Zeitschrift: Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier
Herausgeber: Association pour l'Étude de l'Histoire du Mouvement Ouvrier
Band: 22 (2006)

Rubrik: Chroniques

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

CHRONIQUES

ARCHIVES D'ENTREPRISES ET HISTOIRE DU TRAVAIL INDUSTRIEL. L'EXEMPLE JURASSIEN

PIERRE-YVES DONZÉ

Les archives d'entreprises sont une source essentielle à l'histoire du travail industriel pour la période contemporaine[1]. Bien qu'elles offrent surtout un point de vue patronal, elles permettent d'appréhender de l'intérieur de l'entreprise les diverses modalités du travail industriel, en terme d'organisation du travail, de recrutement ouvrier, de salariat, etc. La documentation produite dans les entreprises présente en effet un caractère complémentaire aux sources syndicales communément utilisées par les historiens. En Suisse, l'histoire du travail et des travailleurs a jusqu'ici été très largement abordée par l'intermédiaire de telles sources. Ceci s'explique en partie par la richesse et l'accessibilité des archives syndicales, telles que celles, pour le Jura, de la Fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie (FOMH, devenue FTMH, puis fusionnée dans UNIA), actuellement conservées aux Archives sociales suisses, à Zurich. Ces fonds ont nourri de multiples ouvrages scientifiques ou commémoratifs et permis à l'histoire du mouvement ouvrier de s'affirmer, depuis les années 1960, comme un domaine digne d'intérêt scientifique et un champ de recherche autonome[2].

Région connue pour son riche passé industriel, le Jura bénéficie depuis 2002 de l'existence d'un centre d'archives d'entreprises conservant des documents issus de l'activité économique régionale (canton du Jura et Jura bernois). Les fonds ainsi sauvegardés en quelques années permettent d'envisager diverses études en histoire du travail industriel grâce au recours à des documents d'archives peu utilisés jusqu'à présent.

Un centre d'archives économiques régional : le CEJARE

Créé à l'initiative d'historiens et de sociologues jurassiens et ouvert en 2002 à Saint-Imier, le Centre jurassien d'archives et de recherches économiques (CEJARE) s'est donné pour but la sauvegarde et la mise en valeur du patrimoine industriel du canton du Jura et du Jura bernois. À ce titre, il conserve un certain nombre de fonds d'archives qui

[1] Pour le Jura, voir l'exemple des ouvriers de fabrique de couteaux Wenger, à Delémont, étudié par François Kohler, «Les archives d'entreprises, une source pour l'histoire ouvrière : un exemple, le personnel de la coutellerie Wenger à Delémont», in *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier,* 1999, pp. 95-104.

[2] Pour une vue d'ensemble, voir Brigitte Studer et François Vallotton (dir.), *Histoire sociale et mouvement ouvrier, 1848-1998,* Lausanne/Zurich, Éditions d'en bas/Chronos, 1997, 367 p.

peuvent être utilisés dans la perspective d'une histoire du travail industriel (cf. tableau en annexe).

Depuis son ouverture, le CEJARE a travaillé notamment au sauvetage d'une quinzaine de fonds. Cette masse documentaire de plus de 230 mètres linéaires offre un aperçu représentatif du tissu industriel jurassien du XX^e siècle. Certes, l'industrie horlogère et mécanique y est prédominante, mais d'autres secteurs économiques moins connus sont aussi présents, comme le bâtiment ou la fabrication de bicyclettes. Les archives proviennent aussi bien de grandes compagnies d'envergure nationale, voire internationale, que d'ateliers de mécanique inscrits dans des réseaux de sous-traitance ou encore de petites entreprises issues du secteur de l'artisanat. Cette caractéristique permet ainsi au chercheur d'aborder des thématiques telles que l'histoire du travail dans des unités de production de taille et de structure différentes.

Le type de documentation conservée dans ces fonds est d'une grande diversité. Aux côtés de documents administratifs émanant des organes dirigeants des entreprises (procès-verbaux de séances, correspondance, comptabilité, etc.), on trouve aussi bien des documents relatifs à la production (brevets, dossiers techniques, etc.) ou à la vie en entreprise (journaux d'entreprises, photographies). Les fonds réunis par le CEJARE permettent ainsi de disposer d'une richesse documentaire susceptible de favoriser les études les plus diverses sur la région jurassienne.

Histoire du travail dans l'industrie jurassienne du XX^e siècle : pistes de réflexion

Le travail dans l'industrie jurassienne a surtout été approché par les historiens sous l'angle du syndicalisme[3]. Les archives d'entreprises permettent d'appréhender la question du travail industriel sous un angle complémentaire. Abordé sur le long terme, le travail dans les entreprises industrielles de l'Arc jurassien connaît, au cours du XX^e siècle, une profonde transformation, caractérisée par la généralisation de la mécanisation, l'adoption de modes de production de type fordiste (forte division du travail, standardisation des produits, travail à la chaîne) ainsi que l'adoption de méthodes rationnelles de gestion du personnel. Cette idéal-typification de la modernisation du travail se heurte toutefois à des pratiques paternalistes anciennes en matière de recrutement ouvrier et de rapports sociaux au sein de l'entreprise, si bien que l'on peut se poser la question du degré réel de modernisation du travail et des incidences de cette dernière en termes économiques et sociaux.

Deux types de documents classiques des archives d'entreprises, jusqu'à présent peu mis en valeur par les historiens, permettent de mettre en lumière certains aspects de ce phénomène : les listes du personnel et les dossiers personnels des employés.

[3] Voir par exemple François Kohler, *L'histoire du syndicalisme dans l'horlogerie et la métallurgie de la vallée de Delémont : la section FTMH de Delémont et environs (de 1887 à nos jours),* Delémont, FTMH, 1987, 264 p., Gérard Duc, *Cent ans de syndicalisme horloger dans les Franches-Montagnes : 1886-1986,* s.l., FTMH, 1986, 80 p. et Alain Cortat, « Le patronat jurassien des fabriques de cycles face au mouvement syndical : Fédération des ouvriers de la métallurgie et de l'horlogerie (FOMH) contre syndicats confessionnels : (1933-1945) », in *Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier,* 1999, pp. 105-119.

Évolution du recrutement ouvrier : l'exemple des listes du personnel

Les livres d'ouvriers, conservés dans plusieurs fonds (Aubry Frères SA, Kohli, Weibel, etc.), apparaissent comme une source excellente pour l'étude quantitative du personnel des entreprises. Ces documents donnent, pour chaque employé, des données personnelles (nom, prénom, lieux d'origine et de domicile, date de naissance) et relatives à leur travail (profession, dates d'entrée et de sortie dans l'entreprise). Elles permettent ainsi d'analyser sur le long terme les politiques de recrutement du personnel, en termes de qualification professionnelle, de zone géographique de provenance ou de genres[4].

La fabrique d'horlogerie Aubry Frères SA, fondée au Noirmont en 1917, est un bon exemple de ce que peut apporter une telle source[5]. En comparant le recrutement du personnel des années 1930 et 1970, on observe des situations tout à fait distinctes qui mettent en lumière l'importance du passage au mode de production de type fordiste. En 1930, la maison est organisée sur le mode du comptoir horloger, regroupant sous un même toit des personnes occupées à des tâches particulières de caractère artisanal dans la production de la montre (achevage, remontage, posage de cadran, réglage, etc.). La concentration des travailleurs ne correspond alors pas à une redéfinition fondamentale des rapports de travail[6]. La famille Aubry engage 18 personnes en 1930. Elles sont originaires principalement du Jura catholique (16 personnes) – une seule provenant d'ailleurs en Suisse romande et une autre de l'étranger (Italie) – et domiciliés au Noirmont, village de l'entreprise (11 personnes). Presque tous ces employés ont des métiers bien déterminés. On dénombre six remonteurs, trois acheveurs, trois poseurs de cadrans, trois sertisseurs, une apprentie régleuse, un visiteur et un aide. Enfin, ces nouveaux employés sont en majorité des hommes (12 personnes).

En 1970, le profil du personnel engagé est fondamentalement différent et révèle l'adoption de nouveaux modes de production au cours des années 1950-1960. La société a grandi et est en forte croissance : on engage 30 personnes cette année-là. Ils ne sont plus que 19 à être originaires du Jura catholique – 9 sont originaires d'ailleurs en Suisse et un d'Italie – et 8 seulement à prendre domicile dans le village de l'entreprise. Quant aux métiers exercés par ces nouveaux employés, ils montrent l'importance des activités tertiaires dans l'entreprise (quatre employés de bureau, quatre aides de bureau, un adjoint au service des ventes, une apprentie de bureau) et du personnel peu qualifié (six « petites-

[4] Sur le travail des femmes dans l'industrie en Suisse, voir l'ouvrage de Céline Schoeni, Nora Natchkova, Manon Schick, Sabine Christe, *Au foyer de l'inégalité : la division sexuelle du travail en Suisse pendant la crise des années trente et la Deuxième Guerre mondiale,* Lausanne, Antipodes, 2005, 356 p.

[5] CEJARE, Fonds Aubry Frères SA, Livres des ouvriers, 1918-1971. Sur cette entreprise, voir Pierre-Yves Donzé, « Des montres et des pétrodollars. La politique commerciale d'une PME horlogère suisse. Aubry Frères SA, Le Noirmont (1917-1993) », in *Revue suisse d'histoire,* 2004, pp. 384-389.

[6] Patrick Linder a montré dans le cas de la fabrique d'horlogerie Longines que les processus de concentration des travailleurs et de mécanisation des modes de production ne sont pas synchroniques mais se succèdent dans le temps. Voir Patrick Linder, *Organisation et technologie : un système industriel en mutation. L'horlogerie à St-Imier, 1865-1918,* Université de Neuchâtel, mémoire de licence, 2006.

mains» et six ouvriers). De plus, parmi les huit personnes qualifiées, la moitié sont en formation (deux apprentis horlogers et deux apprenties régleuses). Il n'y a en fin de compte que trois horlogers et une régleuse à disposer de qualifications complètes lors de leur entrée chez Aubry Frères en 1970. Enfin, la proportion des sexes s'est inversée: parmi les 30 nouvelles entrées, le nombre de femmes se monte à 22.

Cette comparaison entre le personnel recruté en 1930 et celui de 1970 met tout à fait en lumière les incidences du passage à un mode de production de type fordiste sur le recrutement des travailleurs. De manière schématique, on peut dire que l'on passe d'un personnel constitué d'hommes de la région formés à un métier de l'horlogerie (1930) à une main-d'œuvre féminine, peu qualifiée et moins ancrée dans le village (1970). L'analyse demanderait évidemment à être poursuivie et approfondie afin de mieux mettre en lumière les ruptures et les modalités du passage au nouveau mode de production. De même, ce type de sources doit idéalement être accompagné d'une analyse plus qualitative du phénomène. Les listes du personnel donnent en effet une image lisse et aseptisée de la transformation du travail industriel qui ne s'est sans doute pas modernisé aussi facilement que cette source le laisse entendre. Les dossiers personnels sont précisément des documents d'archives qui permettent de mieux appréhender les rapports sociaux et les trajectoires des ouvriers au sein de l'entreprise

Une source qualitative: les dossiers personnels

Source sensible pour des raisons de protection des données, les dossiers personnels des ouvriers et employés sont rarement conservés dans les archives d'entreprises et utilisés par les historiens. Bien que leur qualité dépende en grande partie des diverses politiques de ressources humaines des entreprises, ils apparaissent toutefois comme des sources de première importance pour appréhender la question du travail industriel au XX^{e} siècle.

Il est vrai que, dans certains cas, on a affaire à une documentation relativement laconique, dans le sens que ces dossiers ne comprennent qu'un ensemble de documents standardisés (formulaires d'assurances sociales, fiches de salaire, cartes de pointage, etc.) qui en disent peu sur la véritable nature des rapports sociaux au sein de l'entreprise. Toutefois, même dans ces cas, ce type de source permet de mieux définir le profil de la main-d'œuvre (type de formation, employeurs précédents, etc.) et surtout de reconstruire les carrières personnelles au sein de l'entreprise. Il devient ainsi possible de comprendre d'où émergent les cadres intermédiaires de l'entreprise, tels que les chefs d'ateliers, et quelle est par exemple l'importance de la carrière militaire dans ce processus, puisque les grades militaires sont des informations généralement présentes dans ce type de dossiers. Ils renferment aussi à l'occasion la correspondance que s'envoient employeur et employé. Ces échanges épistolaires témoignent alors de la nature des relations au sein de l'entreprise et permettent de mesurer la permanence de rapports de type paternaliste, ainsi que le sentiment de fidélité de certains ouvriers envers le patron, à l'exemple de cet ouvrier de la fabrique de machines Wahli Frères SA, de Bévilard, qui envoie le mot suivant à ses patrons peu après son départ à la retraite:

> *«Messieurs,*
> *N'ayant pas eu l'occasion de vous remercier personnellement pour la part patronale, concernant la caisse de retraite, que vous avez versée sur mon carnet d'épargne,*

j'aimerais vous remercier très sincèrement par ces quelques lignes pour votre beau geste. Vu vos multiples occupations, je ne voulais pas vous déranger; cela est la raison de mon retard.» [7]

Dans le cas des entreprises horlogères, les dossiers personnels peuvent aussi servir de cadre à l'étude des travailleurs à domicile, et de leur intégration au sein de l'entreprise. Ainsi, dans le cas de la maison Aubry Frères SA, on observe que la mise sur pied d'une chaîne de production industrielle de bracelets de montres au sein de l'entreprise, au début des années 1970, débouche sur l'engagement comme ouvrières d'usine de plusieurs femmes qui montaient jusque-là des bracelets à domicile.

Dans d'autres entreprises, où la modernisation apparente de la gestion du personnel consécutive à la rationalisation des modes de production, au cours des années 1950 et 1960, n'a pas mis fin à des relations personnalisées entre patrons et ouvriers, les dossiers personnels sont une excellente porte d'entrée vers l'analyse des rapports sociaux autour du travail. C'est par exemple le cas de la fabrique de machines Wahli Frères SA, fondée à Bévilard en 1946. Le très grand développement que connaît cette société durant les Trente Glorieuses (9 employés en 1951, 109 en 1961 et 280 en 1981) a bien évidemment des incidences en termes de recrutement ouvrier. Dans un premier temps, c'est surtout une population d'origine rurale, domiciliée dans les villages avoisinants, qui est engagée, et dont certains dossiers personnels permettent de retracer le parcours professionnel. À titre d'exemple, citons le parcours de ce fils d'agriculteur de Sorvilier né en 1945 qui, après avoir travaillé quelques mois dans la ferme paternelle (1960), entre comme manœuvre chez Wahli Frères SA (1960) où il entreprend un apprentissage de mécanicien de précision (1961) avant d'être engagé dans cette branche pendant une trentaine d'années (1967-1996). Ce type de source donne ainsi l'occasion de reconstituer les parcours au sein de l'entreprise, de voir d'où viennent les ouvriers engagés (origine géographique et sociale, éventuel précédent employeur, parent dans l'entreprise) et qui sont les ouvriers qui gravissent les échelons de la hiérarchie de l'entreprise pour devenir chefs d'atelier et cadres intermédiaires.

Dans le cas de la maison Wahli Frères SA, un facteur particulier d'ascension au sein de la hiérarchie interne de l'entreprise semble bien avoir été déterminant: celui de l'appartenance religieuse. La famille Wahli est en effet membre de l'Assemblée évangélique des Frères, plus connue sous le nom d'Église des Cœurs purs, et privilégie ses coreligionnaires, non seulement dans le recrutement des premiers ouvriers mais aussi dans la politique de gratification et dans le choix des cadres intermédiaires. Le parcours de X en est une excellente illustration. Né dans le village agricole de Champoz en 1912, il entre chez Wahli comme manœuvre en 1956, est nommé ouvrier aléseur en 1963 et devient chef du département de vernissage en 1966, poste qu'il occupe jusqu'à sa retraite. Membre de la même Église que ses employeurs, cet ouvrier leur envoie régulièrement des lettres de remerciement qui témoignent d'une fidélité exemplaire. Ce courrier daté de janvier 1973 en est une bonne illustration:

[7] CEJARE, Fonds Wahli Frères SA, dossiers personnels, Y, lettre du 8 mai 1976.

« Chers Patrons et frères en Christ,
C'est pendant ces jours de vacances bienfaisantes que je profite de vous adresser, pour chacun et chacune de vos familles, tous mes vœux de bénédiction et prospérité pour la nouvelle année qui s'ouvre devant nous ; nous ne savons pas ce qu'elle nous réserve, mais nous savons une chose, c'est que le Seigneur notre Dieu est fidèle.
Par la même occasion, je tiens à vous remercier très chaleureusement pour la gratification et l'augmentation de salaire que vous m'avez accordée.
Je vous dirai que c'est toujours avec plaisir que je travaille dans votre entreprise, et continuerai avec la grâce du Seigneur à faire tout mon possible, afin de collaborer à la bonne marche de l'usine.
En restant votre collaborateur, je vous adresse mes salutations fraternelles en Celui qui revient bientôt, avec Nomb. 6, 24-26. »[8]

La question qui se pose alors est celle de la conciliation de telles pratiques, qui relève d'un paternalisme des plus classiques, voire d'un clientélisme religieux, avec l'adoption de nouvelles méthodes de management moderne dans le domaine des ressources humaines, qui accompagne le passage à une production rationalisée du travail. Une telle politique de recrutement et de promotion semble a priori inconciliable avec les méthodes modernes de gestion du personnel, nées dans le sillage de la psychotechnique au cours des années 1930 et 1940[9]. En outre, la documentation qualitative contenue dans les dossiers personnels des employés relativise une vision du travail industriel traditionnellement dominée par l'affrontement entre patronat et ouvriers, et qui repose sur l'usage privilégié d'archives syndicales.

Conclusion

Les quelques exemples cités dans le cadre de cette présentation ne sont que des illustrations de ce que peuvent apporter les archives d'entreprises à l'historien désireux d'appréhender la question du travail industriel au cours du XX^e^ siècle. L'analyse systématique des listes et des dossiers du personnel est un travail de longue haleine – Aubry Frères SA a engagé plusieurs centaines d'ouvriers de 1918 à 1970 – mais dont les potentialités sont grandes. De plus, de multiples sources non évoquées dans ce cadre (salaires, prêts bancaires aux ouvriers, bourses d'études, politique immobilière des caisses de prévoyance, etc.) permettraient d'affiner l'analyse des rapports sociaux au sein de l'entreprise. Enfin, à une échelle plus large que celle de la fabrique proprement dite, les archives d'entreprises comprennent des documents relatifs à la division internationale du travail (travail frontalier, délocalisation en Asie du Sud-Est), autre illustration du travail industriel contemporain.

PIERRE-YVES DONZÉ

[8] CEJARE, Fonds Wahli Frères SA, dossiers personnels, X, lettre du 3 janvier 1973. Référence au livre biblique des *Nombres*, chapitre 6, versets 24-26 : « Que le Seigneur te bénisse et te garde ! Que le Seigneur fasse briller sur toi son visage, qu'il se penche vers toi ! Que le Seigneur tourne vers toi son visage, qu'il t'apporte la paix ! »

9 Sur cette question, voir Matthieu Leimgruber, *Taylorisme et management en Suisse romande (1917-1950)*, Lausanne, Antipodes, 2001, 183 p.

Liste des principaux fonds d'archives conservés au CEJARE

Nom	*Localité*	*Branche*	*Dates limites*	*Volume (mètres linéaires)*
Aubry Frères SA	Le Noirmont	Horlogerie	1935-2001	150 ml
Humbert Bourquard	Boécourt	Boîtes de montres	1947-2000	4,5 ml
Burri SA	Moutier	Mécanique	1958-1983	0,1 ml
Henri Girod SA	Court	Mécanique	1939-2001	3,0 ml
Kohli	Tramelan	Cadrans	1885-1990	6,0 ml
François Laneve	Cormoret	Bâtiment	1947-1967	0,2 ml
Nouvelle fabrique de Tavannes	Tavannes	Horlogerie	1929-1932	0,1 ml
E. Piquerez SA	Bassecourt	Boîtes de montres	1932-1997	1,2 ml
Prata SA	Tavannes	Mécanique	1951-2000	0,5 ml
Riotti	Saint-Imier	Bâtiment	1908-1916	0,1 ml
Schäublin SA	Bévilard	Machines	1915-1990	10,5 ml
Stella Werke AG	Bassecourt	Cycles/mobilier	1951-1979	6,6 ml
Varmann SA	Court	Mécanique	1984-2000	1,5 ml
Wahli Frères SA	Bévilard	Machines	1946-1999	50 ml
Paul Wyss SA	Courtételle	Boîtes de montres	1952-1999	2,0 ml

Contact:
Centre jurassien d'archives et de recherches économiques (CEJARE)
Place du Marché 5
2610 Saint-Imier
www.cejare.ch
cejare@cejare.ch
tél. 032 941 55 45

INTERVIEWS VIDÉO RÉALISÉS PAR PIERRE JEANNERET

(mise à jour des listes des précédents Cahiers)

Nom	*Date*	*Lieu*	*Sujet*
DÉCOSTERD Ernest	8.7.1991	Lausanne	POP
CUANY Marcel	28.10.1991	Lausanne	chômage
PETIT Fernand (décédé)	18-20.10.1994	Lausanne	POP
CROT Fernand (décédé)	6.4.1995	Lausanne	POP
BERTHOUD Raymond	9.6.1995	Lausanne	POP, MDE
JACQUES William (Jacques VAËNA, décédé)	19.6.1995	Bellevue/GE	théâtre, radio
STAUFFER Antoinette	29.6.1995	Lausanne	POP. FDIF/FFSPP, LMR
PAYOT Pierre	27.11.1995	Lausanne	POP, nucléaire
DREYFUSS Robert	18.3.1996	Prilly	POP, antisémitisme, médecine
CORDONE Marceline (ex-MIÉVILLE)	13.5.1996	Lausanne	POP, FFSPP, LMR
SEYLAZ Jean-Luc	20.5.1996	Saint-Sulpice	POP, André Bonnard, *Contacts*
ODERMATT Karl et Marie-Thérèse (décédés)	9.9.1996	Genève	JS, PCS, PST
BUENZOD Michel	6.11.96	Lausanne	PST, Contacts
PAVILLON Olivier	2.12.1996	Ferlens	POP, LMR
MURISET Albert	25.4.1997	Yverdon	POP, Municipalité 1946-53
NICOLE Robert	8.10.1997	La Sarraz	Mouvement antiatomique
MAYERAT Jean	23.4.1998	Rolle	POP, *Plans fixes*
HUGUENIN Marianne	25.2.1999	Renens	POP, féminisme, toxicomanie
GOUJON Sylvain	20.11.2002	Lausanne	MDE, Angola
CANTINI Claude	16.5.2003	Forel Lavaux	biographie, syndicalisme, anarchisme, etc.
GYSIN Roger	23.5.2003	Villars s/Ollon	Avant-Coureurs, crise, Mob
CUENDET André	9.3.2004	Grandvaux	garde-frontière 1930-1980 (incendie St-Gingolph 1944)
BAERISWYL Robert	3.11.2004	Romainmôtier	POP, Krishnamurti, peinture
RUSCONI Henri	24.11.2004	Lausanne	POP, festivals jeunesses
VAUTIER Jean-Claude	8.12.2004	Orbe	PSV, Groupe d'Yverdon, mouvement antiatomique
DELACOMBAZ Roland	20.1.2005	Lutry	reliure d'art, handicap
ANDERSSON Nils	24.2.2006	Paris	Ed. La Cité, question algérienne
AGUET Pierre	11.09.2006	Vevey	Socialistes chrétiens, PSS/PSV

Des copies sont déposées aux Archives de la Ville de Lausanne, fonds P 264. Des entretiens sur cassettes audio sont déposés au fonds d'archives de l'AEHMO, Département des manuscrits, Bibliothèque cantonale, Dorigny.