Zeitschrift: Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier

Herausgeber: Association pour l'Étude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier

Band: 22 (2006)

Artikel: Expériences d'usines ou la construction des identités professionnelles ouvrières durant les Trente Glorieuses

Autor: Marti, Laurence

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-520352

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 04.09.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

EXPÉRIENCES D'USINES OU LA CONSTRUCTION DES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES OUVRIÈRES DURANT LES TRENTE GLORIEUSES

LAURENCE MARTI

ENTRE 1945 ET 1975, la ville de Moutier connaît un développement important de son industrie de la machine-outil, introduite à la fin du XIXe siècle dans le sillage de l'horlogerie. Ce développement est associé à une transformation des structures et du travail industriels. Des processus de rationalisation et de simplification des tâches sont introduits[1] et les besoins en main-d'œuvre ne cessent de croître. Les trois entreprises locales qui se partagent le marché du tour automatique, Joseph Pétermann SA, André Bechler SA et Les Usines Tornos SA, voient leurs effectifs augmenter de manière conséquente[2]. La main-d'œuvre locale est insuffisante et mobile, ce qui oblige les entreprises à recruter dans des cercles plus larges que les cercles de proximité habituels, et à adopter des modes de direction susceptibles de favoriser la stabilisation de la main-d'œuvre. Avec l'instauration de primes à l'ancienneté, d'une forte culture d'entreprise, d'une politique salariale favorable, mais aussi avec la création de logements, d'assurances, de foyer-cantine, de sociétés de loisirs, les entreprises se rapprochent largement de ce que G. Noiriel appelle le paternalisme industriel[3].

Si les histoires d'entreprise ou les études sur le paternalisme ont permis de mieux saisir les changements intervenus en matière de gestion du personnel du point de vue des entreprises[4], la manière dont les ouvriers eux-mêmes trouvaient leur place dans de telles configurations reste en revanche encore assez mal

[1] Cf. Marti Laurence (2001), Un exemple de rationalisation dans une PME: Les usines Joseph Pétermann SA, Moutier (1940-1960), in *Revue Suisse d'Histoire,* vol. 51, pp. 59-96

[2] Joseph Pétermann SA, seule entreprise pour laquelle nous disposions de chiffres précis, passe de 240 employés en 1939 à 450 en 1968.

[3] Noiriel Gérard (1988), Du «patronage» au «paternalisme»: la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française, in *Le Mouvement social,* juillet-décembre, no 144, 19-35.

[4] Cf. le no 144 de la revue *Le Mouvement social* (1988) consacré aux «Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui» ou Gueslin André (1992), Le paternalisme revisité en Europe occidentale, in *Genèses*, 7, mars, pp. 201-211.

connue. Ce n'est pas propre à l'Arc jurassien, ni même à la Suisse. Trop longtemps enfermée dans des catégories plutôt globalisantes, l'analyse du travail ouvrier a souvent ignoré l'acteur lui-même. Il faudra des réflexions comme celles de Bernard Lepetit[5] pour souligner l'importance de remettre au cœur de la réflexion la relation entre les acteurs et le contexte dans lequel ils évoluent et pour ouvrir, par là même, de nouvelles perspectives de recherche. A ce sujet, Michel Pigenet relevait récemment que si les ouvriers continuaient à offrir «un remarquable terrain d'analyse [...] à l'histoire de cette "énigme" que reste le travail [...], à l'évidence, nous sommes loin du compte pour ce qui touche à la connaissance de ce qui se joue autour des savoir-faire, affects, *habitus*, rapports interpersonnels, systèmes de valeurs et de représentations requis et forgés durant son exercice»[6].

Prenant appui sur ce genre de constat, l'article qui suit explore quelques aspects de la construction de l'identité professionnelle chez des ouvriers de la machine-outil à Moutier durant les Trente Glorieuses. Comment ces ouvriers s'insèrent-ils dans ce qui est considéré comme un «système à vocation intégrale»[7]? Il ne s'agit pas tant ici de cerner leurs conditions de travail, mais les références, compétences et interprétations qu'ils mobilisent pour donner sens à leur action, pour affirmer leur appartenance ou leur distance par rapport à un groupe professionnel ou à l'entreprise. Cet ensemble est à considérer comme «une mise en ordre provisoire» basée sur des «facteurs de différenciation incomplètement ordonnés» pour reprendre les mots de Geoff Eley[8], plus que comme un acquis définitif. L'identité professionnelle se développe dans un processus continu de construction, intégrant autant des facteurs objectifs (la formation, les conditions de travail, etc.) que subjectifs (la manière qu'a la personne d'interpréter, de prendre distance, de reconstruire ses acquis)[9]. Appliquée à l'histoire, cette approche ne va pas sans difficulté. Il est en effet très difficile de trouver les sources qui permettent de suivre ce processus de construction sur la longue durée à l'échelle des personnes. Les écrits ouvriers sont peu nombreux et ne fournissent pas nécessairement les éléments

[5] Lepetit Bernard (dir), (1995), *Les Formes de l'expérience. Une autre histoire sociale,* Paris, Albin Michel, p. 13.

[6] Pigenet Michel (2001), Les dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France (XIXe-XXe siècles), In *Genèses*, no 42, p. 6.

[7] L'expression est d'André Gueslin, op. cité.

[8] Eley Geoff (1992), De l'histoire sociale au «tournant linguistique» dans l'historiographie anglo-américaine des années 1980, in *Genèses*, 7, mars, p. 189.

[9] Nous reprenons ainsi la définition de l'identité professionnelle couramment utilisée aujourd'hui en sociologie. Cf par exemple: Dubar Claude, Engrand Sylvie (1991), Formation continue et dynamique des identités professionnelles, In *Formation et Emploi,* no 81, pp. 37-49.

nécessaires. Les sources syndicales permettent plutôt de comprendre les efforts de développement d'une identité collective et ne remontent que rarement à la personne. Pour cet article, nous avons donc opté pour l'une des seules possibilités, le recours à la source orale, en analysant de manière approfondie trois témoignages d'ouvriers aujourd'hui à la retraite. Les entretiens sont issus d'un corpus plus large constitué dans le cadre de deux recherches récentes consacrées au travail ouvrier, mais ne portant pas sur la problématique de l'identité[10]. Ils ont donc fait l'objet d'une analyse secondaire portant plus spécifiquement sur la problématique de cet article. Les trois personnes rencontrées, trois hommes, il n'y a pas de femmes ouvrières dans la machine-outil à cette époque, ont commencé leur activité professionnelle dans les années 1950 et ont toutes passé une bonne partie de leur carrière, si ce n'est pas l'intégralité, dans les Usines Tornos SA à Moutier. Elles ont donc partagé des conditions communes, durant une même période, ce qui ouvre des perspectives intéressantes, notamment en termes comparatifs. L'analyse s'est focalisée sur trois aspects déterminants dans l'élaboration de l'identité: les raisons qui ont amené ces ouvriers à entrer à l'usine, les modalités d'accès à la qualification, et enfin le parcours au sein de l'entreprise et les valeurs qui ont orienté la carrière. Les noms de personnes sont fictifs, mais les extraits sont parfaitement fidèles aux témoignages recueillis.

Si, comme nous le verrons, le contenu des entretiens est plutôt riche, il convient d'apporter deux réserves essentielles aux propos qui vont être avancés ici.

Avec ce type de sources, la problématique de l'identité professionnelle est saisie de manière ponctuelle, à un moment donné de la carrière et en l'occurrence au travers d'un discours rétrospectif. Si l'avantage de ce regard est évident, puisqu'il permet d'embrasser tout le parcours professionnel, il reste, c'est important de le garder à l'esprit, une interprétation *a posteriori* des éléments structurants de ce parcours. De plus, les trois entretiens ont été choisis pour leur exemplarité en matière de diversité des processus de construction identitaire et pour leur apport à la compréhension de cette problématique. Tout porte à croire qu'ils ne sont pas des exemples isolés, mais l'approche reste d'abord qualitative. Faute de disposer d'une étude plus large et plus systématique sur ce sujet dans le contexte jurassien, il n'est pas possible d'établir à quel degré ils sont représentatifs de l'ensemble des parcours ouvriers de la machine-outil et, à ce stade, ils ne peuvent pas non plus servir de base à une quelconque construction typologique.

Ces deux réserves importantes ayant été faites, nous pouvons passer maintenant aux entretiens proprement dits.

[10] Voir *Vie de mécaniciens* (2005), avec F. Messant et M. Modak, Lausanne, Ed. Antipodes, et *Étrangers dans leur propre pays* (2005), Neuchâtel, Ed. Alphil.

Le «choix» de l'usine

Maurice Farine est né en 1941 à Moutier dans une famille à très forte culture ouvrière. Son père travaillait chez Bechler et il était notamment fondateur de la chorale ouvrière de la localité. Farine explique son entrée à l'usine comme une inscription incontournable dans une tradition à la fois familiale et régionale: «c'était un peu en ce temps-là le parcours obligé pour quelqu'un qui ne voulait pas aller voir ailleurs [...] c'était presque une tradition, si on ne voulait pas sortir des sentiers battus [...] Les parents de mes copains étaient employés dans une des trois usines, alors par rapport à cela on n'était pas obligé, mais on avait presque la voie ouverte en prenant un apprentissage déjà sur la place».

Si M. Farine s'inscrit dans une forme de continuité familiale, il «trahit» néanmoins son père en choisissant Tornos plutôt que Bechler. Il renonce ainsi aux avantages liés à la présence paternelle[11]. Dans le contexte d'alors cela correspond à une véritable prise de distance, tant la différence entre les entreprises est entretenue par une culture et de références propres, ainsi que par des mesures empêchant les échanges: «mon papa travaillait à Bechler, je voulais voir autre chose, aller chez Tornos, [...] à l'époque à Moutier les entreprises avaient quand même une rivalité interne, et quand il y avait une personne qui quittait une des trois, principalement Tornos et Bechler, il devait aller trois mois travailler à l'extérieur de Moutier, il ne pouvait pas passer d'une usine à l'autre.» En optant pour Tornos, M. Farine opte donc clairement pour un autre univers que celui de son père.

Le choix de la machine-outil est également motivé par la recherche d'une certaine sécurité, M. Farine évite de prendre trop de risque, d'«aller voir ailleurs». La région n'offre pas beaucoup d'autres possibilités et «c'était sécurisant, on savait qu'il y avait encore trois usines, il y avait Bechler, Tornos, Petermann, ils fonctionnaient bien les trois». En entrant à l'usine, M. Farine opte donc en partie pour la solution de facilité, celle qui lui garantit un emploi dans la région, dans un établissement réputé.

À ces deux raisons s'ajoute enfin un intérêt pour la mécanique, pour la machine au sens large, avec tout ce que cela pouvait représenter dans les années soixante: «Je m'intéressais aussi à la mécanique, aux motos et à la compétition automobile un peu. J'étais assez passionné déjà du temps d'école, et puis pour moi c'était une voie dans la mécanique avec un espoir peut-être une fois de faire de la compétition. [...] Il y a aussi une chose, du temps de ma scolarité j'aurais aimé faire mécanicien de loco, mais bon là il fallait presque à l'époque aller à

[11] Voir Nicolas Renahy (2001), Générations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi, *Genèses*, 42, pp. 47-71, pour une analyse des liens établis avec l'entreprise au travers des générations et des avantages qui en découlent.

l'école secondaire, et comme je n'ai pas réussi les examens, j'ai continué sur la voie normale». En optant pour la fabrication de machines-outils, M. Farine trouve une forme de compromis entre un rêve qu'il ne peut réaliser, des espoirs pour l'avenir et la réalité que sont ses possibilités scolaires et d'embauche.

Moritz Meyer quant à lui ne présente pas son «choix» de la même manière. Il est né dans un village proche de Moutier, à caractère plutôt agricole. Son père est employé comme manœuvre à la gare de marchandises. Certes quelques-uns de ses oncles travaillent en usine, mais son orientation n'est pas présentée en termes de filiation. D'abord il y a ce même rêve qu'il ne peut mettre à exécution, «dans ma tête c'était faire mécanicien de locomotive et j'ai pas pu suivre ce cours à Yverdon, parce qu'on était déjà quatre enfants à la maison, le père gagnait pas terrible». Face à cette impossibilité, le souci est alors d'échapper à l'agriculture, qui semble être la voie qui s'impose. M. Meyer se rabat alors sur une solution de proximité qui marque elle aussi une forme de rupture avec la ligne paternelle: «pourquoi j'ai choisi ça, je vais vous le dire... Mes parents ne le savaient d'ailleurs pas, quand je suis parti m'inscrire comme mécanicien chez Pétermann. Parce que c'était comme ça ici, c'est un village qui était semi-agricole, il y avait peut-être plus d'agriculteurs que d'ouvriers, mais bon c'était 50/50 je pense à l'époque, et un matin je devais aller conduire un cheval pour ce qu'on appelle rechausser les pommes de terre. À la personne avec qui je devais aller, j'ai dit que je ne voulais pas y aller. Je me suis sauvé à Moutier [...] et quand j'ai vu Pétermann j'ai dit je vais aller voir là-haut. Alors pourquoi je suis allé comme mécanicien, j'avais vu un panneau mécanicien, puis je suis allé au guichet: "écoutez je viens m'inscrire comme apprenti mécanicien pour le printemps", et voilà. [...] A midi, quand je suis rentré, bon je me suis fait engueuler [...], c'est comme ça que c'est parti, si je n'avais pas dû aller rechausser les pommes de terre peut-être que j'aurais fait un autre métier [...], si j'étais allé aux pommes de terre, peut-être que je serais dans l'agriculture...». Il commence donc son apprentissage de mécanicien, puis d'électricien, à «50 mètres de chez lui».

Maurizio Chiesa, enfin, n'a aucun lien avec la région et son histoire. Il est né au Tessin et y a passé toute sa jeunesse. Il rêve de devenir peintre en bâtiment, comme le font beaucoup de ses amis. Il fait un stage à Renens dans ce métier, mais est rappelé par son père, bûcheron indépendant. Il travaille avec lui quelque temps, puis sur un chantier de construction d'un grand barrage alpin, sans trouver une véritable satisfaction. Les conditions de salaire, surtout, ne lui conviennent guère. Il conçoit alors le projet avec un ami de quitter le Tessin: «un jour, on en avait parlé qu'on voulait partir, on était deux, il y avait une petite vieille qui avait un bistrot dans le village, puis elle dit: "oh j'ai vu quelque chose

pour vous, ils cherchent deux peintres sur machines à Moutier". Peintres sur machines, bon, alors on a écrit à Tornos, puis ils ont dit: "vous pouvez venir vous présenter après les vacances", c'était en 1951. Alors, je crois que j'ai commencé le 6 août, on est venu le 2.»

M. Chiesa ne connaît rien ni à la mécanique, ni aux machines. Il se sent relativement éloigné de cette culture. Au cours d'un tour à vélo dans les environs de Moutier il s'arrête avec un ami devant une entreprise de décolletage: «on se dit: "qu'est-ce que ça peut bien être ça?" Si on avait dit à quelqu'un qu'on travaillait à la Tornos, il aurait bien rigolé!».

À son arrivée, il n'a rien à dire sur le poste qu'on lui assigne et, à ses yeux, l'entrée dans l'industrie de la machine-outil est due à une forme de hasard: «C'était dans le journal du Tessin que la Tornos avait mis une annonce, et puis je dis «mais regarde comme ça peut changer la vie d'une personne, une chose de rien du tout», si elle ne nous disait pas ça, moi je ne serais jamais arrivé à Moutier». Un peu comme M. Meyer, ce sont les possibilités d'embauche, qui l'amènent à s'intéresser à l'usine.

Reproduction d'une culture locale et familiale, facilité liée à la proximité, recherche de la sécurité, possibilités d'embauche, exode rural, attrait pour la mécanique, les raisons qui conduisent nos trois interlocuteurs à rejoindre l'usine sont pour le moins diverses. Un élément semble néanmoins se retrouver dans l'ensemble de ces démarches: la préoccupation de trouver un emploi sûr: «quand j'ai commencé en 59, ils sortaient d'une crise, l'industrie sortait d'une crise. [...] les apprentis on leur donnait quand même, on leur disait pendant quatre ans ça risque d'évoluer, et effectivement ça a évolué en bien, parce qu'après il y a eu du travail, ça partait, c'était engagé, on parlait pas de chômage.» (Meyer)

Mais il y a peut-être aussi cette forme de compromis entre un rêve (peintre, mécanicien de locomotive, compétition moto) et les possibilités offertes et accessibles. Elle pourrait laisser penser qu'il existait pour ces ouvriers une certaine marge de manœuvre (même très limitée) face à l'autorité paternelle: choisir de partir, choisir l'entreprise, choisir la mécanique. Une forme de liberté qui n'aurait peut-être pas été imaginable une génération auparavant, lorsque la décision paternelle l'emportait sur les souhaits respectifs des enfants. On pourrait se trouver ici dans une forme de transition entre une autorité familiale toute puissante et l'ère de la «liberté» de choix qui marquera ensuite les années 1980.

L'acquisition de la qualification.

En 1956, Xavier Huot fait remarquer que la haute conjoncture «ne doit pas détourner les jeunes (et leurs parents!) de l'apprentissage. Trop de jeunes

préfèrent gagner tout de suite largement leur vie plutôt que de sacrifier quelques années à apprendre un métier»[12]. Les mesures de rationalisation, associées la croissance de la production, favorisent le recrutement d'ouvriers sans formation spécifique, pour travailler à la production de grandes séries de pièces. C'est ce qui permet à M. Chiesa d'être engagé sans grandes difficultés. Mais les entreprises ont aussi besoin d'une main-d'œuvre plus qualifiée susceptible de mettre les machines au point, de les monter, de s'occuper de l'outillage, du réglage des machines de production, autant de tâches qui ne seront jamais rationalisées. Cette main-d'œuvre-là est plus difficile à trouver et c'est la raison pour laquelle Tornos, comme les autres entreprises, va encourager les jeunes à suivre un apprentissage en y associant de nombreux avantages. «Les apprentis qui avaient fait leur apprentissage ici, ils étaient suivis puis il leur était même proposé un plan de carrière», relève M. Farine. Des salaires intéressants attirent M. Meyer: «Quand j'ai quitté mon apprentissage, avant que je me marie j'avais 60 francs de plus que mon père au mois, et lui il a élevé une famille avec quatre gosses, alors c'était vite vu, le tarif n'était pas le même.» L'apprentissage constitue en quelque sorte une voie royale qui ouvre de larges perspectives et ils seront de plus en plus nombreux ceux qui, comme Farine et Meyer, vont opter pour l'apprentissage. En 1956, Huot mentionne 42.5 % d'ouvriers qualifiés, pour 57.5 % d'ouvriers spécialisés et de manœuvres dans la métallurgie jurassienne. La présence de ces deux «options» introduit dès lors un clivage qui va largement marquer les ouvriers: il y a désormais les «qualifiés», ceux qui ont suivi l'apprentissage officiel, promus à une carrière, à un travail intéressant et les autres, les «non-qualifiés», auxquels reviennent le travail répétitif, les conditions de travail les plus difficiles et les salaires les plus bas. Dans le cas des usines de Moutier, comme de bien d'autres, cette distinction correspond pour une large part à une distinction entre ouvriers d'origine locale et «immigrés» suisses ou étrangers. Il n'est pas étonnant de retrouver M. Chiesa expérimentant la voie la moins favorable, celle de l'apprentissage sur le tas: «J'ai appris, en fait comme dans le temps. On volait le métier [...] il y avait de ces vieux ouvriers, ils étaient un peu cachottiers, ils ne voulaient pas nous montrer comment on fait, ils disaient: "Oh, démerde-toi." Pour finir, c'est comme ça qu'on a le mieux appris...». Débrouillardise, autoformation, suivi de cours, M. Chiesa acquiert seul sa qualification, mais se heurte jusqu'au bout au fait de n'avoir pas suivi d'apprentissage officiel. Non seulement les salaires et l'éventail des postes qui sont accessibles ne sont pas les mêmes, mais l'accès au savoir reste semé d'embûches. Il cite à ce sujet l'exemple de l'introduction d'une

[12] Huot Xavier (1958), *Les salariés jurassiens,* Porrentruy: La Bonne Presse, p. 36.

machine de production à commande électronique: «on n'osait rien toucher, il fallait tout demander. "On va vous mettre au courant." Nous mettre au courant, bon. Et puis j'avais demandé: "vous allez nous mettre au courant combien de temps? Oh, un mois ou deux." Un jour celui qui l'a montée, il m'a montré. Le jour d'après, il n'était pas là, et je dis: mais moi, qu'est-ce que je fais? Oh! démerde-toi. Je me suis débrouillé comme ça. Après on n'osait pas toucher l'ordinateur, la commande de la machine, fallait pas la toucher. Un beau jour il n'y a plus personne qui vient: à qui est-ce qu'il faut s'adresser? Ah ben, démerde-toi. Mais comme ça, peu à peu on était bien au courant, pour faire des programmes, pour tout, puis encore pour finir, on connaissait ces machines à fond.»

Cette hiérarchisation de l'accès au savoir qui se met en place laisse pourtant une certaine ouverture aux «non-qualifiés». Non seulement, il y a du travail pour tout le monde et M. Chiesa reconnaît là sa chance: «c'était le bon temps, n'importe qui, qui arrivait, au premier qu'il demandait, il l'engageait. Ils cherchaient des bras», mais M. Farine souligne aussi les perspectives qui subsistaient: «à l'époque il y avait beaucoup de gens au travail manuel, ça veut dire qu'y avait beaucoup de manutention, c'était avant l'époque des robots d'aujourd'hui où il y avait donc du travail pour chacun, même pour un non-spécialiste et il y a des gens qui étaient très habiles sur les machines. Même en n'ayant pas fait d'apprentissage, ça devenait des spécialistes qui étaient aussi capables de faire le travail pour une spécialisation qu'un homme avec certificat, parce qu'avec les années, il s'était fait la main comme on dit». Le système laisse donc des perspectives de promotion pour ceux qui n'avaient pas eu accès à l'apprentissage et évite une rupture totale au sein du groupe ouvrier.

L'orientation donnée à l'apprentissage officiel reste également centrée sur la pratique, avec un apprentissage mixte alliant expérience en entreprise et théorie en école professionnelle. Pas question d'imaginer une formation dans une haute école: «on disait toujours: c'est mieux d'avoir un apprentissage manuel avant, de pratiquer, avant que de faire que de la théorie, c'était très important d'avoir déjà l'apprentissage manuel». Qualifiés ou non, les ouvriers se retrouvent à l'atelier et se doivent de «mettre la main à la pâte», un principe qui contribue à rapprocher lui aussi les deux univers.

Le travail en usine

Chacune des trois personnes interrogées aura un parcours professionnel et une approche du travail très différents. M. Farine exploite les occasions qui lui sont données de passer par différents départements, de voir différentes choses. L'intérêt de la grande usine, c'est, comme il le dit, qu'«il y en a plusieurs en une».

Il finit par atteindre ce qui apparaissait alors comme le travail le plus intéressant, réservé à une élite : le montage et la mise au point des machines qui nécessitent une maîtrise complète des savoir-faire mécaniques. Ce qui le soutient tout au long de son parcours, c'est une passion de l'objet technique : « ce que l'homme crée c'était ma passion, [...] moi j'étais beaucoup passionné par l'évolution de la recherche spatiale, déjà tout jeune j'étais passionné par la compétition motorisée, [...] tout ce que je considérais c'était créé par l'homme ».

Passionné par la machine, par le progrès technique, par la connaissance aussi, il n'imagine pas que son travail puisse se résumer à un travail d'exécution, il faut comprendre ce qu'il fait : « pour savoir de quoi on cause au travail, même si on fait un travail pratique, on lime une pièce, on fait quelque chose, ah cette pièce va là, ah oui puis et ben qu'est-ce qu'on fait avec, puis que fait la machine, pour moi c'était l'intérêt de tout [...] j'étais intéressé en général à comment ça se passe, pourquoi on fait ça et par quel moyen on y arrive et tout ça ».

Cette passion déborde largement le cadre des heures de présence à l'usine : « Pour moi quand j'avais un travail absorbant, fallait faire des essais ou comme ça, ça continuait, j'étais encore à l'usine à la maison, la nuit j'ai quand même eu la chance de pouvoir dormir, mais j'y pensais beaucoup, beaucoup ». En revanche, sa préoccupation ne correspond pas à une volonté de grimper dans la hiérarchie. Il considère avoir cherché à gravir « l'échelon du savoir, mais pas l'échelon de diriger ». Si carrière il y a, il s'agit donc d'une carrière dans le métier au sens quasi-artisanal du terme. Une progression lente vers la connaissance complète de la machine qui lui fait atteindre le statut de véritable professionnel.

La manière dont il entrevoit la reconnaissance est dès lors indissociable de l'importance qu'il accorde à la maîtrise du savoir et à l'objet réalisé. M. Farine aura ainsi l'occasion de développer une nouvelle machine, de la mettre au point, de la voir sortir, ce sera toute sa fierté : « quand une machine est là, est créée et présentée à la foire, tout, c'est formidable. » La reconnaissance passe par le travail réalisé et elle ne se situe pas tant au niveau individuel, c'est une reconnaissance d'un travail collectif, de toutes les personnes qui se sont engagées à la réalisation de l'objet.

Elle est associée à une éthique du travail très forte. Il s'agit de faire son travail « au plus près de sa conscience », ce qui consiste à la fois à faire le mieux possible, mais aussi à admettre ses limites, à exprimer clairement son incompétence, pour ne pas compromettre le résultat. Ce savoir, cette conscience, cette honnêteté lui assurent un certain pouvoir et lui permettent de soulever les problèmes avec indépendance dans une relation d'égal à égal avec la hiérarchie : « si on n'est pas satisfait faut le dire », s'il y a des problèmes avec les collègues,

il faut les exprimer, mais cela dans un esprit constructif, en respectant les différences, pour le bon fonctionnement de l'ensemble. À aucun moment dans l'entretien, M. Farine n'évoque la hiérarchie ou les collègues en termes conflictuels, pour lui il s'agit de privilégier le dialogue d'homme à homme: «pour ma part, je suis reconnaissant parce que faut dire que des petits problèmes on en a dans le cours d'une carrière avec telle personne ou comme ça, mais il faut toujours prendre le positif des choses j'entends, il faut essayer de construire même si des fois c'est difficile. Une personne nous en veut ou n'est pas d'accord avec vous comme ça, bon d'accord on évite, mais dans la plupart des cas, j'ai pu constater qu'en fait il y a toujours une voie et puis c'est cette voie qu'il faut essayer de monter et puis mettre le reste de côté.» R. Sainsaulieu voyait dans ce mode relation propre aux ouvriers professionnels une forme de solidarité démocratique: «La maîtrise d'un fort pouvoir d'expert [...] coïncide avec des échanges nourris par une culture technique, la reconnaissance des différences cognitives, la discussion et l'acceptation de la position minoritaire en collectivité, le refus du meneur et même d'un chef dans l'idéal.»[13]

Le parcours et les références de M. Meyer sont quant à eux tout à fait différents. Après plus d'une vingtaine d'années chez Pétermann, il passe à Tornos, l'entreprise ayant été rachetée. Le mélange des cultures est difficile et en défaveur des personnes issues de l'entreprise Pétermann. Il n'est pas question «de la ramener» quand on en est issu. Jusque-là considéré comme tout à fait compétent, il est brusquement mis à l'écart. Il ne profite guère des possibilités de changement et reste au même poste, à la même activité durant toute sa vie professionnelle: «je suis resté sur ma profession, [...] j'ai eu bien sûr différents types de machines et je suis arrivé au bout de ma carrière pratiquement en faisant toujours le même, le même travail j'entends, comme monteur et monteur électricien [...]. Je suis resté dans mon poste de câbleur, je câblais les machines et puis j'ai plus cherché à évoluer, parce que, au début on devait faire un tournus partout, c'était prévu, comme on nous a tous bien arrosés [de mots]: "oh maintenant tu câbles, puis après tu iras faire de la mise en train, tu iras pour faire ici que tu puisses connaître tout le système", j'ai commencé ici et puis je suis jamais parti, je suis resté là». Cette expérience de la répétitivité ne veut pas dire que M. Meyer se désintéresse de son travail: il se réclame d'une certaine expertise, connaissant «tous les modèles de machines par cœur», et il aime ce travail: «j'aimais, jamais le matin je serais descendu en disant oh, non. Alors non non non, le matin j'étais heureux d'aller, j'adorais déjà, parce que ça me plaisait.»

[13] Sainsaulieu Renaud (1988), *L'identité au travail,* Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, p. 89.

Mais ce n'est pas tant la technique qui motive son intérêt que des raisons qui tiennent à l'environnement professionnel, au groupe. Sa manière de voir s'articule autour du collectif, des chefs ou des collègues. Il met l'accent sur l'importance de la relation directe: avoir des chefs avec qui l'on peut discuter, des chefs qui sont là, qui prennent leurs responsabilités, font preuve d'autorité: «des chefs on en avait la trouille, même à 20 ans [...] ou bien à 25 ans, parce que le chef il élevait la voix ou bien il avait tout de suite une remarque à faire.»

Il privilégie les contacts avec les collègues, avec qui il se retrouve hors des heures de travail pour manger et pour discuter: «on se trouvait beaucoup, beaucoup ensemble, c'est vrai qu'il y avait même les deux sorties annuelles, avant les vacances, en fin d'année. Entre-temps tous les deux mois on allait manger une pizza ensemble à midi, on était toujours une dizaine à aller manger la pizza ensemble, parce que c'était l'habitude. Moi je m'arrangeais, puis j'allais manger avec eux, ça crée des liens. Il y en a qui avaient des problèmes, on les discutait [...] Des fois ça changeait, les têtes changeaient, il y avait des nouveaux, puis on se remettait dans le bain, mais les jeunes ils ne m'oublient pas de toute façon, ils ne m'oublient pas». C'est au sein de ce collectif, en tant que membre de cet ensemble, que M. Meyer voit une forme de reconnaissance et fonde son identité. Être remercié directement par le chef, ne pas être oublié par les collègues sont des éléments essentiels à son existence dans l'entreprise qui contrent la monotonie du travail. Dans cet ensemble de références, les excès, les écarts sont soulignés: excès d'autorité de la part des chefs, injustices ou privilèges accordés à certains ouvriers, dysfonctionnements de l'entreprise, etc. «Je me souviens à l'époque 60, 62, on faisait toujours une comparaison avec Krouchtchev, on disait en Russie y a Krouchtchev, puis à Tornos y a trop d'chefs, ça fait toujours rire...» Ces observations cristallisent les positions et peuvent devenir des objets de réprobation, voire de lutte. Ils sont l'occasion de réaffirmer une appartenance à un collectif, «ceux du bas», comme il aime à le dire. Contrairement à M. Farine, l'échange passe par le collectif, ou par un représentant du collectif. Il se rapproche en cela plutôt d'un modèle de relation dit «unanimiste»[14]: dépouillé d'une bonne partie de son pouvoir d'expert, sa force réside dans le groupe. À titre personnel, il n'intervient guère, il attend que la hiérarchie lui fasse des propositions, lui offre des avantages.

Mais la reconnaissance et la quête d'autonomie vont également prendre chez lui une tout autre forme. Les avantages matériels associés à son emploi lui permettent par exemple d'acheter une maison, puis un chalet à la montagne, d'accéder à une certaine indépendance. Il réalise ainsi certains «rêves» sur le

[14] *Ibid.*

plan privé: «acheter quelque chose qui soit à moi, puis dire maintenant ici ils peuvent pas me foutre dehors, c'est à moi. [...] Je dis toujours s'il t'arrive quelque chose je dis je sais où je vais, c'est un coin qui est à moi».

Il profite aussi de l'élévation progressive du niveau de vie pour s'équiper: «quand je pense qu'à la maison on avait des vélos, c'est à vélo qu'on allait travailler puis après est venu le vélomoteur qui était déjà le luxe, [...], puis après ben c'est l'escalade, de temps en temps il y en a un dans la famille, il s'achetait la voiture, mes frangins ils ont fait leur permis, ils ont pu acheter chacun leur voiture, parce qu'ils gagnaient aux Postes un peu plus que moi je gagnais à l'usine. En tant que célibataires eux ils se sont payé le permis plus la voiture, mais c'est clair que c'étaient pas toutes des voitures neuves. Et puis par la suite et ben on va voir quand même qu'on peut faire le permis, quand mes gosses ont été vraiment... j'ai pu gagner... quand moi ce que je gagnais j'ai pu le garder pour moi parce que les gosses étaient élevés, tourner comme il faut, ben après j'ai fait le permis et j'ai eu la voiture, moto auto. Puis un jour j'avais même deux autos, je me disais nom de diou, avant je pouvais même pas me payer un vélo, puis maintenant j'ai deux autos, mais c'est vrai qu'il y a des moments dans la vie, c'est comme un train électrique, j'ai jamais pu me payer un train électrique, j'ai dit si je peux pas m'en payer un je m'achèterai un truc à la montagne, puis maintenant c'est fait, maintenant j'ai plus d'avenir, mais j'ai plus de projets. Dans l'immédiat j'ai plus de projets qui me feraient vraiment plaisir, je crois que j'ai eu ce que je voulais, puis j'en profite, c'est ça, maintenant c'est d'en profiter, j'espère le plus longtemps possible.»

Le travail ouvrier des Trente Glorieuses, c'est aussi l'accès à la consommation, l'accès à des biens qui momentanément au moins semblent atténuer les distances entre patrons et ouvriers, et qui permettent de rompre avec l'idée d'une misère ouvrière. Plus que cela, c'est l'ouverture vers une forme d'indépendance face au travail. M. Meyer s'investit avec passion dans des activités sociétaires et politiques, développant une forme de seconde carrière, dans laquelle il trouve une reconnaissance sociale autre que celle liée au travail. Il participe très fidèlement aux activités de la société de tir de son village pendant plusieurs dizaines d'années et prend des responsabilités dans l'association régionale. Il occupe également plusieurs fonctions politiques dans sa commune, avant d'en devenir maire. En fin de carrière, M. Meyer a un accident qui l'empêche de travailler à 100 %, il s'investit dès lors presque totalement hors de la sphère professionnelle.

La réduction des heures de travail, l'augmentation des salaires ouvrent des perspectives nouvelles à ces ouvriers et leur permettent d'accéder à une existence hors du travail.

Le parcours de M. Chiesa est encore différent. Le choix, la connaissance technique, sont au départ, comme on l'a vu, limités. Le chef l'astreint à occuper un poste qui ne lui plaît pas: «pour moi le peintre en machines ça n'allait pas, j'ai dit: ça ne m'intéresse pas, ce travail». «Si vous nous garantissez que vous restez, on peut vous mettre à une autre place et vous mettre au courant», il se retrouve alors dans un atelier à produire manuellement des séries de pièces. Il n'a jamais fait cela auparavant, n'a aucune connaissance dans ce domaine et passera plusieurs années à exercer un travail répétitif, qu'il ne manque pas d'associer au travail à la chaîne: «ils disaient "pierre qui roule n'amasse pas mousse", c'était comme ça, il fallait toujours faire la même chose [...] c'était le principe comme où ils font les autos, qu'ils travaillent à la chaîne, un on le mettait là, il vissait une vis, alors pour là, il y avait pas d'ingénieur qui pouvait faire mieux que lui hein, mais après il fallait pas demander autre chose, hein au début c'était comme ça, chacun faisait toujours la même chose».

Dans l'évocation de son parcours, M. Chiesa parle peu des collègues et du collectif si ce n'est pour montrer comment il en était exclu en tant qu'«étranger» et non-qualifié. Les collègues directs ont d'abord été des personnes qui lui ont refusé la transmission des connaissances, qui ne lui accordent guère de confiance et d'intérêt. Le chef, le patron a d'abord été celui qui lui attribuait un poste sans possibilité de discussion. Contrairement à ses deux collègues, ni le contenu du travail, ni le groupe ne figurent donc comme références. Sa motivation initiale est pour le moins réduite et il ne pense pas rester longtemps: «quand on est venus, il y en avait vingt ou trente, des Tessinois, qu'on arrivait tous en même temps. Il y en a qui sont restés un mois, deux mois, quelques-uns une année ou deux, et puis pour finir on est restés trois ou quatre. Et moi aussi je disais que je ne voulais pas rester ici, dans ce trou!»

Mais les conditions matérielles l'emportent. Un salaire qui croît et un emploi assuré font la différence: «j'ai bien gagné ma vie ici, j'ai trouvé que c'était mieux qu'au Tessin. [...] je disais pour moi, c'était où je gagnais bien ma vie que c'était beau, c'était pas où il y avait un beau panorama! et même qu'on était pas beaucoup payé, il y avait une chose qui était bien, c'était d'avoir le travail assuré, en ce temps-là on était sûrs». Dans un premier temps, ce sont donc les conditions d'emploi qui s'imposent de manière prioritaire dans sa relation au travail.

Mais il n'en reste pas là : «il a bien fallu se débrouiller à faire autre chose». À force de formation personnelle, de cours pendant et en dehors du travail, il réussit à se faire sa place dans l'atelier: «on était cinq, cinq ou six, et puis voilà, pour finir c'était moi le responsable». Il dirige son département qui intègre progressivement plusieurs activités, un ensemble de machines et qui occupe une

vingtaine de personnes. Ce qui lui permet d'augmenter son salaire, mais aussi de trouver un intérêt à son travail, « finalement ça m'a plu » dira-t-il simplement. Ses efforts sont finalement reconnus par la hiérarchie et il conquiert une certaine autonomie. Le patron lui dira en fin de carrière : « des praticiens comme vous, on en avait besoin ». De même : « quand ils voulaient faire quelque chose, les techniciens, ils venaient nous demander qu'est-ce que vous en pensez... ». Il réussit à établir le dialogue sur la base de sa compétence un peu comme le fait M. Farine. « Ça me plaisait ici parce qu'au Tessin, c'est le système italien, quand il y a un patron qui passe, il y a trois chefs derrière, on dirait le Bon Dieu qui passe, ici, si on veut aller discuter, dire quelque chose au patron ou bien à un chef ou n'importe qui, on allait discuter normalement, comme... ouais, vous pouvez discuter, s'il y avait quelque chose qui allait pas. Alors ça, j'ai trouvé que c'était..., c'est ça qui m'a plu aussi ». Grâce à un effort personnel, M. Chiesa s'éloigne de la chaîne et de son statut de pur exécutant et conquiert une reconnaissance par la hiérarchie.

Son rapport à l'entreprise évolue lui aussi. Plus que tout autre, il profite, mais aussi subit les excès d'une politique patronale paternaliste. Célibataire nouvellement arrivé, il a la possibilité de prendre ses repas dans le foyer de l'entreprise, et, une fois marié, il obtient un appartement bon marché dans le cadre de la cité Tornos. « C'était un avantage oui et non, parce que ça, c'était une attache, ils avaient aussi leur caisse maladie, il fallait faire partie de la caisse maladie, vous habitiez là, puis après vous étiez attachés. »

Avec son épouse, il s'efforcera de rompre aussi ces liens-là. Une pratique stricte de l'épargne leur permet de construire une maison et d'accéder comme c'est le cas de M. Meyer à une certaine indépendance.

Son parcours illustre toute l'importance de ces possibilités de promotion auxquelles nous faisions allusion plus haut et qui aussi limitées soient-elles permettaient de petites « montées » et d'accéder par là même à un statut aussi bien professionnel que privé.

Vers des perspectives plus larges

Par leurs différences, les trois exemples présentés ne peuvent que nous mettre en garde devant des généralisations trop hâtives sur la définition d'une identité professionnelle chez les ouvriers des Trente Glorieuses. Souvent on évoque trop rapidement l'existence d'une « identité ancienne » ou « traditionnelle », pour parler de ces ouvriers, par opposition à l'éclatement des identités professionnelles actuelles[15]. Or, on le voit, si M. Farine est d'abord guidé par le métier et

[15] C'est notamment l'analyse de Christine Agache (1993), *Les identités professionnelles et leur transformation. Le cas de la sidérurgie,* Paris, L'Harmattan.

développe une carrière qui le rapproche de ce que l'on considère classiquement comme le modèle de l'ouvrier professionnel, ses deux collègues ont d'autres références, plutôt collectives et privées pour M. Meyer, plutôt matérielles et individuelles pour M. Chiesa. Pas plus ce n'est le cas aujourd'hui, le rapport au travail des ouvriers des années 1960 ne peut se résumer à quelques traits généraux unanimement partagés. De même, faut-il insister sur les limites d'une approche strictement typologique, mettant l'accent sur des identités figées, et négligeant la dynamique qui s'instaure en cours de carrière. Si M. Farine suit une carrière très linéaire, sans que ses références ne soient remises en cause, MM. Meyer et Chiesa connaissent des réorientations, des remises en question qui modifient peu à peu leurs références, retrait progressif du monde du travail pour le premier, intégration de plus en plus importante pour le second. L'accès à l'apprentissage ne suffit pas par exemple à garantir un emploi très qualifié. Le récit rétrospectif a cet avantage, on y voit l'importance d'un changement d'emploi, de l'accès ou non à la formation, du poste occupé, mais aussi d'intérêts personnels qui peuvent évoluer. On ne peut que rappeler la remarque de B. Lepetit s'insurgeant contre une approche trop globalisante: «les hommes ne sont pas dans des boîtes, et [...] d'ailleurs, les "boîtes" n'ont d'autre existence que celles que les hommes (les indigènes du passé et les historiens d'aujourd'hui dans le cas de la discipline historique), en contexte, leur donnent[16].»

Si ce type de constat est important, il ne s'agit pas pour autant de céder à une sorte de différencialisme extrême. En prenant distance par rapport aux expériences respectives de nos trois interlocuteurs, il n'est pas impossible de dégager quelques lignes de convergence, un ensemble de références communes avec ou autour desquelles ces ouvriers ont construit progressivement leur parcours et qui seraient associées très directement à la période considérée.

Revenons par exemple sur cette diversité des profils. Elle pourrait bien être un élément caractéristique du développement des entreprises à cette époque. En recrutant très largement hors du réseau local, en passant au statut de grande entreprise, en instaurant de nouvelles distinctions dans les qualifications, les Usines Tornos ont contribué à l'élargissement du groupe ouvrier et à sa diversification. Que cela soit par leur origine géographique ou sociale, par la multiplication des statuts hiérarchiques ou les types de qualification, les ouvriers de Tornos des années 1960 semblent ne pas correspondre à l'image souvent transmise d'unité et de tradition ouvrière (que l'on parle de savoir-faire ou de composition du groupe). Des nouveaux sont arrivés, attirés par les caractéristiques de l'emploi plus que par le contenu du travail, ils apportaient avec eux des héritages

[16] Voir note 5.

et des ambitions différentes de celles des ouvriers de métier de l'Entre-deux-Guerres dont M. Farine est en quelque sorte l'héritier. Même si ce modèle perdure, il n'est plus majoritaire. Cette période ouvre également l'ère des fusions, comme ce fut le cas avec l'intégration par les Usines Tornos de ses deux concurrentes à la fin des années 1960. Provoquant ici aussi des brassages et des chocs culturels importants. Dans les deux cas (ouverture extra-régionale et fusion), l'intégration n'est pas allée de soi, M. Chiesa comme M. Meyer ont eu à vivre des réactions de rejet, l'un à cause de son absence de qualification et de ses origines, l'autre pour son appartenance à une autre entreprise. Pour les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non, ces différences, mais aussi les réactions qu'elles ont suscitées, seront sans doute l'un des premiers obstacles à surmonter et à intégrer à leur entrée à l'usine. Elles seront à l'origine de parcours différents, de manières différentes de se situer, de progresser et de se faire reconnaître.

Face à cette diversité, certains éléments pourraient en revanche avoir joué un rôle intégrateur. Il faudrait sans doute explorer davantage la manière dont s'établit la relation à l'entreprise. Que cela soit dans le contact avec le patron, ou avec les collègues, ou pour acquérir des connaissances, la longue durée semble apparaître comme un élément structurant. Dans nos exemples, seul M. Farine, par choix personnel, ira travailler deux ans à Granges après son apprentissage pour revenir ensuite passer l'entier de sa carrière à Tornos. C'est sous la contrainte que M. Meyer change d'entreprise et M. Chiesa, une fois établi, ne repartira plus. Certes les politiques patronales concourent à stabiliser et fidéliser cette main-d'œuvre, mais manifestement, il n'y a pas ou plus le souci de fuir l'usine à tout prix, que M. Perrot[17] relevait chez les ouvriers de la fin du XIXe. L'usine fait partie du paysage local et on s'y plaît ou on «finit par s'y plaire». Entrer à l'usine est plutôt une bonne perspective.

Et cela, non pas tellement parce qu'un métier nous y attire, la part de choix est comme on l'a vu encore bien restreinte. L'entrée à l'usine, c'est d'abord l'espoir d'un bon salaire. Tous, y compris M. Farine, relèvent cet aspect: la possibilité de «pouvoir gagner sa vie». C'est aussi la garantie d'avoir un travail à long terme et un contrat qui n'est pas purement formel. L'importance de la relation directe, dont tous à leur manière soulignent l'importance, fait que l'engagement intègre une relation affective, qui est essentielle au maintien dans l'entreprise. Elle garantit un espace de dialogue, d'échange, de reconnaissance, mais aussi de contrôle réciproque. «L'enracinement du patron dans la localité où il a son établissement est certes pour lui un moyen de maintenir les ouvriers sous le

[17] Perrot Michèle, De la manufacture à l'usine en miettes, in *Le Mouvement social,* oct.-déc. 1983, no 125, pp. 3-12.

contrôle du maître, mais inversement, c'est une façon d'empêcher que les chefs d'entreprise n'échappent à leur responsabilité et à leur devoir [...] ils ne peuvent se conduire de façon arbitraire avec leurs ouvriers sans s'exposer à la réprobation du groupe local auquel ils appartiennent.»[18] C'est sans doute la force des politiques patronales d'alors, et des Usines Tornos en particulier, d'avoir réussi au travers du paternalisme, à réadapter à la grande entreprise un modèle de relation proche de celle de la petite entreprise ou de la société rurale, tout en y intégrant des aspirations ouvrières, telles que le salaire et la sécurité. Certes, ces politiques ne s'appliquent pas de la même manière à tout le monde. Selon que l'on est immigré ou d'origine locale, qualifié ou manœuvre, les relations ne sont pas totalement identiques et des hiérarchies internes s'instaurent. M. Chiesa doit lutter toute sa vie pour obtenir ce qui va de soi pour M. Farine. Pour autant, même si c'est à des degrés différents, pour la première fois peut-être depuis le début du XXe siècle, des entreprises comme les Usines Tornos offrent une perspective d'avenir qui permet à toute une génération ouvrière de construire des projets à long terme, aussi bien professionnels que privés[19]. Pour la première fois peut-être aussi la définition de la relation ne s'établit plus sur le seul savoir-faire, sur la détention ou non du métier, mais intègre les conditions d'emploi. Considéré ainsi, le paternalisme ne se résumerait pas à un simple système d'exploitation, comme le mouvement ouvrier tendait à le présenter, mais se présenterait aussi comme un lieu d'échange visant «un équilibre entre parties, fondé sur des obligations réciproques négociées plus ou moins formellement»[20].

Dans ce sens, on peut constater que l'organisation des Usines Tornos continue d'offrir et d'ouvrir des espaces de pouvoir et d'autonomie ouvrières. Sans doute la notion de métier que l'on a souvent cru voir disparaître avec la grande usine rationalisée serait à reconsidérer. Les trois interviewés se sont réclamés à un moment ou à un autre d'une forme d'expertise. Comme le relevait R. Sainsaulieu, le métier continue à conférer une certaine indépendance par rapport à l'usine, celui qui l'a peut trouver du travail facilement, mais plus que cela, c'est «la possibilité de faire quelque chose de matériel où l'on puisse mesurer le résultat de son œuvre et par là même une valeur de soi. [...] Le métier c'était l'idéal 'de son boulot' ou du travail bien fait. Une sorte de code sous-jacent aux rapports de travail manuel soutenait l'idée que chacun était capable de bien faire

[18] G. Noiriel, *op. cité,* p. 23.

[19] On ne peut que se référer à des parcours comme celui décrit par Emile Blaser (1993), dans *Le Trim',* Dole/Saint-Imier, Canevas, pour mesurer la différence intervenue depuis le début du XXe siècle.

[20] Bertucelli Lorenzo (2005), Paternalisme industriel et cultures ouvrières dans l'Italie républicaine, in *Histoire et Sociétés,* no 14, p. 37

un bon travail; et, d'une façon plus subtile, qu'en tout travail, même simplifié, il restait une certaine attitude de respect envers les outils, les machines et même la qualité du produit de série. [...] C'était affirmer par là que la dignité de chacun, même contrainte aux dernières limites de l'ennui, résidait ailleurs, dans une sorte de volonté de se faire soi-même en créant, en façonnant la matière, et non pas en demandant la protection des plus puissants.»[21] Au cœur même de la rationalisation persisterait une forme de pouvoir et d'autonomie qui reposerait sur le travail effectué et la maîtrise de la matière. Encore faut-il préciser que cette maîtrise n'a de réelle valeur que parce que celle-ci est reconnue de part et d'autre. La main-d'œuvre ouvrière est alors au cœur de la production et du système productif et l'entreprise ne cesse de réaffirmer son importance, son utilité et son souci de la conserver.

Enfin, si le travail reste central, on ne peut manquer d'insister sur la progressive prise de distance qui s'instaure par rapport à l'entreprise et à la dépendance financière dans laquelle les ouvriers étaient maintenus jusque-là. Pouvoir disposer de sa maison, accéder à certains biens de consommation, participer à de multiples activités après le travail sont autant d'éléments qui atténuent les liens avec le patron et l'entreprise. Alors que les ouvriers des années 1930 consacraient l'essentiel de leurs journées au travail pour un revenu minime, la diminution des heures associée à la hausse des salaires a contribué à libérer des espaces et des moyens pour d'autres activités. Les ouvriers, et peut-être surtout ceux qui n'avaient qu'un pouvoir d'expertise limité, les ont investis et y ont trouvé d'autres lieux de reconnaissance, indépendants du collectif ouvrier et de l'entreprise. Le contrôle de l'entreprise sur la vie ouvrière, aussi important qu'il ait pu être, n'en est ainsi resté que partiel, y compris pour ceux qui en apparence étaient les plus démunis et les plus dépendants. Jusqu'à un certain point, les éléments intégrateurs qu'ont été le salaire et la sécurité ont été eux-mêmes sources de nouvelles possibilités d'autonomie.

Tous ces éléments rapidement évoqués ici pourraient être quelques-uns des cadres de référence communs à cette période et que chaque ouvrier, en fonction de son statut et de ses origines, va ensuite investir et se réapproprier à sa manière, selon les possibilités qui lui sont laissées pour se forger sa propre identité. Ils correspondent en tout cas à ce que l'on peut dégager de marquant des trois entretiens analysés; il resterait maintenant à en établir la validité à plus large échelle.

LAURENCE MARTI

[21] *Op. cit.*, p. 36.