

OÙ TU VAS?

QUI VEUT, PEUT

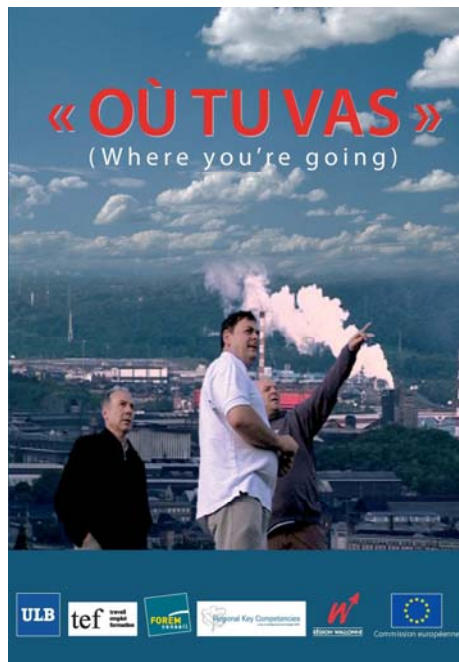
Où je vais? Tout le monde s'est posé la question au moins une fois dans sa vie. Bien sûr, on ne peut pas prédire ce que l'avenir nous réserve mais nous avons tous quelques points de référence auxquels nous raccrocher quand le doute nous assaille : notre emploi est l'un d'eux...

Pour les habitants de la province de Liège, cette question a certainement été fréquente et pesante. Dernièrement, Liège a été affligé par des fermetures de compagnies, des faillites ainsi que par des restructurations successives, qui ont menacées les emplois de milliers de ses citoyens aussi bien que la prospérité économique et sociale de la province. Dans ce contexte, le projet *Article 6 "Compétences régionales clés – Une manière de gérer les changements structurels"* a analysé les caractéristiques de cette situation critique et développé un outil innovateur appelé « Panneau de Signalisation Régional » (PSR). En plus, le projet a disséminé les résultats de son analyse à travers un film très intéressant qui montre la vraie vie des ouvriers licenciés après la fermeture de la compagnie d'aluminium Eurofoil. Ce film présente une image d'espoir, grâce à l'intervention du projet *"Compétences régionales clés"* : il prouve qu'en dépit des difficultés liées aux restructurations dans le bassin de Liège, les ouvriers licenciés regardent encore le futur avec optimisme.

COUP- D'OEIL SUR LIEGE, LE PROJET ET LE FILM

La région Liégeoise a été fortement marquée par l'industrialisation du XIXème siècle, qui a vu apparaître les charbonnages et les aciéries mais aussi le secteur des métaux lourd et des usines d'armement. Aujourd'hui, comme le dit Bernadette Mérenne, professeur de géographie économique à l'Université de Liège : *"la ville et ses environs doivent faire face à une mutation sans précédent, comme la plupart des régions à vocation industrielle. Il s'agit de passer d'une société industrielle à une société post industrielle. Et cela implique de nombreuses pertes d'emploi. Par exemple, 100,000 emplois ont été supprimés dans l'industrie manufacturière au cours des dernières quarante années, représentant deux tiers du nombre total des emplois qui existaient en 1960. Nous avons bien entendu gagné de nouveaux emplois dans les secteurs des services et du commerce, environ 60,000, mais au total cela se solde par un déclin général"*.

Constatant la situation critique du marché de l'emploi à Liège, le projet *Article 6 "Compétences régionales clés – Une manière de gérer les changements structurels"* a décidé d'analyser les caractéristiques de cette zone en consultant ses acteurs économiques et sociaux clés. En fait, "Compétences Régionales Clés" a élaboré et testé un outil particulier dénommé « Panneau de Signalisation Régional » (PSR) qui peut s'appliquer à toutes les régions qui participent au projet (le Comté de Ribe au Danemark, la région Sud Ouest de l'Angleterre, la région Vysocina en République Tchèque et la région Wallonne en Belgique). L'idée qui a donné naissance au PSR est de trouver de nouveaux moyens pour rassembler des informations à propos des régions, au lieu de se fier uniquement aux statistiques. La première étape consiste à localiser des acteurs régionaux susceptibles d'exprimer les tendances, idées, espoirs et inquiétudes liés au futur développement de la région. Les individus impliqués dans le PSR incluent non seulement des experts et chercheurs traditionnels, des décideurs privés et



publics, mais aussi d'autres experts, citoyens et « électrons libres » (individus qui peuvent apporter des éléments nouveaux et parfois inattendus au débat).

Dans ce contexte les partenaires responsables pour le sous projet belge, le Forem (service public wallon de l'emploi et de la formation professionnelle) et le TEF (centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation de l'Université Libre de Bruxelles), ont donné la parole à une douzaine d'anciens travailleurs du secteur de l'acier qui ont perdu leur emploi suite à la fermeture d'Eurofoil en 2005. Les partenaires ont commencé par quelques interviews puis ont décidé d'aller plus loin en produisant un court métrage sur les expériences personnelles des travailleurs licenciés dans la zone industrielle de Liège, ce qui leur a permis de présenter leurs craintes, leurs visions, leurs rêves et les perspectives qu'ils entrevoient pour l'ensemble de la région. "Où tu vas?" - le titre du film exprime dès le départ tous les doutes et réserves de ces travailleurs face à leur avenir.

EUROFOIL: UNE GOUTTE DANS L'OcéAN

Serge et Franco, 45 et 46 ans respectivement, nous ont emmené à Eurofoil, l'usine où ils ont travaillé jusqu'en mai 2005, lorsqu'elle a fermé ses portes, laissant 104 ouvriers sans emploi. Aujourd'hui le site est désert mais Serge et Franco entendent encore le bruit des machines et se rappellent le moment où ils ont déroulé la dernière feuille d'aluminium. *"Eurofoil a été sacrifiée sur l'autel du profit. Notre usine faisait du bénéfice mais pas assez aux yeux du groupe canadien Alcan, qui avait racheté la société en 2003. Les propriétaires canadiens ont dès lors décidé de la fermer. La mort d'Eurofoil après 43 années d'existence a été une décision délibérée"* dit Franco.

Le souvenir des jours pénibles qui ont suivi l'annonce de la fermeture d'Eurofoil à ses travailleurs est encore vivace pour Serge et Franco. *"Nous nous sommes d'abord sentis coupables. Etait-ce à cause de nous que l'usine devait fermer ? Mais à la fin nous savions que nous avions tout fait pour la préserver. Nous avons même ajouté un jour à notre semaine de travail, mais c'était peine perdue : les actionnaires exigeaient un niveau de rentabilité au-dessus de nos moyens"*.

La fermeture d'Eurofoil en mai 2005 a privé d'emploi 104 personnes: 81 d'entre elles étaient des ouvriers d'usine (tous des hommes) et 23 étaient des employés (18 hommes et 5 femmes). La majorité des ouvriers d'usine, 54 sur les 81, avaient plus de 40 ans. Ils avaient tous commencé à travailler très jeunes et avaient accumulé plus de 20 ans d'expérience professionnelle (parfois au sein d'une même entreprise). Leur formation de base est en général très faible ce qui constitue un obstacle à leur réintégration au marché de l'emploi. Sur les 104 travailleurs licenciés, 34 ont bénéficié de plans de retraite anticipée. Mais les autres? Ils devaient soit retrouver un emploi dans le même secteur ou suivre une nouvelle formation pour une profession différente. Et ici, l'âge joue un rôle important car il influence considérablement le processus de reconversion.

Comme le dit Anne Jamar, conseillère en accompagnement à l'emploi du Forem: *"La période de deuil varie selon les cas et selon les générations. Les personnes plus âgées ont tendance à s'opposer au changement, à sombrer dans l'alcoolisme et à souffrir de problèmes psychologiques... il leur est très difficile de chercher un travail dans un autre secteur, elles préfèrent rester dans le même domaine d'activités alors que la jeune génération est prête à aller de l'avant pour se recycler dans un autre secteur d'emploi. Les personnes plus jeunes ont tendance à changer radicalement de profession, ce qui s'avère beaucoup plus difficile pour les personnes âgées de 40 à 50 ans. Celles-ci sont plus réticentes pour changer de profession même si elles savent parfaitement qu'elles ne trouveront plus de travail dans le même secteur"*.

Pour aider les anciens travailleurs d'Eurofoil, une "Unité de Reconversion" a été mise en place en mai 2005 et a fonctionné jusqu'à la fin d'avril 2006. Mais en quoi consiste exactement une "Unité de Reconversion" et quel est son rôle?

Avant tout, une Unité de Reconversion est mise en place à la demande de représentants syndicaux de l'entreprise au moment de la fermeture et après quelques réunions préparatoires entre le Forem, les représentants des travailleurs et les employeurs de la société. Elle est généralement localisée dans un endroit neutre, proche des travailleurs mais aussi de l'entreprise qui ferme. Son rôle essentiel est d'aider les travailleurs licenciés à retrouver un nouvel emploi et

si nécessaire, de leur permettre d'actualiser leurs qualifications ou d'acquérir de nouvelles compétences dans un domaine spécifique.

Comme Anne l'a expliqué: *“Grâce à cette Unité les travailleurs licenciés continuent à se rencontrer, peuvent poser des questions aux conseillers sociaux et communiquer avec d'anciens délégués syndicaux en activité au sein des sociétés au moment de l'annonce des licenciements collectifs. L'Unité est un endroit où les gens peuvent chercher un nouvel emploi et reprendre confiance en eux-mêmes et en l'avenir.*

Les conseillers professionnels et assistants sociaux attachés à l'Unité s'occupent individuellement de chacun des anciens employés. Après une première évaluation des compétences, qualifications et besoins du travailleur, on lui propose un « parcours de formation » destiné à stimuler sa mobilité professionnelle et augmenter ses chances de trouver un nouvel emploi. Ce « parcours » vise avant tout à améliorer les qualifications du bénéficiaire ou, parfois, l'orienter vers une autre profession.

Certains travailleurs fréquentant l'Unité demandaient simplement un peu de soutien et d'aide pour rédiger un CV ou postuler pour un emploi, alors que d'autres décidaient d'entreprendre une nouvelle formation. Parmi les anciens travailleurs d'Eurofoil, 30 ont introduit une demande de formation auprès de l'équipe de l'Unité. En avril 2006, à la fin de l'activité de l'Unité, 24 cours de formation avaient été suivis avec succès. 10 travailleurs avaient reçu une nouvelle formation de pontier, 12 une formation de chauffeur, 1 était devenu guide nature et un autre était devenu grutier, tandis que trois formations (2 en administration et 1 en espagnol), sont toujours en cours.

Un an après l'ouverture de l'Unité, les résultats sont encourageants: parmi les 69 travailleurs ayant suivi les activités de l'Unité de Reconversion, 53 ont trouvé un nouvel emploi tandis que 16 seulement sont toujours à la recherche d'un travail. Certains ont orienté leur reconversion vers un domaine correspondant à une “passion” ou à un intérêt privé. On peut citer comme exemple Christophe qui travaille actuellement comme formateur en secourisme pour des entreprises industrielles. Christophe avait pratiqué une activité similaire comme bénévole auprès de la Croix Rouge pendant un certains temps et a pu transformer cette activité en une nouvelle profession avec l'aide de l'Unité.

Toutefois, avoir la possibilité de convertir une passion en un nouvel emploi n'est pas à la portée de tout le monde. Certains anciens travailleurs d'Eurofoil n'ont pu trouver que des emplois qui impliquent des sacrifices en termes de trajets plus longs ou de salaire moins élevé Joseph, par exemple, a accepté un emploi dans une usine d'aluminium à Dudelange, Luxembourg. Il a été rétrogradé de contremaître à simple ouvrier, mais il ne se plaint pas. *“Je suis absent de la maison pendant toute la semaine et parfois je dois travailler pendant les week ends: je fais cela pour assurer la sécurité matérielle de ma famille”* nous dit Joseph en regardant les photos de son petit garçon.

Philippe travaille maintenant dans une prison à Bruxelles et parcourt chaque jour plus de 200km pour s'y rendre. *Bien sûr je suis fatigué car le trajet est long mais si tout se passe bien, je resterai là jusqu'à la fin de ma carrière professionnelle. Je sais que j'ai eu de la chance, ma femme m'a beaucoup aidé, aussi psychologiquement et maintenant j'ai aussi un nouveau travail !”*

Tous s'accordent à dire que l'Unité de Reconversion a joué un rôle important pour les aider à retrouver un emploi ou simplement pour rester en contact avec les collègues dans les moments difficiles. *“Ce que l'Unité de Reconversion m'a appris c'est la débrouillardise et l'ingéniosité. Après un an j'ai le sentiment que je tiens debout tout seul...”* nous dit Serge.

LIÈGE, UNE REGION PLEINE DE DYNAMISME!

Quel est le but de ce film ? Qu'est-ce que ces histoires nous montrent ?

Comme le dit Aline Bingen du TEF, le centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation de l'Université Libre de Bruxelles: *“le but principal de notre film était de montrer les expériences personnelles de travailleurs licenciés dans la zone industrielle de Liège et d'essayer de comprendre comment les personnes concernées voient leur région aujourd'hui et comment ils*

l'imaginent dans l'avenir. Nous voulions donner la parole à ceux qui sont directement affectés par les restructurations".

Le sentiment commun à tous ces travailleurs est que l'industrie lourde est condamnée à disparaître. Les fermetures, les faillites et les restructurations successives sont les principaux facteurs responsables de cette perception négative. Même s'il reste quelques possibilités d'emploi dans le secteur, la pratique de plus en plus courante de contrats d'emploi à court terme est perçue comme source d'instabilité. Beaucoup de travailleurs licenciés rêvent encore de voir une grande usine s'établir dans la région, et recruter des milliers de travailleurs victimes de licenciements. Mais ce n'est qu'un rêve...Récemment, quelques activités économiques florissantes sont apparues à Liège, par exemple dans les secteurs du transport et de la logistique et dans des industries liées aux nouvelles technologies (comme l'industrie spatiale). Malheureusement ces secteurs florissants recrutent très peu.

Malgré ce scénario négatif, beaucoup de travailleurs licenciés soulignent la nature optimiste, la persévérance et le courage des habitants de Liège. *"Quand vous avez tout perdu, les choses ne peuvent aller que mieux"* explique Franco. Persévérance, convivialité et adaptabilité: voici les trois caractéristiques des citoyens liégeois, qualités qui peuvent se révéler bénéfiques pour relancer l'économie de la région.

S'adapter à de nouvelles situations et toujours penser à l'avenir des jeunes générations : c'est la devise des acteurs économiques et sociaux de Liège. Comme le dit Bernadette Mérenne: *"essayer de trouver des solutions palliatives pour les chômeurs d'aujourd'hui est important, mais nous devons aussi penser à l'avenir, en proposant des formations qui resteront valables à long terme. Il est primordial d'informer les jeunes à propos des possibilités d'emploi existantes étant donné qu'aujourd'hui il y a pénurie de travailleurs dans certaines professions et surplus dans d'autres"*.

De leur côté, les jeunes semblent envisager l'avenir avec un certain optimisme. Comme la fille de Franco l'explique dans le film: *"Je ne me tracasse pas beaucoup à propos du chômage, je veux travailler dans le secteur de l'éducation, je crois qu'il y aura toujours des enfants dont il faudra s'occuper et, sinon, je trouverai un autre travail. L'industrie lourde est finie, il n'y a plus d'emploi dans ce secteur, plus d'avenir. Nous essayons d'étudier et de trouver du travail dans les secteurs qui en offrent."*

Liège doit changer son image, de même que la plupart des régions qui ont un passé industriel. On peut y parvenir en développant les aptitudes et les points forts de la région et aussi en stimulant l'adaptabilité et l'employabilité des citoyens. D'autres régions et villes telles que Bilbao et Glasgow sont citées comme des exemples de régénération réussie.

Bilbao, par exemple a été victime d'une grande crise à la fin du 20ème siècle qui a obligé la ville à repenser les fondements de son développement économique. La ville et ses environs ont dû faire face au défi des restructurations industrielles et gérer ses conséquences négatives. Après des années d'incertitude financière, Bilbao est redevenue une ville dynamique, avec une industrie de services en pleine expansion et focalisée sur la régénération environnementale et urbaine. Avec son territoire débarrassé des anciens sites industriels, la ville profite d'une véritable transformation physique, devenant de plus en plus attrayante pour les visiteurs. Le Musée Guggenheim et le Palais Euskalduna, un centre de conférence et de concerts, sont devenus les images de marque du nouveau Bilbao.

Toutefois, comme le dit le Professeur Mérenne: *"Je trouve intéressant de voir ce qui a été réalisé ailleurs, mais je crois qu'aucun modèle n'est directement transférable. Un projet est, selon moi, un problème qui concerne une communauté et son électorat doit trouver ce qui convient le mieux à la région"*.

Cela signifie qu'en fin de compte, la régénération d'une région dépend avant tout des acteurs qui agissent sur le terrain, de leur aptitude à prendre en charge des projets de développement ainsi que de leur capacité à vaincre le défaitisme. Comme le dit Henriette Hansen, Directrice de Projet du Projet de Compétences Régionales Clés: *"Il est important que les régions cessent d'être les victimes de la mondialisation. Les régions doivent prendre leur destin en main et envisager l'avenir de manière intelligente et démocratique"*.

Le film "Où tu vas" a pour but de stimuler un débat consacré à la manière de gérer la restructuration régionale. Il veut montrer que la régénération est possible pour autant que l'on garde l'espoir d'un avenir meilleur. Comme l'a dit Alain de Halleux, directeur de production du film: *"Ce film m'a profondément touché, il a été pour moi une expérience extraordinaire. Je croyais ne voir que morosité et désespoir, et au lieu de cela j'ai rencontré des gens créatifs et optimistes"*.

CONTACT

Aline Bingen
TEF, centre de sociologie du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles
tel 02 650 49 38, fax 02 650 33 35,
e-mail: Aline.Bingen@ulb.ac.be