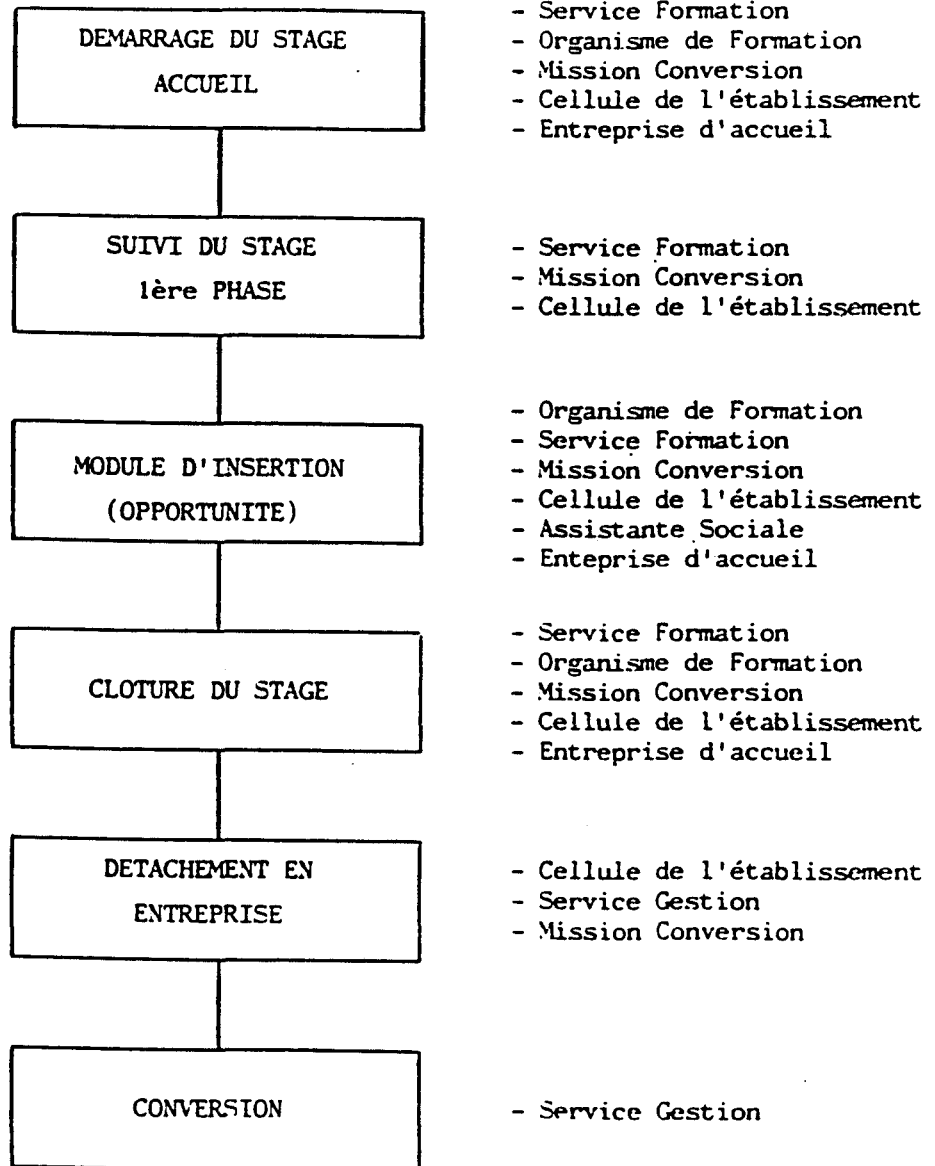
Service Gestion
et Administration
du Personnel
(S.G.A.P.)
62420
BILLY-MONTIGNY
Tél. (21) 20.11.61

ANNEXE VIII

- ANNEXE 3 -

DEROULEMENT DU STAGE DE FORMATION ET SUIVI

INTERVENANTS :





PRINCIPAUX METIERS

(faisant l'objet d'opérations de conversion
d'agents issus des H.B.N.P.C.)

- MACONS
- PEINTRES
- COUVREURS
- CHARPENTIERS
- PLOMBIERS
- ELECTRICIENS
- V.R.D.
- POSEURS DE REVETEMENT DE SOL
- CONDUCTEURS d'ENGINS
- CONDUCTEURS ROUTIERS
- CONDUCTEURS D'AUTOBUS
- GARDIENNAGE
- GARDIENS D'IMMEUBLE
- METIERS DE L'INFORMATIQUE
- ETANCHEISTES
- BOUCHERS DESOSSEURS

ANNEXE X

REPLICATION DU PERSONNEL
de l'Etat technique
Date de mise a jour: 31.03.90

TRIBUNE DE FORMATION
Operative Conversion

18310390.DRL

Page 1/5

IP	C1 C2	Libelle de l'Operation	N°		IS	Dates SESSION	F	E	O1	O2	C	% C/F
12	28	Travaux 3 ^{eme} groupe	021		16	03.10.88 24.02.89	13	13	13	0	13	100,00%
8	9	Cont. Chantier Routier	026		11	16.05.88 14.04.89	9	8	0	0	8	88,89%
12	12	Couvreurs 3 ^{eme} groupe	033		39	27.06.88 27.01.89	12	11	3	0	11	91,67%
15	15	VRD Urbain	034		29	04.07.88 01.03.89	15	13	13	0	7	46,67%
16	14	VRD Etanchette	035		138	04.07.88 07.04.89	2	1	1	0	0	100%
31	65	Travaux	038		64	29.08.88 17.02.89	31	27	23	0	19	61,29%
16	22	Travaux	039		38	12.09.88 17.03.89	16	16	18	0	15	93,75%
4	16	Travaux	040		35	03.10.88 31.03.89	4	3	3	0	3	75,00%
35	56	Travaux	043		25	14.11.88 14.02.89	20	9	0	0	10	50,00%
24	24	Travaux	044		7	12.09.88 17.03.89	5	4	4	0	3	60,00%
20	13	Travaux	046		3	03.10.88 03.03.89	1	1	1	0	1	100,00%
	9	Travaux	048		15	14.11.88 30.06.89	3	1	2	0	2	66,67%
	10	Travaux	049		1	07.11.88	5	1	0	0		100%
	28	Travaux	052		3	30.06.89	3	2				100%
15	31	Travaux	052		29	11.88 31.03.89	16	16	21	0	13	91,25%
15	86	Travaux	054		16	02.89 14.04.89	0	17	17	0	10	58,82%
223	486	Travaux	056		225		186	143	0	148	65,79%	

des que U2= 0 alors % C/F est définitif.

Interruption de la Formation
du 10.11.88 au 16.01.89
Interruption de la Formation
du 23.12.88 au 06.03.89
SUCCESSIONS: 1 candidat(sans suite)

OPERATIONS 055 ET 056 ANNULEES.

pp	(1)	(2)	Libellé de l'opération	N°	Classement	Dates	F	E	O1	O2	T	%
						SESSIM						L/F
20	13	16	Conducteurs Autobus MUSISSY	057	0	06.12.89 28.02.89	21	17	16	0	16	76,19%
			Etanchéistes MUREMUNI	058	2	12.09.88 23.06.89	2	1	1	0	1	50,00%
29	86		Magons Coffreurs MNECY	059	0	13.02.89 13.07.89	26	22	22	0	21	80,77%
6			Magons Coffreurs MHELY-IR SIKKISTEINE	059	0	13.02.89 13.07.89	9	8	8	0	5	55,56%
15			Magons Coffreurs Région Lyonnaise	061	64	13.02.89 13.07.89	3	1	1	0	4	0
9	9		Charcuterie Salaisons LE PRINCE GORNET	060	8	24.11.80 24.02.09	7	7	7	0	7	100,00%
15			Magons Coffreurs SAINT ETIENNE	062	1	20.02.89 13.07.89	1	1	1	0	1	100,00%
12	37		Magons Coffreurs LYON	062	30	20.02.89 13.07.89	12	10			11	91,67%
15	43		Magons Coffreurs MONTMIRAIL	063	1	20.02.89 10.01.09	1	14			1	100,00%
15	22		Magons Coffreurs TOMBELLE BERTVILLE	064	2	20.03.89 22.09.89	1	1			0	0
10	17		Magons Coffreurs MORIGNES	065	19	30.01.09 13.05.89	10	9	9	0	9	90,00%
15			Ouvriers VPD ILE DE FRANCE	066	51	20.02.89 20.07.89	15	11	2	0	10	66,67%
15			Ouvriers VPD ILE DE FRANCE	067	51	20.03.89 01.09.89	15	12			11	73,33%
40	67	1	Ouvriers spécialisés BETON ROCKLAND	068	16	06.03.89 02.06.89	7	8	9	1	8	114,29%
				068	36	17.04.89 13.07.89	6	4	4	0	4	66,67%
				068		19.06.89 15.09.89	0	2	4	0	2	25,00%
				068		04.09.89 24.11.89	2	2	2	0	2	100,00%
				068			2	2	2	1	2	100,00%
216			TOTALE Page 2		298		233	191	127	6	176	75,54%

dont prêt de personnel = 1

Op	C1	C2	Libellé de l'opération	N°	Mo	Jour	Montant	F	E	01	02	C1	% C/F
72	136		ouvriers syndicalisés DETUN ROCKLAND II	068 (5)	M	104	15.10.89 16.03.90	12	9	12	2	10	93,33%
				068 (6)	M		11.12.89 16.03.90	1	2	2	2		,00%
				068 (7)	M		22.01.90 20.04.90	11					,00%
				068 (8)	M		05.02.90 04.05.90	1		1	1		,00%
				068 (9)	M		19.03.90 13.06.90	6					,00%
				068 (10)	M		02.04.90						,00%
				068 (11)	M		.05.90						
				068 (12)	M		.09.90						
				068 (13)	M		.10.90						
				068 (14)	M		.12.90						
30	46		Associations coiffeurs MIRIS LYON	069	M	3	28.03.89 30.06.89	3	1	19	0	15	33,33% 88,24%
15	37		lingons MIRIS	070	M	25	13.03.89 11.08.89	12	11	8	0	5	41,67%
15	23		Ouvriers VRO Ile de France	071	M	5	09.05.89 22.09.89	4	4			0	,00% 30,77%
25			OPERATION 5	072 (1)	M	5	19.06.89 18.09.89	1	10			0	,00% 83,33%
				072 (2)	M	5	03.07.89 06.10.89	12	8			8	66,67%
				072 (3)	M		11.09.89 11.12.89	13	0				,00%
17			OPERATION 6	073	M		11.09.89 11.12.89	8	8			8	100,00%
174	242		TOTAL Page 3			238		150	80	50	12	61	

OPERATION 074 ANNULEE.

F: 15 1e 10.04.89

P	C1 C2	Libellé de l'opération	N°		5 19	Dates SESSION	F	E	D1	D2	()	% C/F
35	24	Maçons coffreurs NIX LES BAINS	075	H H	2 19	17.04.89 20.07.09	1 20	1 19	1 18	0 0	1 11	100,00% 55,00%
17	8	Contremaître chantier MPCENONT	076	H GMT	7 2	17.04.89 16.03.90	3 1					,00% ,00%
16	18	Maçons coffreurs NIF DE FRANCE	080	H H	1 12	29.05.89 29.09.09	1 0		6 6	0 0	4 4	,00% 50,00%
8	12	Maçons coffreurs MESHINCUN	081	H H	1 13	16.05.89 18.08.89	1 11				5	,00% 45,45%
10	19	Bouchers désosseurs MORIGNES	082	H H	10 1	12.06.89 22.09.89	10	4	3	0	4	40,00%
16	34	Agents surveillance	084	H H	33	22.05.89 23.09.89	16	16	13	0	16	100,00%
12	16	Maçons coffreurs BOURG EN BRESSE	086 (1)	H H	1 15	26.06.89 31.12.89	4	4	4	0	3	75,00%
8	18		086 (2)	H M	11	16.10.89 25.03.90	4	3	3	3		,00%
15	41	Maçons coffreurs BTP NORD/PAS de CALAIS	090	H H	17 7	18.09.89 23.03.90	8 10	5 8				,00% ,00%
15	39	Poseurs canalis.eau MARRAIS ET JOUININ	092	H H	27	16.10.89 06.04.90	17					,00%
12	21	Ouvriers V.R.D. Région Parisienne	093	H H	15 6	06.11.89 22.05.90	10					,00%
10	25	Conducteurs d'autobus MILISNY	094	H H	16 9	16.10.89 29.12.89	12	11			11	91,67%
15	35	Maçons coffreurs NORD	096	H H	8 18	05.12.89 31.05.90	16					,00%
12	10	Conducteurs autocars MARNE LA VALLEE	097	H H	2 4	08.01.90 02.03.90	3	2			2	66,67%
15	17	Surveillants MPC du RHONE	098	H H	11	08.01.90 27.04.90	7	4				,00%
			099	H H		en préparation						
16	339	TOTAL Page 4			276	339	163	88	48	3	58	

OPERATIONS 077 à 079 ANNULEES

OPERATION 083 ANNULEE

OPERATION 085 ANNULEE

OPERATIONS 087 à 089 ANNULEES

OPERATION 091 ANNULEE

OPERATION 095 ANNULEE

32

Op	C1 C2	Libellé de l'Opération	N°	Quantité	Dates PÉRIODE	F	E	01	02	F	% C/F
14	25	Traitement MINGLES	100	21	22.01.90 23.01.90	14	1				
			101	en préparation							
	17	Traitement Personnel SKN01E	102	9	15.01.90 01.06.90	9					
10	20	Conduct. Poids Lourds KORD	103	15	05.02.90 04.05.90	5					
			103	26.03.90		5					
			103	29.06.90							
			104	en préparation							
3	3	Magnets coffreurs SOPEH	105	3	05.03.90 27.07.90	2					
1											
2											
1											
27	65	TOTAL Page 5		51		36	0	0	0	0	
16	1510	ENSEMBLE		1423		807	545	368	21	443	

ANNEXE XI

le 19 Mars 1992

ETAT RECAPITULATIF
des différentes phases de la procédure
pour les années 1984-1985-1986-1987-1988-1989-1990-1991

		1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	TOTALX
1	DOSSIERS OUVERTS	30	43	67	203	236	115	35	9	734
2	DOSSIERS INSTRUITS	21	25	39	143	175	94	24	5	526
3	DOSSIERS PASSES AU COMITE DE PARRAINAGE	9	10	22	114	158	74	18	5	410
4	NOMBRE DE DECISIONS FAVORABLES DU COMI- TE DE PARRAINAGE	2	10	20	110	143	62	19	5	371
5	NOMBRE DE CREATIONS D'ENTREPRISES	2	9	11	94	142	57	24	5	344
6	NOMBRE DE REINTEGRATIONS	-	1	1	2	3	4	5	5	21
	↓ DEVENIR									
	CONVERTIS		1	1	1	1	2	1	1	8
	C.C.F.C.								3	3
	C.I.A.P.						1	1	1	3
	E.D.F.							1		1
	TRANSFERE COKES DE DROCOURT					1				1
	SORTIE PARTICULIERE							1		1
	DECEDES				1	1	1	1		4
	TOTAL		1	1	2	3	4	5	5	21

ANNEXE XII

- 2 -

SECTEUR D'ACTIVITE DES CREATIONS D'ENTREPRISES

01 AGRICULTURE	(2)
0157 Elevage d'ovins - 1	
0163 Aviculture - 1	
02 SYLVICULTURE ET EXPLOITATION FORESTIERE	(2)
0220 Exploitation forestière - 2	
03 PECHE	(1)
0330 Pisciculture - 1	
15 PRODUCTION DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION ET DE CERAMIQUE	(1)
1505 Fabrication de produits en plâtre - 1	
21 TRAVAIL DES METAUX	(1)
2108 Mécanique (HP) - 1	
24 PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL	(1)
2408 Chaudronnerie - 1	
38 BOULANGERIE - PATISSERIE	(2)
3840 Boulangerie-Pâtisserie - 1	
3850 Pâtisserie - 1	
47 HABILLEMENT	(1)
4705 Confection de chemiserie et lingerie - 1	
55 INDUSTRIE DE MISE EN OEUVRE DU BATIMENT	(21)
5512 Infrastructure générale - 4	
5560 Maçonnerie - 4	
5571 Menuiserie, serrurerie - 1	
5572 Couverture, plomberie, installations sanitaires - 8	
5573 Aménagement - 4	
56 RECUPERATION	(5)
5601 Récupération de ferraille - 3	
5602 Récupération du bois - 1	
5602 Récupération de briques - 1	
57 COMMERCE DE GROS ALIMENTAIRE	(1)
5703 Fruits et légumes - 1	
60 INTERMEDIAIRES DE COMMERCE	(2)
6002 Métaux - 1	
6010 Produits divers - 1	
61 COMMERCE DE DETAIL DE GRANDE SURFACE	(1)
6101 Exploitation de supermarché - 1	
62 COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE	(104)
6211 Commerce de détail indépendant d'alimentation générale - 95	
6212 Superette indépendante - 3	
6243 Commerce de détail de viandes - 5	
6245 Commerce de détail de vins - 1	
63 COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE NON SPECIALISE	(6)
6305 Commerce non alimentaire non spécialisé - 6	

64	COMMERCE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE SPECIALISE	(34)
6411	Habillement - 3	
6412	Chaussures - 2	
6414	Textiles pour la maison - 2	
6423	Droguerie Bazar - 1	
6424	Matériel électrique - 1	
6440	Articles Médicaux - 1	
6446	Fleurs - 8	
6447	Articles de sports, pêche, chasse - 1	
6448	Tabac, journaux - 3	
6449	Cassettes vidéo - 10	
6449	Philatélie - 1	
	Agence immobilière	
65	RECUPERATION ET COMMERCE DE L'AUTOMOBILE	(10)
6501	Commerce de détail d'accessoires automobiles - 2	
6502	Carburants et lubrifiants - 1	
6503	Vente de véhicules automobiles - 3	
6506	Réparation de véhicules automobiles - 4	
66	REPARATIONS DIVERSES	(1)
6604	Réparations non désignées par ailleurs - 1	
67	HOTELS - CAFES - RESTAURANTS	(105)
6701	Cafés-Restaurants - 5	
6702	Friterie - 9	
6703	Traiteur - 2	
6704	Débit de boissons - 1	
6705	Café-Tabac - 8	
6707	Café-Librairie - 1	
6707	Café-Brasserie - 28	
6707	Café-Loto - 3	
6707	Café Station Service - 1	
6707	Café Epicerie - 1	
6708	Hôtels-Restaurants - 5	
69	TRANSPORTS	(8)
6911	Transports de marchandises - 1	
6912	Camionnage - 6	
6926	Taxi - 1	
74	AUXILIAIRES DE TRANSPORT ET AGENCES DE VOYAGES	(1)
7408	Autres auxiliaires de transport - 1	
77	ACTIVITE D'ETUDES, DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE	(14)
7703	Cabinets d'études informatiques et d'organisation - 8	
7706	Cabinet de géomètre - 1	
7714	Services rendus aux entreprises - 5	
78	AUXILIAIRES FINANCIERS ET D'ASSURANCES	(3)
7802	Auxiliaires d'assurances - 3	
80	LOCATION ET CREDIT-BAIL MOBILIERES	(2)
8004	Location de voitures particulières - 2	
82	ENSEIGNEMENT	(3)
8205	Cours de guitare - 1	
8206	Auto-école - 2	

- 84 SANTE (3)
 - 8403 Cliniques Générales - 1
 - 8412 Auxiliaires médicaux - 1
 - Cabinet généraliste Médical - 1

- 87 SERVICES DIVERS (10)
 - 8701 Laverie - Pressing 4
 - 8703 Salon de coiffure - 2
 - 8706 Studios de photographie - 1
 - 8707 Agence en relations humaines - 1
 - 8708 Service de nettoyage -1
 - 8710 Ramonage et services divers - 1

ANNEXE XIII

- 5 -

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES CREATEURS D'ENTREPRISES

I - PAS-DE-CALAIS -

- 1) Arrondissement de LENS - 116 Lens(19)- Liévin(8) Harnes(10)-Fouquières-lez
-Lens(4)-Oignies(6)-Montigny-en-Gohelle(3) -
Evin -Malmaison(5)-Méricourt(4)-Sains-en -
Gohelle(3)-Sallaumines(6)-Hénin-Beaumont(3) -
Carvin(4) Bully-les-Mines(1)-Bois-Bernard(1) -
Estevelles (1)
Dourges(5)-Rouvroy(3)-Wingles(3) Meurchin(1)
Courcelles-lez-Lens(1)-Annay-sous-Lens (1)
Loos-en-Gohelle(1) Courrières(5)
Libercourt(3)-Loison-sous-Lens(4)
Mazingarbe(1)-Leforest(2)
Grenay(1)-Pont-à-Vendin(2)Noyelles-sous
Lens(2)
Vendin-le-Vieil(2)-Billy-Montigny(3).
- 2) Arrondissement d'ARRAS - 20 Avion(3)-Wanquetin(1) Alette(1)-Boyelles(1)
Neuville-St-Vaast(1)- Brebières(2)
Gouy-Servins(1)-Vitry-en-Artois(1)Bouret
S/Canche (1)
Noyelles-sous-Bellonne(1)-Souchez(1)-Bourlon(1) -
Arras(3)-Saint-Laurent-Blangy(1)-Maroeuil(1)
- 3) Arrondissement de BETHUNE -19 Auchel(4)-Auchy-les-Mines(2)-Bruay-en-
Artois(3)-
Lillers(1) Divion(1)-Fauquissart(1)-Noeux-les-
Mines(1)- Sains en Gohelle (2)- Marles (1)
Calonne-Ricouart(1)-Aix-Noulette(1)-Beuvry(1)
- 4) Arrondissement de BOULOGNE-
SUR-MER - 2 Equihen(1)-Boulogne-sur-Mer(1)
- 5) Arrondissement de ST OMER - 1 Aire-sur-la-Lys(1)

II - NORD -

- 1) Arrondissement de VALENCIENNES 58
 - Valenciennes(11)-Onnaing(4)-Bruay-sur-Escout(7)
 - Condé-sur-Escout(2)-Escaupont(4)-Fresnes-sur-Escout(2)-Lourches(1)
 - Bellaing(1)-Helesmes(1)-Denain(1)
 - Wavrechain(2)
 - Wallers(2)-Haveluy(2)-Neuville-sur-Escout(2)-Saint-Saulve(2)-Saint Amand(2)-Petite Forêt(1)-Vicq(1)- Anzin (1)
 - Crespin(1)-Aubry-du-Hainaut(1)-Hergnies(1)-Escaudain(2)-Bouchain(1)
 - Quievrechain(1)Douchy-les-Mines(1)-Vieux-Condé(1)-Wavrechain (1)

- 2) Arrondissement de DOUAI - 51
 - Douai (18)-Roost-Warendin(3)-Lallaing(5)
 - Somain(3)-Auby(7)-Waziers(1)-Fenain(1)
 - Aniche(4)-Sin-le-Noble(3)-Pecquencourt(2)-Dechy(1)-Lambres-lez Douai(1)-Marchiennes(1)-Lewarde(2)

- 3) Arrondissement de LILLE - 26
 - ROUBAIX-TOURCOING
 - Lille(9)-Phalempin(2)-Seclin(2)-Annoeullin(1)-Wahagnies(1)-Sainghin-en-Weppes(1)
 - Wambrechies(1)-Mons-en-Baroeul(1)
 - Herrin(1)-Hem(1)-Roubaix(2) Tourcoing(4)
 - La Bassée (1)

- 4) Arrondissement d'AVESNES/S/HELPE - 3
 - Maubeuge(3)-

- 5) Arrondissement de DUNKERQUE - 1
 - Saint-Pol-Mer (1)

- 6) Arrondissement de CAMBRAI - 5
 - Clary(1)-Caudry(1)Cambrai(2)
 - Le Cateau(1)

III - AUTRES DEPARTEMENTS - 30

Aude- 1 (Castelnaudary)
Bouches du Rhône - 1 (Gardanne)
Hérault - 1 (Lunel) - 1 (Sète)
Corrèze - 1 (Madranges)
Somme - 2 (Le Crotoy - Cahon-Gouy)
Orne - 1 (Mortagne au Perche)
Var - 1 (Saint-Mandrier)
Alpes de Haute-Provence - 1 (Colmars-les-Alpes)
Pyrénées Orientales - 1 (Vinça)
Lot et Garonne - 2 (Saint-Sylvestre Dausse)
Seine - 4 (Paris)
Indre et Loire - 1 (La Celle St Avant)
Yvelines - 1 (Meulan)
Eure - 1 (Louviers)
Landes - 1 (Roquefort)
Essonne - 1 (Savigny/Orge)
Seine St Denis - 1 (Drancy)
Gard - 1 (Carsan)
Aisne (1) St Quentin
Hauts de Seine Fontenay (2)
Maine et Loire=Angers (1) - Nanterre (1)
Essonne(91) Corbeil Essonne (1)

IV - ETRANGER - 1

Belgique - 1

ANNEXE XIV

GUIDE D'ENTRETIEN

Nous aimerions comprendre les conséquences de la reconversion sur la vie des ex-agents des HBNPC

Nous allons commencer l'entretien par la situation avant la reconversion pour aborder ensuite la manière dont vous vous êtes adapté à cette nouvelle situation.

I - Education, formation, milieux de socialisation

- Famille :

positions professionnelles du père et évolution,
projet parental : assignation, indifférence, souhait de ne pas entrer aux mines.

- Education familiale : soutien, indifférence, ...

- Formation :

expériences scolaires : niveau atteint, souvenir,
sentiment : rejet de l'institution,
formations suivies ensuite.

- Milieux de socialisation vécus : amis, association, souvenirs.

- Les événements lors de cette période : ruptures, changements importants.

II - Carrière professionnelle avant l'entrée en reconversion

- Emploi occupé lors de l'entrée aux mines :

position (galibot, abattage, fosse..),
description de l'activité et difficultés,
relations professionnelles (hiérarchie, avec les pairs).

- Evolution de la carrière aux HBNPC :

description des postes occupés : continuités/ruptures,
relations professionnelles; hiérarchie/pairs,
événements marquants; fond/jour, grève, accidents, maladies...,
effets de la modernisation.

- Situation avant la reconversion.

III - L'expérience de la reconversion

- Perception du changement :

signes,
réunions avec les cadres/informations par la presse/contacts dans la cité,

discussions entre vous/mouvements de résistances,
sentiment du moment; abattement, angoisse, soulagement...

- Déroulement de la reconversion :
rapport avec cellule Mission Conversion/cellule de l'établissement,
propositions des HBNPC (lieu, secteur, entreprise..),
acceptation/refus (causes, mise en CIAP..),
mobilité géographique; problèmes, résistances.
- Entrée en formation :
lieu (AFPA, HBNPC, entreprise d'accueil),
durée, contenu, diplômes acquis.
- Entretiens effectués : nombre, durée, acteurs (Chambre des métiers, entreprises
accueil..).
- Aides des HBNPC : primes, indemnités compensatrices de salaires, primes de stage,
suivi des HBNPC (déroulement, visite, soutien moral..).
- Sentiment du moment : attentisme, angoisse, exaltation.

III - La situation depuis la reconversion

- Emploi de reconversion :
raisons de ce choix (créations d'entreprise/EDF/salarié),
poste de départ : description,
changements par rapport aux "mines" (répétitivité, contrôle,
déqualification)
savoirs réutilisés; sécurité, charge de travail, solidarité,
relations professionnelles; tensions, rejet, intégration rapide.
- Parcours depuis ce premier poste :
formations suivies : initiative personnelle ou non
postes occupés; description, relations..
différences entre les postes : continuités/ruptures,
ascension.
- Changement dans la vie depuis la reconversion
famille, association, politique, loisirs.
- Projets professionnels aujourd'hui.

IV - Bilan général sur la reconversion et le parcours réalisé depuis.

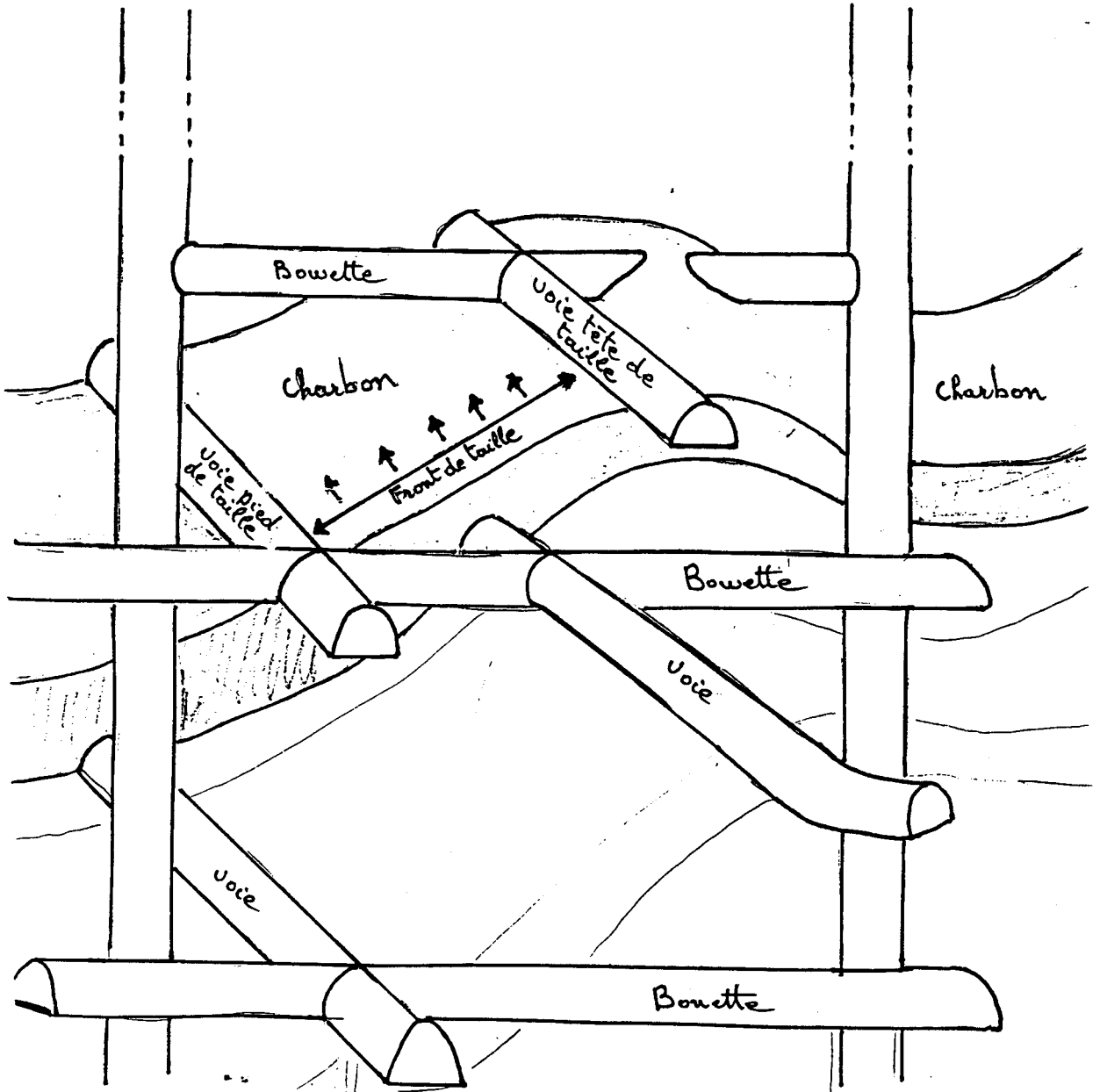
Comparaison expériences présentes et passées.

Un chantier.

M DOUGEZ

puits
d'entrée d'air

puits
de retour d'air



ANNEXE XVI

Poème de Mr. Hembert

Notre Terrils

*Il était là, il était haut, il était beau,
Ce n'était pas une montagne, ni une colline, mais notre terrils,
La végétation avait pris racine sur son dos tout noir,
Qu'à plusieurs kilomètres, on pouvait l'apercevoir,*

*Pourtant, un jour, des hommes décidèrent de l'enlever
Ils vinrent à son grand pied, et là, avec leurs engins,
On lui traça une route autour de son corps,
Une route en forme de serpent,*

*On le meurtrit,
Petit à petit, ils arrivèrent à sa coupelle,
Et là, tel un condamné à mort, on le guillotina, on lui coupa la tête,
Le rouge se fit noir, le rouge de ses terres brûlées,
On aurait juré du sang qui coulait,*

*Tel un enfant sans défense, un enfant qui ne peut pleurer,
Il se mit à pleurer, à nous empoussiérer dans nos cités,*

*Pourtant, là, loin sous terre, là, au fond de la mine,
Là, dans les ténèbres des galeries, combien de mineurs y ont laissé leur peau,
Combien de mineurs y ont laissé leurs os,
Combien de mineurs ont été silicosés,
Combien nous ont quittés,*

*Combien de grands-mères, de mères, de veuves ont-elles pleuré ses terres remontées,
A leurs yeux, le terrils n'était pas une pyramide,
Mais un monument sacré qui disparaît à jamais,
Que restera-t-il de nous, mineurs de fond, si on nous enlève tous nos terrils,
Que restera-t-il comme souvenirs à nos enfants, petits-enfants,*

*Il était là, il était haut, il était beau,
Ce n'était pas une montagne, ni une colline,
Mais notre terrils.*

