

Avoir le « sens du travail » et trouver du « sens au travail » : s’immobiliser et s’évader à l’usine de Sept-Fons (1958-2015)

Loman-Pierre CHARRIER

En perpétuelle reconstruction, le travail à l’usine de Sept-Fons influe profondément sur la manière dont les ouvriers le perçoivent. D’un travail souvent pénible et parfois dénué de sens, compensé par le « sens de l’emploi », ils développent diverses formes de résistance face à l’ennui et à l’aliénation. Celles-ci passent par un jeu d’appropriation de la communauté de travail entre un entre-soi propre aux ouvriers et une vision paternaliste de l’emploi, par la valorisation du savoir-faire et des relations sociales, ou encore par la recherche de sens en dehors de l’usine. Ainsi, les ouvriers sept-fondiens recomposent sans cesse leur rapport au travail, multipliant les « crises du sens » entre emploi, activité et accomplissement, ce qui participe à leur immobilisation sur le temps long.

The perpetual state of reconstruction of the work at the Sept-Fons factory profoundly influences workers’ perceptions of it. Faced with often arduous work, devoid of meaning, compensated by the “meaning of employment”, they develop various forms of resistance against boredom and alienation. These range from a game of appropriation of the work community between worker in-group insularity and a more paternalistic vision of employment, to assigning value to know-how and social relationships, even a search for meaning outside of the factory. Thus, the workers of Sept-Fons ceaselessly rebuild their relationship with work, through endless “crises of meaning” across employment, activity and achievement, contributing to their long-term paralysis.

*Loman-Pierre Charrier
est doctorant
en histoire contemporaine
à l’Université Clermont
Auvergne.*

« Cette préservation d'un ordre usinier même aménagé suppose également d'affaiblir plus durablement le syndicalisme contestataire. D'où aussi la réactivation, presque traditionnelle après toute grande vague de grèves, du syndicalisme dit indépendant. (...) En fait, ces sections « indépendantes » réunissent diverses catégories de salariés conservateurs, des ouvriers aux cadres, qui partagent une même vision de l'entreprise comme communauté. »

Vigna (2013:129)

Parce que le sens du travail se construit aussi – sinon surtout – à travers la création d'une communauté de travail, la citation ci-dessus exprime bien l'enjeu pour chacun des acteurs d'une fonderie de trouver sa place en son sein. Nous verrons que la direction cherche à conférer une « identité distincte » (Daumas, 2012:201) à la communauté usinière qui nous intéresse ici. En miroir, s'intéresser à la « sous-culture technique » (Daviet, 1990:34) et donc à la contre-culture ouvrière éclaire la façon dont s'est construit et raconté le travail à travers un demi-siècle.

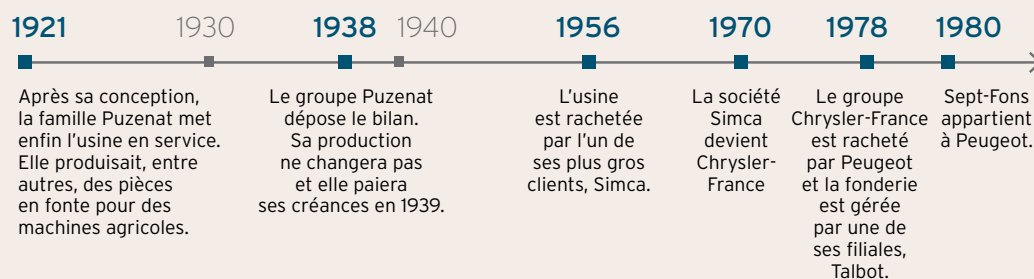
L'étude croisée de la culture d'entreprise et des contre-cultures techniques des ouvriers permet de faire une histoire du « sens du travail » à la fonderie de Sept-Fons. Créée dans une zone rurale en 1921 par Claudien Puzenat, entrepreneur et concepteur de machines agricoles, cette usine se situe au Nord-Est de l'Allier, à l'extrême limite avec le département de Saône-et-Loire. Le passé de la commune de Dompierre est intimement lié à l'industrie, l'artisanat et la paysannerie jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale (encadré 1). La renommée de ce chef-lieu de canton est due à son port fluvial, duquel partait le charbon extrait des mines de Bert et Montcombroux, situées à quelques dizaines de kilomètres et à ses foires bovines prestigieuses. Dans ce village-bourg industriel, les Dompierrois ont longtemps été ouvriers-paysans, partageant leurs journées entre l'usine et la ferme, envisageant l'usine comme un moyen de pallier économiquement les revenus fluctuants de la terre. Après-guerre, l'usine de Sept-Fons profite d'un changement de propriétaire qui la fait entrer dans l'industrie automobile et du remembrement des terres agricoles pour capter toute la main-d'œuvre du territoire. Entre 1936, date de son implantation, et le milieu des années 1950, la CGT au sein de l'usine bénéficie d'une base solide qu'il convient toutefois de relativiser. Certains rapports des Renseignements généraux mentionnent en effet que des ouvriers contestaient régulièrement les pratiques des *leaders* du syndicat. D'autant plus que, lors de cette période d'après-guerre remplie d'incertitude, causée par les troubles financiers de la maison Puzenat, le lourd chômage que connaissent les ouvriers (130 sur 210), puis leur renvoi, génère de grandes tensions sur les méthodes à adopter pour préserver l'emploi. Ainsi, pour renverser cette prédominance cégétiste dans un département (Allier) à majorité communiste, mais un canton de Dompierre-sur-Besbre aux opinions plus diverses, les directions successives martèlent, dans les décennies qui suivent le rachat en 1956, un discours tourné vers la possible fermeture de l'entreprise en cas de mouvements sociaux. Ces discours sont nourris, principalement, par le syndicat jadis « indé-

pendant », la Confédération des syndicats libres (CSL), pour immobiliser¹ les ouvriers au travail. L’action syndicale dont on parle ici est avant tout centrée sur les discours. Les discours conjoints de la direction et de la CSL trouvent un écho particulier chez les ouvriers.

Encadré 1 - Éléments contextuels

L’usine de Sept-Fons se situe dans la Sologne bourbonnaise, au nord-est de l’Allier. Construite en 1921 dans un espace rural, à quelques centaines de mètres de l’abbaye de Sept-Fons, elle connaît plusieurs mutations structurelles et traverse à plusieurs reprises des menaces de fermeture. Jusqu’à l’immédiat après-guerre, le village-bourg de Dompierre-sur-Besbre et son canton restent dominés par les terres de métayage et de grands propriétaires. La répartition socio-professionnelle entre secteurs agricole et industriel demeure alors relativement stable (entre 1921 et 1946, l’écart entre les deux n’excédant jamais 5 %). Le remembrement agricole des années 1950-1960, combiné à la plus importante transformation industrielle de la fonderie - qui rentre dans la production de masse de l’industrie automobile - (schéma 1), provoque une recomposition profonde : la part des agriculteurs chute, entraînant en proportion l’augmentation du nombre d’ouvriers. À cette époque, la main-d’œuvre locale ne suffit plus aux besoins de l’usine et la direction recrute une importante main-d’œuvre portugaise. Malgré des phases récurrentes de menace de désindustrialisation, l’usine parvient à maintenir sa production ainsi que ses effectifs pendant près de trente ans. La dépendance du territoire à cette entreprise devient déterminante (graphique 1). En 2004, un rapport de l’Insee sur la spécialisation et la concentration industrielles en Auvergne indique que la fonderie constitue la cinquième zone de concentration d’emploi en France : « avec 44,9 % de l’emploi offert par les dix plus gros établissements de la zone, elle affiche le plus fort niveau de concentration régional et le cinquième parmi les 348 zones d’emploi métropolitaines ».

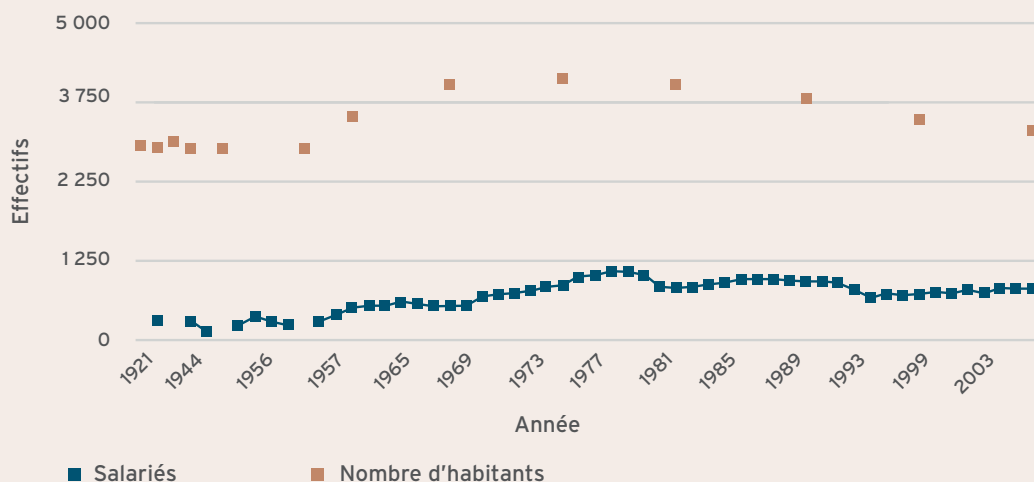
Schéma 1 - Chronologie des changements de propriétaire de l’usine de Sept-Fons (1921-2021)



Source : auteur d’après IHS-CGT 03.

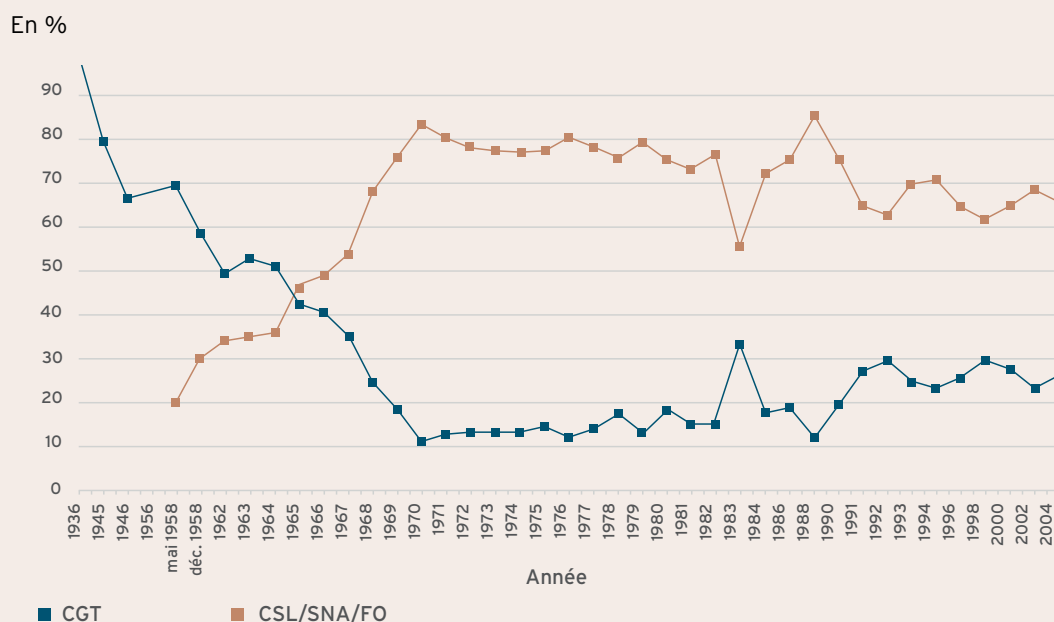
1. Le terme d’immobilisation ouvrière désigne tout à la fois l’absence de mobilisation sociale et l’action qui amène à rendre immobile.

Graphique 1 - Rapport entre le nombre d'habitants à Dompierre-sur-Besbre et le nombre de salariés à l'usine de Sept-Fons (1921-2005)



Source : auteur d'après AD03, Recensement ; LDH/EHESS/Cassini, Insee ; IHS-CGT03, MET3-4

Graphique 2 - Évolution de la part des votes des ouvriers inscrits aux élections DP à l'usine de Sept-Fons (1936-2004)



Source : auteur d'après IHS-CHT MET 3 - AD 03 2273W48.



Dans ce cadre social et territorial, et entre le début du XX^e siècle à nos jours, les socialistes se maintiennent comme force politique majoritaire dans la commune. Toutefois, un électorat de droite important, et un électorat d’extrême droite plus marginal mais ancien, ont toujours existé. C’est sans doute sur cette base politique que la CGT parvient à se structurer en 1936, après les grèves du Front populaire. Les notes des renseignements généraux soulignent qu’aucun mouvement social n’a lieu dans la fonderie à cette période de mai-juin 1936, mais la grande majorité des ouvriers adhère néanmoins au syndicat (276 sur 280). C’est aussi probablement en raison d’une certaine rupture de la population dompieroise – et du canton, voire du canton voisin de Chevagnes, surnommé « la petite Vendée » dès la fin du XIX^e siècle – avec la CGT et le communisme, que la direction peut implanter une Confédération des syndicats libres en 1958. Ce syndicat « indépendant », rapidement puissant et majoritaire (graphique 2), entretient en réalité des proximités avec des mouvances gaullistes, notamment l’Action ouvrière ou le Service d’action civique (SAC). Il défend une idéologie de collaboration de classes et de propriétéarisme (Favre, 1998, 2022 ; Loubet, Hatzfeld, 2002).

Ce qui nous intéresse dans cet article, c’est la manière dont la direction et le syndicat indépendant s’approprient un discours sur le travail, en le confondant volontairement avec une valorisation de l’emploi. En parallèle, nous questionnons l’appropriation du travail concret de fondeur par les acteurs de l’usine de Sept-Fons. Ainsi, nous déterminons la profondeur du terme de sens du travail à travers la définition qu’en fait Dejours : « la finalité objective du travail, la valeur de son travail au regard de l’autre, et l’accomplissement de soi dans son emploi. Les deux premières concernant la transformation du monde extérieur – le monde objectif où se concrétisent un produit ou un service, et le monde social où des jugements sont portés sur l’activité réalisée. La troisième renvoie à la transformation de soi » (Dejours, 1993:41-52 ; Coutrot, Perez, 2022:20). Nous ne nous limitons pas à l’aspect « sens de l’emploi », qui est un des enjeux d’un trio direction-syndicats-ouvriers et que Coutrot et Perez définissent comme « l’institution qui encadre l’exercice du travail pas le travail lui-même » (Coutrot, Perez, 2022:16-17). Toutefois, il nous paraît intéressant d’interroger comment la direction et les syndicats tentent, dans un travail qui peut parfois manquer de sens, de créer du lien entre les ouvriers. En effet, les travaux de certains ouvriers dans la fonderie peuvent parfois manquer de sens, ce qui, nous l’évoquerons, crée une disparité entre ouvriers d’une même communauté usinière. Puis, en réaction, nous interrogeons l’essence même et les raisons profondes du sens que les ouvriers donnent, au quotidien (Lüdkte, 1989), à leur travail et leurs actes de résistance. Les « sens » jouent un rôle important dans cette quête et appropriation du sens du travail. Pour ce faire, nous utilisons des sources variées : des tracts syndicaux, le magazine d’entreprise et des entretiens oraux (encadré 2).

Nous commençons par une approche « par le haut », en analysant comment la direction et les syndicats ont martelé un discours valorisant l’emploi pour pallier un manque de sens au travail. Puis, en redescendant « au ras du sol » (Revel, 1989), nous donnons la parole aux ouvriers pour comprendre quel sens ils donnent à leur travail, à partir de leurs expériences concrètes.

Encadré 2 - Méthodologie de travail et sources

Issue d’une formation historique, ma démarche scientifique s’est orientée vers une certaine pluridisciplinarité, mêlant l’histoire à la sociologie et à l’ethnographie. Mes travaux s’inscrivent ainsi à la croisée de la socio-histoire et de l’histoire du temps présent. Mon enquête de terrain repose sur plus de 20 entretiens, complétée par une observation participante menée lors de missions d’intérim entre 2016 et 2021, qui constituent la base de mon corpus empirique.

À cela s’ajoute un ensemble de sources écrites : archives de l’IHS-CGT de l’Allier, magazines d’entreprise, archives institutionnelles et administratives (Renseignements généraux, inspection du travail, médecine du travail, recensements de population...). L’absence d’archives d’entreprise a nécessité une stratégie documentaire élargie. Leur traitement m’a conduit à développer une approche d’histoire du quotidien au sein de l’usine, inspirée de *l’alltagsgeschichte* (Lüdtke, 1989), attentive aux pratiques ordinaires. Cette démarche me permet d’interroger finement les dynamiques internes de la fonderie, en lien avec les facteurs extérieurs, et, en particulier, d’analyser les raisons de l’absence de mobilisation sociale depuis les années 1950.

I. Une confusion « des sens » : la communauté pour pallier l’absence de « sens » du travail ?

Le premier enjeu de la quête de sens réside dans l’orientation économique à donner à son entreprise, ou, pour le dire autrement, dans la nécessité de garantir sa pérennité. Ainsi, cette garantie de l’action productive se conjugue avec une culture d’entreprise fondée sur une politique paternaliste très forte. La direction, avec l’aide de la CSL, a cherché à faire naître une communauté de travailleurs dès le milieu des années 1950 pour atténuer la difficulté d’un travail qui peut parfois manquer de sens. Ainsi, pour construire une culture d’entreprise qui permette aux ouvriers de donner un sens à leur emploi – à défaut de donner un sens à leur travail –, « la “sous-culture technique” se conjugue avec une “sous-culture organisatrice” (conception et légitimité du pouvoir, structure du commandement) » (Daviet, 1990:3). Cette dernière est le ciment même de l’emploi,

c’est-à-dire tout ce qui entoure le travail – et non le travail lui-même – (Coutrot, Perez, 2022:16-17), et correspond à la valeur que l’individu attribue non pas à son travail en soi, mais à son emploi dans un organe productif.

1.1. Une « usine familiale », aux allures paternalistes : exister au regard de l’autre (1958-1980)

Les valeurs de l’usine de Sept-Fons s’incarnent dans l’homme qui l’a dirigée pendant 33 ans, de 1958 à 1991 : Jean Maslard, « Gadz’arts² » et fils d’ouvrier. Son origine sociale constitue un élément essentiel pour comprendre la façon dont il a dirigé l’usine. Jeune directeur, il va développer une politique paternaliste très poussée. De cette manière, il va d’abord mettre en place une cérémonie dédiée à tous les ouvriers qui quittent l’entreprise pour la retraite. Il nous raconte, dans un entretien réalisé le 21 novembre 2022, le comment et le pourquoi d’une telle coutume :

« J’étais le tout nouveau directeur. Je passe dans l’usine : “Chef, je m’en vais ce soir.” Ça, ça m’a marqué. L’ouvrier partait en retraite, il n’y avait pas de... Il partait comme ça. Moi, j’ai institué que, quand l’ouvrier partait en retraite, il fallait les regrouper, on faisait des petites manifs, on marquait le coup. Et deux choses pour marquer le coup : ça et la médaille. Je considère que c’était à... [réfléchit] De par ma vie... Familiale, je savais que, ils sont intéressés, c’est pour eux une récompense. Alors que pour un cadre, pour eux c’est moins... ils travaillent mais ce n’est pas pareil. Pour eux, c’est important, on les reconnaît, c’est une reconnaissance. C’est ça qui est très important. C’est une marque de reconnaissance de l’effort qu’ils fournissent. C’est ce que j’ai toujours essayé d’inculquer à mes cadres. Plus tard, dites bonjour, allez les voir et montrez que... Quand je suis parti en retraite, j’ai eu une lettre d’un Portugais, qui m’a écrit, c’était bien écrit. Il me remerciait de les avoir salués tous les jours quand j’allais dans l’usine. Il était à la poche de 50 tonnes, donc des fois je faisais bonjour comme ça de loin. Vous reconnaissez le travail de l’ouvrier, ça c’est très important. »

Ici, l’ancien directeur évoque l’importance selon lui du passage du « chef » dans les ateliers pour saluer les travailleurs. Ainsi, il reconnaît, selon nous, l’importance d’une reconnaissance du travail tout au long de la vie d’un ouvrier. Dans les entretiens recueillis auprès de ces derniers, ils précisent même que Jean Maslard utilisait leurs noms et prénoms pour les saluer. Cette habitude, qui peut paraître anodine mais qui perdure jusqu’au début des années 2000, est en réalité quelque chose qui compte pour les ouvriers. En effet, si cette pratique n’est pas propre à l’usine de Sept-Fons, elle témoigne d’un geste fort : le directeur souligne l’importance de chacun et chacune, en tant qu’individu, dans la masse ouvrière productive de l’usine. De cette manière, il leur permet

2. Ingénieur de l’école des Arts et Métiers.

de faire « corps » ensemble et donne un sens à la communauté ouvrière, tournée vers l'ordre productif. Par son attitude, qui conjugue l'intérêt porté à l'ouvrier et celui porté à son travail, Jean Maslard donne à ses salariés le sentiment d'être considérés. Ce simple geste donne du sens à un emploi souvent répétitif et monotone, et pourtant primordial. Ainsi, chaque personne, quelle que soit son « importance hiérarchique », se voit gratifier de cette considération. En se déplaçant sur chaque poste, pour rencontrer chaque ouvrier, Jean Maslard donne « une valeur de son travail au regard de l'autre » (Dejours, 1993), et pas n'importe quel « autre ». Cette reconnaissance est largement affichée dans le magazine d'entreprise, *Fondeur Infos*, où les ouvriers sont mis en scène aux côtés du directeur, tel un père avec ses enfants. Il est intéressant d'interroger à la fois le besoin des ouvriers d'être reconnus et celui, pour le patron, de reconnaître. De cette manière, Jean Maslard apporte, au regard de l'ouvrier, un sens à un travail qui peut parfois en manquer.

Ainsi, c'est toute une communauté de travailleurs qui, par le prisme de leurs pratiques usinières, se considère placée au sommet de la hiérarchie sociale du village, ou, pour reprendre les termes de Renahy (2001:47-1), se forme en tant qu'« élite ouvrière villageoise ». Et la création de cette élite n'a rien d'anodin pour le sujet qui nous occupe : le sens du travail, ou « la valeur de son travail au regard de l'autre », est étroitement lié au fait de travailler « à l'usine », comme l'abrègent les ouvriers ; c'est aussi le gage d'un travail³ de qualité pendant la période 1958-1990, sur laquelle porte cette étude. Bien travailler, être un bon ouvrier, passe par le fait d'avoir une place valorisante dans l'usine de Sept-Fons. Par exemple, un ouvrier de la maintenance s'était vu confier la fabrication d'un coffret offert à un dirigeant du groupe Peugeot société anonyme (PSA) lors de son départ en retraite. Ce geste rare, adressé à un ouvrier, reconnaissait directement son savoir-faire et renforçait le sens de son emploi : on l'avait choisi lui, précisément pour ses compétences. Ce type d'attention personnalisée montre concrètement comment la direction participait à renforcer le sentiment de valeur professionnelle (aussi bien en redonnant du sens à l'emploi par une pratique du travail particulière) et à consolider cette élite ouvrière au cœur de la vie usinière pendant la période.

Ce « sens de l'emploi » qui pousse les ouvriers à gagner le chemin de l'usine les conduit également à la défendre dans certaines occasions. Alors que je menais un entretien avec Didier Durançois, rentré à l'usine à la fin des années 1980, celui-ci m'explique que, s'il s'autorise à critiquer son usine, il n'apprécie pas que d'autres puissent le faire en sa présence.

3. Le travail renvoie ici autant à l'emploi comme « emploi de qualité » qu'à la production des ouvriers, qui est de qualité. Ainsi, l'emploi, qui est de qualité et valorisant, permet un travail de qualité et valorisant. Cette interpénétration permet donc de produire des pièces de qualité.

« Q. : Et aujourd'hui, quelles sont les valeurs qui vous lient entre vous les ouvriers ?

R. : Entre les ouvriers et l'usine ?

Q. : Oui.

R. : Tu sais, moi, il y a des moments où je me dis que j'y ai bouffé ma vie, là-bas... [petite pause, on ressent une certaine émotion] Mais comment te dire... Il y a des choses... J'y ai passé 30 ans de ma vie là-bas au travail... 25 ans... et je n'ai pas envie qu'on en dise du mal [rire]. C'est un peu bizarre des fois. Hier soir, j'étais avec des amis, des gens que je connais depuis qu'on a dix ans, tu vois, et j'ai un de mes collègues qui travaille à la commune de Saint-Germain, il s'occupe de l'entretien des espaces verts, c'est lui le responsable du centre technique, et il sait que je travaille à Sept-Fons. Je lui parle un peu de la fonderie, et il me dit : "si un jour il y a des portes ouvertes, tu me le dis, je voudrais visiter". Et puis je lui ai parlé de Sept-Fons avec amour, quoi. Tu vois, c'est quelque chose qui me tient à cœur, quand même... c'est important quand même Sept-Fons dans ma vie. Et je m'autorise à en dire du mal mais je ne veux pas qu'on m'en... Je ne sais pas comment expliquer ça. Quand on me dit des choses vraies sur Sept-Fons, ben ouais... C'est un peu contradictoire mon truc. J'aime bien mon usine, quoi⁴. »

Son attachement à l'usine est sincère, mais il renvoie avant tout au sens qu'il donne à son emploi et à son statut : 25 ans passés à la fonderie ont fait de ce lieu l'endroit où il a compté, légitimant sa place au sein de cette « élite ouvrière » locale. S'il dit y avoir « bouffé sa vie », il demeure profondément lié à l'usine, au point de percevoir toute critique de l'usine comme une critique de lui-même. Cette identification résulte de la culture d'entreprise qui construit une communauté ouvrière valorisée et donne une signification élargie au quotidien de travail. Cette configuration du sens de l'emploi relève selon notre analyse de ce que Retière nomme « capital d'autochtonie » (Retière, 1994) : une forme de capital social reposant ici sur la réputation et l'ancienneté de sa présence sur un territoire et en l'occurrence, aussi, dans l'usine. Entre 1958 et 1990, avec l'appui du syndicat indépendant, ce sens de l'emploi s'est consolidé. Il renvoie à la place qu'occupe l'emploi dans la vie de l'ouvrier – subsistance, famille, territoire –, tandis que le sens du travail concerne le contenu même de l'activité et la qualité du geste.

1.2. 1980-1990 : la CSL et la CGT face à l'emploi

Après le rachat de l'usine en 1978, Peugeot transforme profondément la manière de donner du sens au travail et à l'emploi. La politique paternaliste de Simca perdure quelques années sous Chrysler puis Peugeot, mais s'effrite progressivement. Entre 1980 et 1990, le risque de perte d'emploi lié au retrait de Chrysler pousse également les discours syndicaux à confondre « sens de l'emploi » et « sens du travail ». La CSL, très proche

4. Entretien de l'auteur avec Didier Durançois le 25 février 2024. Les ouvriers interrogés ont été anonymisés.

de la direction, s’inscrit dans la continuité du système mis en place par Simca et Jean Maslard, un système qui favorise « l’immobilisme ouvrier ». Loubet et Hatzfeld (2002) le décrivent comme une politique de contrôle strict de la masse ouvrière, alliant forte répression des militants cégéto-communistes et politique sociale développée. Cette logique patriarcale et paternaliste – l’une des pierres angulaires de « la méthode Simca » – repose sur l’idée qu’« il n’existe qu’une politique possible, celle d’“une équipe soudée derrière un seul chef” », autrement dit une collaboration plutôt qu’une lutte de classes (Loubet, Hatzfeld, 2001, 2002:73). On retrouve ici l’héritage de Pigozzi, dirigeant de Simca et filiale de Fiat, dont la culture d’entreprise était marquée par l’influence de la maison-mère italienne, dirigée par la famille Agnelli et pro-fasciste.

C’est dans ce contexte que la CSL⁵, syndicat maison, entretient volontairement la confusion entre « travail » et « emploi », tout en valorisant la figure du « chef » d’usine. Sa rhétorique associe le travail à des notions traditionnellement situées à droite de l’échiquier politique, notamment la famille. Dans un tract de 1979⁶, elle en appelle à la « responsabilité des travailleurs et chefs de famille » et invite à voter pour « les élus du Syndicat national de l’automobile [qui] ont fait leurs preuves, sans mouvements sociaux, sans polémique, mais avec obstination et fermeté ». Ici, le travail est présenté avant tout comme un devoir de subsistance, garant de la stabilité du foyer. La même année, pour les élections prud’homales, la CSL associe explicitement le travail à la liberté. Dans un tract, elle interpelle la CGT : « Voyez-vous, Messieurs, selon vous, vous êtes seuls capables de défendre efficacement les travailleurs (...). Mais lequel [paradis] ??? Celui de certains pays de l’Est ???? Ou peut-être tout simplement celui de l’Iran ????!! Non, Messieurs (...), la liberté est un bijou trop précieux pour le mettre entre les mains de n’importe qui⁷ ». Dans un autre tract, elle relie fermetures d’usine et syndicats de lutte : « L’automobile est menacée, nous le savons bien ! (...) Est-ce que Lip a été sauvé ?...⁸ ». La menace pesant sur l’outil de production sert ainsi à légitimer le vote CSL comme condition du maintien de l’« emploi ». Paradoxalement, bien que la CSL invoque sans cesse la défense de « l’outil de travail », son discours se détourne du travail lui-même pour se concentrer presque exclusivement sur l’emploi, comme si la préservation du poste importait davantage que la réalité de l’activité. S’opposent donc à l’emploi, pour la CSL, toutes les manifestations humaines et sociales qui vont à l’encontre de l’ordre productif (Gay, 2021). Ainsi, en 1984, réagissant aux grèves de Poissy, la CSL accuse les grévistes d’avoir « mis en danger toute l’économie française et l’avenir de nos familles et en particulier la marque Talbot », affirmant qu’il leur reste « l’essentiel : le travail »,

5. Elle utilise aussi le sigle SNA-CSL (pour Syndicat national de l’automobile).

6. Tract de la CSL datant de 1979, le mois n’y est pas précisé (IHS-CGT 03 cote MET 3-1).

7. Tract de la CSL datant de décembre 1979 (IHS-CGT 03 cote MET 3-1).

8. Tract de la CSL datant du 27 novembre 1979 (IHS-CGT 03 cote MET 3-1).

là où elle devrait plutôt dire « l'emploi ». À travers ces tracts, la CSL construit un sens particulier du travail, réduit à l'emploi : travailler, c'est assurer la survie de sa famille et de la « famille » ouvrière de l'usine. La liberté est définie comme la capacité de conserver cet emploi. En jouant sur la peur de perdre l'outil de production et en valorisant la continuité productive, la CSL façonne une vision du travail qui occulte son contenu réel pour n'en retenir que la préservation de l'emploi, renforçant ainsi une pression sociale propice à l'immobilisation ouvrière. Ces extraits montrent également que la CSL rejette toute politisation des syndicats comme du travail lui-même, qu'elle réduit à une fonction de subsistance et de maintien de l'ordre productif, en disqualifiant toute lecture conflictuelle ou idéologique des rapports sociaux.

Au contraire, dans la grande majorité de ses écrits, la CGT affirme que le travail est intrinsèquement politique. En lien étroit avec le Parti communiste français (PCF), ses militants s'inscrivent dans le « triplé : usine-ouvriers-politique » (Vigna, 2007:12-13) et assimilent le sens de l'emploi à la lutte des classes : maîtrise comme manœuvres forment une même classe exploitée dont l'émancipation dépend de la conscience de classe et du rapport de force. Contrairement à la CSL, qui mobilise la famille ouvrière comme vecteur de subsistance et d'ordre productif, la CGT névoque la famille que pour désigner la « famille Peugeot », contre laquelle elle appelle les ouvriers à se battre. Dans un tract de 1984⁹, elle assimile ainsi le quotidien ouvrier non pas au travail mais au « combat de chaque instant », appelant les salariés « à l'action collective dans la lutte ». Le motif central de cette mobilisation est l'augmentation des salaires face au coût de la vie. Le travail est ici rapporté à sa dimension marchande : le travailleur « vend sa force de travail », et le sens de l'emploi est donc inséparable d'un positionnement politique, là où le travail n'est plus que cantonné à une « force ». La notion de liberté est également réappropriée par la CGT. Dans un tract de 1991¹⁰, elle revendique « les libertés de tous les travailleurs » et appelle à un « élan vers plus de dignité et de liberté ». À rebours de la CSL qui lie la liberté à la préservation de l'emploi, la CGT l'associe à la liberté d'action syndicale, à la mobilisation et à la révolte. Se dessine ainsi une véritable guerre des mots : la CSL glorifie la dignité par le travail ; la CGT, la dignité par la lutte.

Cette politisation du travail dépasse largement les murs de l'usine : les tracts de la CGT relaient les actualités nationales, diffusent les idées du PCF et transforment l'usine en « objet politique » (Hatzfeld, 2002:375), c'est-à-dire un lieu à replacer dans un cadre macroéconomique plus large, qui invite à décloisonner l'analyse. La CGT cherche ainsi à assigner aux ouvriers une identité de classe qui s'oppose directement à la communauté usinière unifiée promue par la direction et la CSL. Cette opposition se retrouve par exemple dans les questions liées à l'intérim. Alors que la direction et la CSL

9. Tract de la CGT datant de 1984, le mois n'y est pas précisé (IHS-CGT 03 cote MET 3-1).

10. Tract de la CGT datant du 15 mars 1991 (IHS-CGT 03 cote MET 3-1).

cherchent à renforcer une identité usinière excluante, la CGT milite pour intégrer pleinement les intérimaires. Dans une lettre adressée au directeur en novembre 1983, elle demande l’« attribution de tenues de travail pour tous les travailleurs intérimaires sans exception, ni préférence ». La réponse de la direction – « Non envisagé. Ce personnel ne relève pas du statut Peugeot » – révèle une différenciation patronale du statut des ouvriers que la CGT combat, en cherchant à faire un seul collectif.

Pour la CGT, donner du sens à l’emploi implique donc de militer continuellement : pour les petites revendications du quotidien (douches, casiers, distributeurs) comme pour une solidarité ouvrière élargie, sans distinction contractuelle et au-delà même de l’usine. Le sens de l’emploi est politique, et c’est dans la lutte – plus que dans l’activité productive – que se joue la dignité ouvrière. Ainsi, entre 1980 et 1990, après le rachat par Peugeot, tandis que la CSL réduit le travail à la préservation de l’emploi et à l’ordre productif, la CGT en fait au contraire un enjeu éminemment politique, révélant deux conceptions radicalement opposées du sens de l’emploi.

1.3. Années 1990-2000 : une crise des « sens »

À partir des années 1990, Sept-Fons va connaître de plein fouet le contre-coup de la désindustrialisation¹¹ (Tabutaud, 2026). En effet, bien que l’usine soit toujours en activité, « ce reste [ouvrier] subit aussi la désindustrialisation, c’est-à-dire qu’il vit avec cette menace ou ce sentiment de déclin, mais aussi et souvent travaille à des cadences accélérées dans des conditions dégradées » (Fontaine, Vigna, 2019). Dans un Bulletin municipal de 2006¹², Christian Lafaye, à la CSL dès les années 1980 puis à Force ouvrière¹³, expose les valeurs portées par les ouvriers de l’usine depuis le milieu des années 1960 : « chaque fois que les manifestations se passent à l’extérieur du site de Sept-Fons, les différents participants sont les ambassadeurs de trois couleurs : Peugeot, Citroën et de la couleur Dompierroise (...) Étant l’entreprise la plus importante localement et conscient de l’enjeu financier que nous représentons sur Dompierre et sa région, le Comité d’établissement achète et consomme exclusivement chez les commerçants de Dompierre et ses environs. Le Comité d’établissement est souvent la vitrine de la fonderie de Sept-Fons. » Pourtant, ce sentiment d’appartenance à une même communauté se délite dès les années 1990. D’après Philippe Diogo¹⁴, qui a succédé à Christian Lafaye en tant que

11. Nous entendons ici la désindustrialisation dans son acception sociale, et non pas uniquement économique, en nous intéressant aux conséquences des baisses d’effectifs et du recul de l’activité industrielle sur les individus, les collectifs de travail et les territoires.

12. Bulletin municipal de Dompierre-sur-Besbre datant de 2006 (AD 03 cote PER-U 135-94).

13. Il a en effet contribué à ce que la CSL devienne FO, les syndicats indépendants n’étant plus représentatifs. C’est à lui que cette tâche a été confiée au début des années 2000.

14. Il est embauché à l’usine en 1997, mais son père y travaillait et a beaucoup participé aux activités du CE, puisqu’il y était bien implanté.

secrétaire du comité d'entreprise (CE) en 2018, on assiste dès les années 1990 à une baisse de la participation des employés de l'usine au CE. Cette baisse, il l'impute entre autres à des raisons liées aux conditions de travail.

« Q. : Est-ce que tu as l'impression qu'il y a une démobilisation au sein de l'usine, une démobilisation syndicale, mais aussi avec le CE ?

R. : Ce nouveau mode d'organisation apporte, sur une activité... Tu sais, des fois dans ta journée de travail, tu as toujours un pic haut, un pic bas, le pic est toujours plus haut maintenant qu'avant. Avant, tu avais des phases hautes, tu redescendais dans tes 8 heures, maintenant, on n'est plus qu'en phase haute, tu vois. Et le fait de faire ça, ce n'est pas qu'il y a une démobilisation, c'est que les gens ont toujours piqué haut dans leur boulot. Ça veut dire qu'ils sont occupés pratiquement tout le temps, en fin de compte. Donc forcément, le syndicalisme tu ne t'en mêles plus, tu vois (...).

Q. : Est-ce que c'est parce que les gens ont envie de laisser le boulot au boulot et, quand ils ont leur temps libre, ne pas ramener leur temps libre à leur travail ?

R. : Peut-être. Ça, c'est vraiment de la sociologie des personnes. C'est vraiment un état d'esprit qui est peut-être lié à la nouvelle génération, entre guillemets. Alors moi, je vais être un peu vieux. Mais malheureusement, oui, tu as raison. C'est là où tu rentres dans le domaine du bénévolat. Le bénévolat, il a tout son sens ici. Tu as beau me dire ce que tu veux, mais si tu as fini à 17 h et que tu es là à 19 h, le reste, c'est du bénévolat. C'est ce que je fais, moi. Mais je le fais parce que j'ai envie de le faire, parce que ça me fait plaisir, parce que c'est des collègues, parce que le CE est là pour aider les gens. C'est tout con, le CE, c'est parce que des gens travaillent, font des heures, et le patron donne la rémunération au CE. Et que fait le CE ? Modestement ? Il renvoie cette rémunération aux salariés. Le CE n'a pas d'autre vertu que celle-là. Et moi, modestement, c'est de refaire ça. Après, si tu n'as pas des petites mains qui le font... Là, tout s'écroule. »

S'il renvoie cette « quasi-désertion » des activités du CE à un problème de génération, il semblerait que le problème soit plus profond. En effet, plusieurs ouvriers de la même génération et d'autres plus âgés nous ont avoué qu'ils n'avaient plus envie d'avoir de rapports avec l'usine et leurs collègues en-dehors de celle-ci. Cette baisse de la fréquentation est due, selon nous, non pas à un problème de génération (comme l'extrait du témoignage de Didier Durançois sur son rapport à l'usine le souligne), mais bien d'un rapport au travail qui change. En effet, la part des versements du CE allouée par ouvrier reste sensiblement la même (voir à la hausse en fonction des fluctuations de leur nombre) sur cette période de 1980 à 2006¹⁵, de même que le nombre d'activités proposées par les « sections » au CE ne baisse pas. Ce sont en revanche les activités de groupe

15. Bilans sociaux de l'usine de Sept-Fons (AD 03 cote 2273W48).

qui décroissent alors que le nombre d’ouvriers reste stable dans la période : on ne peut donc l’expliquer par une baisse des effectifs.

Ce changement, amorcé par le phénomène de désindustrialisation, pousse la CGT à alerter contre les risques réels de déclassement ouvrier liés au tournant productif du site. En effet, celui-ci devant toujours se réinventer pour rester pérenne, la direction locale et le groupe PSA ont souhaité modifier à plusieurs reprises le cœur de production (les premières discussions ayant lieu au milieu des années 2010), en passant de la production des pièces en fonte brute – principalement des carters cylindres – à des pièces de freins en fonte coulée et usinée.

Depuis le rachat du site par Peugeot en 1978, la CGT alerte sur la possibilité de perdre le cœur du métier : le métier de fondeur. En recourant de plus en plus aux intérimaires et à la sous-traitance, l’établissement risquait déjà de devenir une fonderie dans laquelle le savoir-faire disparaissait lentement. Cette problématique est aujourd’hui au cœur des discussions puisque, depuis 2020, la production de Sept-Fons repose essentiellement sur les pièces de freins usinées.

On voit bien ici la difficulté pour la CGT de se faire entendre et d’imposer un regard exigeant sur une situation vécue comme oppressante ; et la difficulté pour FO de maintenir les emplois sur le territoire. C’est la défense à long terme du site – par la pérennisation d’un corps de métier et de son savoir-faire – qui donne sens à leur action, créant une « crise des sens » où s’entrechoquent les intérêts du travail et de l’emploi.

Après le rachat de la fonderie par Peugeot, le « sens de l’emploi » que la direction entretenait à travers un paternalisme destiné à compenser un intérêt parfois faible pour le contenu du travail se délite progressivement. Sans que les budgets du comité d’entreprise ne diminuent réellement, l’affaiblissement des œuvres sociales et la transformation progressive des pratiques de gestion contribuent à réduire le sentiment d’appartenance à une communauté et, avec lui, ce « sens de l’emploi » qui servait jusque-là de palliatif au « sens du travail ». Plusieurs entretiens – provenant de générations d’ouvriers différentes, y compris d’enfants d’ouvriers devenus eux-mêmes salariés de l’usine, ayant connu les deux périodes – soulignent cette rupture. Tous évoquent une baisse significative de la participation aux manifestations organisées par l’entreprise à partir des années 1990, ce qui signifie concrètement que la situation économique globale affecte également le rapport au travail. La baisse des investissements pénalise en premier lieu la maintenance, et donc la production. Comme les machines sont moins bien entretenues, la qualité du travail se détériore, alors même que les cadences se maintiennent, voire s’accroissent. Dans ce contexte, certains ouvriers justifient leur départ de l’usine en invoquant l’impossibilité de produire correctement : « envoyer de la merde » pèse trop lourdement sur leur moral comme sur leur santé¹⁶. Il s’agit là de ce qu’Hirschman (1970) conceptualise

16. Propos rapportés d’un ouvrier que nous nommerons R., rentré en 1998, et qui sont représentatifs des pensées du groupe.

comme l'*exit* : l'abandon, la démission. La perte de sens au travail et à l'emploi trouve ici son expression la plus nette. La désindustrialisation a donc déjà agi sur le sens de l'emploi, puis sur le sens du travail, en nourrissant l'impression des ouvriers qu'ils ne produisent plus quelque chose de qualité et qu'ils ne disposent plus des moyens nécessaires pour bien faire leur travail. R. me confie qu'il a expliqué à son chef : « Moi je lui ai dit, j'ai honte de travailler comme on travaille » et que selon lui « les conditions de travail si elles se sont améliorées, elles se sont dégradées ». Il souligne en effet un paradoxe qui n'en est pas vraiment un : l'accélération des cadences (résultant de l'automatisation, de la modernisation de l'outil de production et, début 2000, de la mise en place des 35 heures) et la baisse des crédits accordés, notamment pour la maintenance (stratégique dans une fonderie), ont un effet direct : l'outil de production n'est plus préservé et les conditions de travail se détériorent.

La « sous-culture organisatrice » influence donc profondément le sens du travail et celui de l'emploi. La désindustrialisation entraîne une double perte : celle d'un paternalisme compensateur – fondé sur un sens de l'emploi destiné à pallier le désintérêt pour le travail – et celle de conditions de travail suffisamment bonnes pour permettre aux ouvriers de donner un sens à leur activité. On assiste alors à une rupture de l'« économie morale » (Thompson, 1971) dans laquelle l'employeur assumait l'organisation conjointe de l'emploi et du travail, des compensations à un travail difficile et en déficit de sens, tandis que les ouvriers garantissaient la production dans l'ordre productif. La première partie de ce contrat implicite ne fonctionne plus ; la seconde, en revanche, apparaît plus nuancée. Les ouvriers, tout en se plaignant de la perte de sens de l'emploi, ne réagissent pas collectivement, se confortant dans l'immobilisme social latent, contrairement aux attentes des militants de la CGT. En effet, cette politique paternaliste menée par la direction (Noiriel, 1988), couplée au capital d'autochtonie qui structure la société villageoise (Retière, 1994), peut parfois être vécu comme « étouffante » par les ouvriers et la population (Gueslin, 1993). Toutefois, cette « économie morale » organisatrice et compensatrice, puis la désertion par les ouvriers des activités proposées par le comité d'entreprise à partir des années 1990, ne suffisent pas à expliquer cette immobilisation ouvrière. Ce n'est que rarement, dans la démission, que certains trouvent une issue, leur salut passant désormais par d'autres formes, plus discrètes, de résistance au travail.

II. S'évader à l'usine de Sept-Fons : entre imaginaire collectif et pratiques individuelles

Les ouvriers de Sept-Fons ont développé, en marge des tentatives de structuration collective proposées par la direction et les syndicats, des moyens d'évasion et de valorisation qui concernent directement le travail, et non plus seulement l'emploi. Ils sont donc eux aussi producteurs de sens. Pour donner sens à leur activité, ils inscrivent leurs pratiques et leurs imaginaires dans des logiques à la fois individuelles et collectives.

Ce simple fait leur a permis de résister à des conditions de travail qui ont toujours été difficiles (bien que pour des raisons différentes selon les époques), ainsi qu’au sentiment d’appartenir à un groupe usinier désormais en voie de délitement. Cette résistance pourrait sembler entrer en contradiction avec l’idée d’immobilisme ouvrier : s’il existe une résistance, c’est qu’il existe quelque part une mobilisation. Pourtant, il s’agit ici de formes de mobilisation intégrées à la routine productive – des pratiques d’ajustement, d’échappées discrètes ou de réappropriation du travail – qui ne perturbent jamais le bon fonctionnement de l’ordre productif.

II.1. L’« Eigensinn¹⁷ » ouvrier : un moyen de donner du sens

Au moment de leur embauche, les ouvriers de l’usine de Sept-Fons ont signé (au moins pour les ouvriers recrutés entre 1945 et 1970), dans leur contrat, une clause les poussant à rester au travail. Une fois encore, l’argument utilisé est celui de la bonne marche de l’usine. On fait directement peser le poids de sa bonne santé économique sur les ouvriers, en donnant pour sens au travail celui de la productivité. Dans un entretien avec un ouvrier retraité de l’usine de Sept-Fons, non syndiqué mais qui se dit « gaulliste », ce dernier évoque la pression sociale qui y régnait et les raisons pour lesquelles, lui semble-t-il, il n’y avait pas de mouvements sociaux :

« Quand j’ai signé mon contrat de travail, moi, de ma génération, c’était un contrat de travail qui t’engageait à subvenir au bon fonctionnement de la fonderie, et c’était bien expliqué... C’est une fonderie, tu arrêtes de faire couler la fonte, tu as un mouvement social, des grèves, de la fonte en fusion : si tu l’arrêtes, qu’est-ce qu’il se passe ? Tu l’arrêtes, elle refroidit, l’usine est foutue, l’usine est foutue ! Ce qu’on appelait les cubilots, s’ils sont gelés et que la fonte gèle dans la fusion, tu n’as plus de fusion : si on coupe tout, l’usine est foutue¹⁸ ! »

Benoît Carpentier évoque ici une première raison très intéressante de l’absence de mobilisation entre son entrée à l’usine au début des années 1970 et les années 1990 : il se refuse à l’arrêt de l’outil de production (le cubilot, la poche de fonte) sinon « l’usine est foutue ». Il met là le doigt sur un fait avéré : dans une fonderie, l’arrêt d’une poche de fonte pose un problème majeur. Or, comme on peut le voir dans un entretien avec un ancien syndicaliste de Renault-Cléon¹⁹, Jacky Maussion, le fait de travailler dans une fonderie n’empêche pas qu’il y ait des mouvements sociaux. En mai 1968, Jacky Maussion explique que les ouvriers qui occupaient l’usine continuaient à faire fonctionner le four (Dormoy-Rajramanan *et al.*, 2018) : le four ne représente donc pas l’unique excuse

17. Qui signifie « entre-soi » ou « quant-à-soi » ouvrier et désigne une manière propre d’exister dans un cadre contraint.

18. Entretien de l’auteur avec Benoît Carpentier, ouvrier retraité de l’usine de Sept-Fons, le 12 novembre 2017 chez son fils.

19. Fonderie rouennaise qui réalisait elle aussi des carters cylindres.

à l'absence de mobilisation évoquée par Benoît Carpentier. En revanche, le maintien, dans les deux cas, d'un four actif résulte selon nous d'un rapport particulier au travail, qui relève pleinement de ce que Coutrot et Perez définissent comme le sens du travail. Pour Benoît Carpentier, ne pas laisser « geler » le cubilot n'est pas seulement préserver l'emploi ou l'outil : c'est mobiliser un savoir-faire précis, une intelligence pratique, une vigilance corporelle constante face à un « monstre énergivore » qu'il connaît intimement. Continuer à faire fonctionner le four, même en situation potentielle de conflit, revient à préserver la qualité de l'activité elle-même, le geste professionnel, la maîtrise du feu et de la matière. Il s'inscrit alors dans une logique où l'ouvrier engage son corps et son esprit dans l'acte de produire, en assumant la responsabilité technique et symbolique d'un métier fragile. Ce sens du travail – fondé sur la compétence, l'expérience accumulée, la conscience des risques et des conséquences – explique l'impossibilité, pour lui, de concevoir l'arrêt du four comme un mode légitime de mobilisation collective.

Il est donc pertinent de questionner les valeurs véhiculées par la CSL et la direction, autour du maintien de l'outil de production en marche. En effet, sont-ce les seuls facteurs explicatifs de l'absence de mobilisation ? Notre réponse initiale pourrait être négative. Cependant, afin d'expliquer cette non-mobilisation ouvrière, nous devons impérativement nous pencher sur la conception que les ouvriers ont de leur travail, et donc comprendre le « sens » qu'ils lui donnent. D'un côté, il conserve une valeur marchande évidente : travailler, c'est d'abord gagner de l'argent, quel que soit le rapport au syndicat. Mais, au-delà de cette dimension, le travail conserve une forte valeur sociale. À Sept-Fons, comme souvent dans le monde usinier et en particulier en fonderie, « savoir travailler » ne renvoie pas à la définition patronale de la compétence mais signifie maîtriser un geste, connaître intimement une machine, résoudre une panne, tenir la production. Cette maîtrise technique, acquise au fil des années, structure une hiérarchie ouvrière informelle, distincte de la hiérarchie officielle. Être reconnu comme quelqu'un « qui sait travailler » – bien, vite, proprement ou connaît les lignes « par cœur » – confère un prestige et une légitimité au sein du groupe. C'est une différence notoire avec la hiérarchie « officielle », patronale, qui n'est pas toujours choisie pour ses compétences dans le travail. Cette reconnaissance par les pairs est donc bien plus déterminante que les représentations diffusées par les syndicats et la direction, malgré l'impact qu'ils peuvent avoir, ou la hiérarchie nommée par cette dernière. Ainsi, au quotidien, beaucoup d'ouvriers ne se réfèrent pas d'abord au discours syndical pour penser leur travail, mais ils se réfèrent à cette hiérarchie technique et symbolique dans laquelle l'ouvrier aime à prendre soin de son outil de travail.

« R. : Un dimanche payé double ça faisait 16, donc c'était du bon boulot ; alors, le pire, c'est que comme ils mettaient la fusion en route à minuit le dimanche, s'il y avait un pépin sur le four qui était mal fait et que tu étais de service, tu revenais le lundi matin, à 4 heures, pour assister à la mise en fusion, la première coulée il fallait que ce soit bon ; si

le four était mal positionné ou bobiné, il fallait le recharger. À chaque fois que je chargeais un four je revenais le lundi matin à 4 heures, jusqu’à midi. Donc, dans ce genre d’intervention, si tu réfléchis bien, je faisais 7 jours sur 7.

Q. : Et ça ne vous touchait pas dans vos conditions de travail ?

R. : J’y allais pour les sous moi, le reste je n’en avais rien à foutre... Moi, les syndicats, s’il y en avait un qui avait ouvert sa gueule, je lui aurais dit : “Toi, dégage, va faire ta manif sur la route, je viens bosser, je viens pour les sous, j’ai une femme et des enfants.” Les syndicats, ça n’a jamais été mon dada, j’étais pour l’entreprise et pas pour casser le système²⁰. »

La manière dont Benoît Carpentier parle des syndicats met surtout en lumière l’importance qu’il accorde au travail concret et à la place qu’il y occupe. Cette orientation vers le « faire » – plutôt que vers les débats collectifs – renvoie à ce que Dejours (1993) décrit comme un « accomplissement de soi dans son emploi » : la possibilité de se prouver quelque chose, de se situer parmi les autres et de trouver une forme de reconnaissance dans l’activité elle-même. C’est précisément ce qu’il raconte lorsqu’il revient sur les compresseurs²¹ : à son arrivée, il cherche à « se faire sa place » et à éviter un poste jugé peu intéressant. Il voit alors dans la maintenance de ces machines complexes une occasion d’engager pleinement son savoir-faire et de se distinguer au sein de l’équipe.

« Au début, j’étais complètement fou. À 29 ans, je rentrais dedans, j’allais tout y bouffer. On était 112 mécanos. Il fallait se faire sa place : quand je suis rentré, on était 112 mécaniciens et électromécaniciens. Donc il fallait s’imposer pour être dans les meilleurs, pour ne pas finir graisseur. (...) J’étais avec 4 ou 5 gars, je ne m’occupais que de ça, parce qu’au départ c’était une entreprise anglaise qui venait, Worthington, qui venait faire la maintenance de ce gros compresseur. Au départ, j’ai dit à J. R., mon chef de service, qui était ingénieur en génie mécanique : “Ça vous coûte les yeux de la tête, de faire venir des Anglais pour faire des révisions.” Un jour, il m’a fait voir une facture, ça coûte les yeux de la tête, c’est impressionnant. Il me dit : “Pourquoi ? Tu peux y faire ?”, je lui ai dit oui. Un jour, il me dit : “il y a une révision générale, tu me fais la révision générale, je te donne deux gars avec toi pour me refaire les pièces.” (...) Alors J. R. dit : “avis favorable, les Américains trouvent ça bien” ; j’ai dit : “c’est bien” ; il me dit : “je suis bien content de vous.” C’était encore mieux. Il rajoute : “Ce n’est pas compliqué, il y a 16 compresseurs, il faut me faire les 16.” J’y ai passé 6 ans : j’ai fait les 16 [fierté dans la voix]. »

20. Entretien de l’auteur avec Benoît Carpentier, ouvrier retraité de l’usine de Sept-Fons, le 12 novembre 2017 chez son fils.

21. Les compresseurs produisent l’air comprimé nécessaire au fonctionnement de nombreux équipements de la fonderie (véhicules pneumatiques, transport du sable, soufflage, serrage ou compactage des moules, etc.).

Dans un contexte des années 1980-1990 où les métiers se différencient de plus en plus nettement et où la désindustrialisation commence à fragiliser les collectifs, la direction cherche à reconnaître – ou à canaliser – les compétences pratiques des ouvriers. Lors de l'entretien réalisé avec Jean Maslard le 21 novembre 2022, celui-ci évoque ainsi la mise en place, au début des années 1980 (Le Goff, 2008), d'un système de récompense financière – d'abord appelé suggestion, puis déclic – destiné à encourager les ouvriers à proposer des améliorations sur les lignes (Hatzfeld, 2004). Celles-ci peuvent concerner aussi bien les conditions de production que la sécurité du travail. Ce dispositif révèle une tension entre deux types de hiérarchies : celle, informelle, des ouvriers « qui savent travailler », et celle, officielle, de la petite maîtrise. Cette confrontation technique, évoquée plus haut, découle d'une reconnaissance ouvrière de leurs propres savoirs pratiques, en décalage avec les prérogatives de la maîtrise. Cette dernière s'est sentie dépossédée d'un domaine de compétence traditionnellement réservé aux chefs, tandis que le directeur de l'usine justifiait cette ouverture en soulignant que les ouvriers sont ceux « qui passent leur journée à faire le boulot ». Ainsi, la technicité ouvrière – que l'on pourrait lire comme une quête de sens au travail – se voit reconnue et même gratifiée par une forme de légitimation pécuniaire.

« C'étaient les ouvriers qui se regroupaient, il y avait un *leader*. Il fallait adapter la petite maîtrise qui faisait un peu la gueule au début. Donc il fallait les mettre dans le système pour qu'ils participent. Et moi, j'assistais régulièrement à des réunions de cercles de qualité. Et ils avaient de bonnes trouvailles les gars. Normal ! Ils passent leur journée à faire le boulot. Et donc ça apportait beaucoup à la qualité de l'ambiance²². »

II.2. Des « usines dans l'usine » : une division du corps ouvrier basée sur le savoir-faire et les sens

Toutefois, la rivalité entre ouvriers spécialisés (OS) et maîtrise, si elle est bien connue, n'est pas la seule dans l'usine de Sept-Fons. Il faut souligner ici l'importance des « usines dans l'usine » (Beaud, Pialoux, 1999:47-48), c'est-à-dire la coexistence de métiers très différents au sein d'une même usine. Cette rivalité entre ouvriers de ligne et de maintenance, ancienne, s'est nettement accentuée avec la désindustrialisation des années 1980-2000. Elle éclaire les différences générationnelles entre Benoît Carpentier, entré à l'usine au début des années 1970 et aujourd'hui retraité, et Clément Carrido, ouvrier de ligne embauché en 1985 et encore en activité en 2017. Deux générations les séparent, et deux places distinctes dans l'usine : Benoît, ouvrier de maintenance à une époque d'effectifs importants, valorise une expertise transversale héritée de la mécanique générale ; Clément, inscrit dans la contraction des ateliers, se définit d'abord par le geste quotidien de la ligne, cœur du métier de fondeur. Les ouvriers de ligne défendent une connais-

22. Entretien de l'auteur avec Jean Maslard, ancien directeur de l'usine, 21 novembre 2022.

sance intime des machines qu’ils utilisent chaque jour, tandis que les ouvriers de maintenance, intervenant lors des pannes depuis l’époque Peugeot, disposent d’un savoir plus mobile et théorique, souvent acquis à l’extérieur. Cette asymétrie nourrit des tensions anciennes : les premiers jugent parfois les seconds trop éloignés de la production, les seconds se vivent comme des experts indispensables. Avec la désindustrialisation, les positions se crispent : la ligne resserre son identité professionnelle, tandis que l’expertise de maintenance, plus rare mais plus transférable, prend une valeur différente. Le sens du travail se structure alors différemment : maîtrise quotidienne du geste pour Clément, polyvalence technique et capacité d’intervention pour Benoît. En haut de la pyramide symbolique se trouvent les ouvriers les plus proches du cœur du métier de fondeur : ceux de la fusion, de la ligne 6, et les personnels de la maintenance et de la mécanique générale. Leur formation, leur technicité et leur capacité à « tenir » la production constituent autant de marqueurs de distinction et alimentent un *Eigensinn* ouvrier (Lüdtke, 2000) fondé sur la maîtrise du geste et des machines. À l’autre extrémité se trouvent les ouvriers du parachèvement, chargés de corriger les défauts de coulée à l’aide de buri-neuses et de meules. Leur travail, moins technique que physique, exige force, résistance à la chaleur et à la douleur. Ils sont surnommés les « beubeugnes », en référence au bruit des burineuses. S’ils forment eux aussi un entre-soi, ils n’appartiennent pas à cette « élite » fondée sur le savoir-faire et la connaissance intime de la production.

Dans une même usine, donc, tous les ouvriers ne bénéficient pas de la même reconnaissance : le groupe usinier est structuré en sous-groupes dont l’étendard est la ligne où l’on travaille. Le savoir-faire constitue donc un facteur essentiel du sens donné à son travail, fondement d’une véritable aristocratie ouvrière (Pinçon, 1987:51-56). Cette logique est exprimée très clairement par Clément Carrido, qui affirme que sa reconnaissance tient avant tout à son savoir-faire :

« Q. : Ta place dans l’usine te confère-t-elle de l’importance ?

R. : Si ça me donne de la valeur ? Ben oui... C’est le savoir-faire de l’usine...

Q. : Vous vous sentez plus important qu’à vos débuts ?

R. : Oui, heureusement. Déjà, on a plus de responsabilité : il faut faire tourner les lignes, si ça tombe en panne il faut rendre compte... Et puis, à la place où je suis, il faut apprendre sur le tas : il y a un jeune qui me demandait : “Ce matin, ils n’arrivaient pas à faire des pièces mais depuis que vous êtes arrivé, j’ai remarqué que ça ne cassait plus... Qu’est-ce que vous avez fait ?” Je lui ai dit que j’avais fait un petit réglage, et il m’a dit : “Pourquoi ne l’ont-ils pas fait ce matin ?” ; “Parce qu’ils ne savent pas faire” ; “Ben, il faut leur dire”. Je lui ai répondu que mon savoir-faire je le gardais pour moi. J’ai appris tout seul donc c’est à eux de se débrouiller, c’est un peu de la logique²³. »

23. Entretien de l’auteur réalisé en 2017 avec Pierre Frasiak (à l’époque historien et aujourd’hui journaliste).

Ainsi, dans chaque sous-groupe de métier, le sens donné au travail repose sur des compétences sensorielles spécifiques (ouïe, toucher, vue), qui deviennent des facteurs de reconnaissance au sein des groupes. Au plus proche des machines, un premier élément « sensoriel » est utilisé comme argument pour valoriser son travail et lui donner du sens. Nous soulignons ici l'importance pour les ouvriers de trouver/donner du sens dans/à leur travail. Ce sens, ou plutôt sa signification, est directement liée aux cinq sens qui les composent. Clément Carrido explique sa relation entre les ouvriers de chaîne et ceux de la maintenance et utilise un argument lié à ses sens, en l'occurrence l'ouïe, pour expliquer ce qui les différencie. En effet, les ouvriers qui tiennent depuis longtemps un poste de travail sont habitués à entendre le bruit des machines. Ils reconnaissent, « au bruit », si une machine fonctionne correctement ou pas, et peuvent identifier quelle panne connaît ou connaîtra la machine.

« R. : Je rentre les plaques modèles pour faire des pièces et les paramétrer et on fait des petits dépannages bénins comme des capteurs ou des châssis bloqués. On met moins de temps à le faire nous-même qu'à les appeler.

Q. : Quelles sont vos relations avec eux ?

R. : Un peu tendues parce qu'on connaît les machines et quand on leur dit qu'un bruit est bizarre ils se moquent un peu de nous mais ce n'est pas grave ; trois/quatre heures après, ça lâche donc on avait raison²⁴. »

De fait, quand les ouvriers de l'usine de Sept-Fons voient apparaître l'obligation du port des protections d'oreilles dans le cadre des équipements de protection individuelle (EPI), beaucoup ne veulent pas les porter car ils « n'entendent plus leur machine ». On comprend bien ici comment les ouvriers utilisent leur ouïe pour développer des habiletés et une connaissance intime des machines, qui donneront par la suite du sens à leur travail. En risquant de la perdre, ils craignent de changer une habitude qui leur permettait d'être productif, d'anticiper une panne, par l'utilisation habituelle d'un sens. De cette façon, c'est une expérience sensorielle qui donne du sens à leur travail par la valorisation d'un savoir-faire : en écoutant sa machine, parce qu'ils la pratiquent tous les jours, ils connaissent ses moindres ressorts, ses moindres fonctionnements, et savent comment corriger la panne associée à ce bruit.

Dans le magazine patronal n° 5 datant de janvier 1983²⁵, une illustration attire notre attention sur une autre part du métier de ces ouvriers. Dans cet article de prévention, qui consiste à alerter sur l'importance de ne pas jeter des morceaux de verre dans le sable, on voit une main, laissant glisser entre ses doigts du sable, et une autre main, en dessous, récupérant le sable lâché par la première. Ce symbole du sablier, du temps qui passe, représente une technique ouvrière consistant à toucher le sable pour pouvoir « en

24. *Ibid.*

25. Ce magazine est distribué tous les mois entre 1980 et 2006.

apprécier le degré d’humidité ». En faisant appel à ses sens, l’ouvrier, posté en sablerie, apprécie la qualité du sable qui sera moulé, en le serrant dans sa main. De cette manière, il donne du sens, de la valeur, à un travail qui pourrait paraître ennuyeux. Cet ouvrier, par sa connaissance de la matière, par ses connaissances techniques, joue un rôle capital dans le processus de coulée de la fonte : si le sable est trop sec, le moule peut casser facilement ; s’il est trop mouillé, les noyaux de sable ne seront pas assez solides pour accueillir la fonte qui sera coulée. On comprend donc tout l’enjeu qu’il y a à préserver ses mains mais aussi celles des autres et comment le « sens du travail » est lié au « savoir-faire » et à un système de hiérarchie entre ouvriers. Ces « tours de main » (Pinçon, 1987:49-50) constituent les garants d’un savoir-faire ouvrier façonné par le sens qu’ils lui donnent.

Un poème écrit par l’un des ouvriers de l’usine de Sept-Fons montre bien l’interpénétration entre l’imaginaire culturel ouvrier et le sens qu’ils donnent à leur travail. Dans ce poème, Rémy Langlois écrit :

« Assis dans les flammes bleues de l’âtre matinale
Le vieil homme lourd de temps se souvient,
Et ses yeux brillent du feu des pleurs
Regard embrasé ; au grimoire indélébile
Il y avait cette odeur âcre, énergique
Dans ce regard, ce lieu, qu’on aurait dit
Antres, habités par les divinités du sol
Émergeait, pareille à statue d’airain
L’imposante colonne, impressionnante de puissance
D’où jaillissait, le torrent prodigieux et incandescent
Puis très haut, semblable aux ténèbres
Cubes, cylindres, tapis courant, montant, descendant
Machinerie incroyable et mystérieuse
Plus loin encore, des mains noueuses touchaient à tout
Mélange de respect et d’audace
Animées par on ne sait quelle faculté souveraine.
Il reçoit des sourires devant les pièces de métal domptées
Toutes chargées de missions à venir.
La dernière maison a scellé le dernier
Cri de ses souvenirs, et s’élevant, la terre
Sous chaque pas a bu, comme une source éteinte
Le scintillement des ombres de sa présence²⁶. »

26. *Fondeur Infos*, n° 43, décembre 1986.

La lexicologie rend bien compte de toutes les particularités du travail ouvrier au sein d’une fonderie, et en l’occurrence à l’usine de Sept-Fons. En arrivant à l’usine, chaque matin est nouveau et nourri par « les flammes bleues » de la fonte en fusion. « Le vieil homme » traduit ici l’importance, pour les ouvriers, de l’expérience passée à la chaîne, de l’importance de la connaissance de son métier de fondeur – fondement de la création de cet entre-soi –, comme nous avons pu le constater dans le paragraphe précédent, avec ses « mains qui touchent à tout ». Ici, « les mains noueuses », symbole de celui qui travaille, se réfèrent à celui qui connaît la chaîne et son travail, mélangeant ainsi « le respect et l’audace ». Le vieil OS représente celui qui sait mais qui sait aussi s’émerveiller et trouver – sinon retrouver – du sens dans ce qu’il fait. L’auteur met ainsi à contribution un vocabulaire tourné vers les sens. Tantôt la vue, par laquelle il peut admirer le cubilot (nom donné à la poche qui contient et produit de la fonte) et « le torrent prodigieux et incandescent » de la fonte qui coule dans les moules de sable. Cette étape de fabrication est l’aspect le plus spectaculaire d’une fonderie, qui fascine aussi bien les visiteurs que les ouvriers, et qui est largement repris comme élément de communication par les directions successives. Le cœur du texte, formant lui-même une colonne comme celle décrite par l’auteur, embras(s)e aussi les vers qui courent à la manière des « Cubes, cylindres, tapis » formant une « machinerie incroyable et mystérieuse ». Il souligne la manière dont les sens, émanant du corps singulier du travailleur, participent à donner du sens au travail et à cimenter le « faire corps » collectif ouvrier.

II.3. Travailler pour soi dans et en dehors de l’usine

Se réapproprier le travail, ou travailler pour soi, est un enjeu courant pour l’ouvrier, qui plus est de milieu rural. Largement documenté par des travaux en sociologie, qu’il s’agisse du jardinage (Pluinage, Weber, 1993), de la bricole (Moulinié, 2014), de la perruque ouvrière (Kosmann, 2018) ou tout simplement de ce que Florence Weber appelle « le travail à côté » (Weber, 2009), le travail ouvrier ne s’achève pas là où s’arrêtent les murs de l’usine (Renahy, 2005 ; Coquard, 2019). Issues d’une véritable culture ouvrière (Verret, 1988) qui habite « leur monde privé » (Schwartz, 1990), ces pratiques sont autant d’échappatoires que de manières déclinées de s’approprier l’usine, qu’elles soient en son sein ou à l’extérieur. C’est le cas par exemple de « la perruque ouvrière ». Cette pratique, portant des noms aussi divers que les territoires où elle se déploie (Hatzfeld, 2020), se définit d’après Kosmann comme « l’utilisation de matériaux et d’outils par un travailleur sur le lieu de l’entreprise, pendant le temps de travail, dans le but de fabriquer un objet en dehors de la production réglementaire de l’entreprise ». Les ouvriers de Sept-Fons ne sont pas à la marge de cette pratique. Lors des divers entretiens que j’ai pu mener, les ouvriers m’ont montré, pour leur grande majorité, des objets fabriqués à l’usine sur leur temps de production réglementaire. Le poste occupé dans l’usine facilite logiquement cette pratique : un ouvrier en maintenance,

proche des machines-outils, dans l'attente d'une panne, aura plus de temps et de facilité à fabriquer une perruque qu'un ouvrier en production, travaillant à la chaîne.

On comprend d'ores et déjà le lien étroit entre la perruque et le sens du travail. En se réappropriant du temps pour soi, en s'accaparant du matériel de l'usine pour son bénéficiaire personnel, l'ouvrier s'affirme en tant qu'entité propre au sein de l'usine. Il utilise alors son savoir-faire non plus pour le bénéfice de tous, de son entreprise, de la communauté ouvrière à laquelle il appartient, pour son patron, mais pour lui. C'est le cas d'un ouvrier interrogé qui, lors des moments de baisse de régime, a conçu plusieurs objets pour lui mais aussi pour ses enfants. Il a fabriqué une quille pour fêter le retour du service militaire à chacun de ses fils, un train en bois pour un de ses petits-fils, des landaus pour poupée à ses petites-filles... Et pour ce dernier, il fabriquait divers outils ou matériels lui permettant de jardiner comme des tiges pour faire pousser ses tomates.

Ce dernier détail a toute son importance dans la communauté ouvrière qui nous intéresse ici. Issus d'un milieu rural profond au fort passé métayer (Conord, 2018), les ouvriers sont devenus pour une grande partie d'entre eux ouvriers-paysans, disposant jusque dans les années 1970 d'un bout de terre, leur permettant, selon la formule de Hatzfeld, d'avoir « le compte à l'usine et le cœur à la ferme » (Depoorter *et al.*, 2022:12). Et si certains se sont détachés du labeur de la terre, ils ont acquis plus tard et quand s'est développée la petite propriété individuelle sous la forme bien souvent de pavillon, d'un petit jardin permettant la subsistance de soi et sa famille. Ce complément alimentaire contribue ici à une forme d'immobilisation. Ces ouvriers qui disposent d'un moyen de subsistance supplémentaire – l'expression « complément de salaire » serait un peu forte – possèdent également un moyen de s'affirmer socialement et un moyen différent de travailler pour leur subsistance propre et celle de leur famille, sur leur terre et au grand air. Ainsi, ils perpétuent des techniques familiales liées à la culture du potager, à la complémentarité de certaines espèces avec d'autres... Les discussions autour du jardin sont donc fréquentes et, pour les plus chanceux, les échanges vont bon train, entre collègues et voisins (qui sont parfois les deux à la fois). En s'adonnant à ce travail « des champs », ces ouvriers-paysans ou fils d'ouvriers-paysans connaissent donc une deuxième journée de labeur leur permettant de se reconnecter à un travail qui a du sens, qui fait sens, qui, concrètement, s'inscrit, jour après jour, dans l'évolution « naturelle » des plants de tomates et des salades ; loin des pièces en fonte fabriquées pour on ne sait quels clients et montées sur on ne sait quelles voitures. À ce travail à l'extérieur s'ajoute celui de la bricole, ou l'art de faire du neuf avec du vieux, la culture de la « débrouille » (Weber, 1986 ; Hugues, 2024), passant par de simples réparations d'un produit électroménager, des petits travaux dans l'atelier, ou par des travaux plus lourds comme la construction de tout ou partie d'une maison. Coquard montre bien que dans une zone rurale, les petits travaux de maçonnerie participent à une valorisation personnelle et professionnelle au sein d'un groupe (Coquard, 2019:167) et à l'importance d'être vu comme « un bosseur » (Coquard, 2019:173) et donc de s'affirmer comme partie inté-

grante de la communauté et digne de l'être. Il existe une véritable interpénétration entre l'espace de l'usine et celui de l'extérieur, portée par les allers-retours des ouvriers, mais aussi par les formes que prend le travail lui-même. Il existe une véritable porosité entre l'usine et le monde extérieur, portée par les allers-retours physiques et symboliques des ouvriers. Ce va-et-vient ne concerne pas seulement les individus, mais aussi les représentations du travail. Dans l'usine, l'activité prend la forme d'un emploi salarié structuré, tandis qu'en dehors, les travaux annexes – agricoles, artisanaux ou domestiques – occupent une place centrale dans les discussions, juste après celles sur les chefs. Ces activités extérieures, loin d'être marginales, participent à la construction de la reconnaissance ouvrière à l'intérieur de l'usine. Le travail hors de l'usine devient ainsi un facteur de valorisation sociale aussi bien dans l'espace professionnel que dans les sphères domestique et communautaire. Cela éclaire aussi nos propos de la première partie, quant aux phénomènes de valorisation à l'extérieur de l'usine des ouvriers « qui savent bosser ».

On comprend bien ici l'interpénétration qu'il peut y avoir entre toutes ces activités, aussi différentes soient-elles, dans la création d'un « sens » à donner à son travail et à celui de l'autre. Qu'il s'agisse de la bricole, du jardin, ou de la perruque, ces activités ne sont pas nécessairement le résultat d'une insubordination à l'ordre usinier dans ou à l'extérieur de l'usine, ou simplement la recherche d'une évasion, mais plutôt la quête d'un sens différent, nouveau, particulier, à donner à son travail, participant donc pleinement à un immobilisme ouvrier. Prendre un temps de production pour eux ne signifie pas obligatoirement qu'ils veulent se défaire de l'ordre auquel ils appartiennent puisque la tolérance de la maîtrise à leur égard leur permet de faciliter l'immobilisation ; cela montre qu'il existe différentes manières de s'épanouir dans le travail, que le produit du travail pour soi est aussi important que le travail pour les autres.

Conclusion

Le sens donné au travail est aussi bigarré qu'il existe d'ouvriers. Parce qu'ils ont été ouvriers-paysans entre 1950 et 1980, ils saisissent sans doute mieux que quiconque la distinction entre « sens de l'emploi » et « sens du travail ». Toutefois, par leurs pratiques et leur connaissance fine des lignes, les générations d'ouvriers se sont réapproprié leur travail, reconnaissant une hiérarchie symbolique propre fondée sur le sens qu'ils lui accordent : plus il « a du sens », plus ils valorisent ceux qui l'accomplissent. On retrouve ici pleinement la définition proposée par Coutrot et Perez (2022:17) : « ce qui fait la spécificité du travail [c'est l'] activité par laquelle la personne engage son corps et son esprit dans l'acte de produire, en mobilisant son savoir-faire, sa dextérité, son intelligence, sa créativité, etc. ». Les ouvriers de Sept-Fons, lorsqu'ils jaugent de la qualité du sable par la palpation ou usent de leur capacité corporelle pour reconnaître un défaut machine, engagent leur corps et leur esprit au service de la production. L'acte même de la perruque ouvrière est une manière, pour eux, de redonner du sens à un travail routinier qui parfois peut en manquer : en travaillant pour eux-

mêmes, ils font appel à un savoir-faire qu’ils n’avaient plus pratiqué. La perte du lien étroit avec « la valeur des choses » (Mazzucato, 2023), due à l’effet de la désindustrialisation dans les années 1990 sur les pratiques ouvrières du travail, est ce qui explique que les ouvriers, bon an mal an, se soient détachés petit à petit de la communauté de travail construite par la direction et la Confédération des syndicats libres (CSL). Ce mouvement trouve un écho direct dans les analyses de Eizner et Hervieu (1979). Pour ces auteurs, la perte du paternalisme et du contrat social – c’est-à-dire l’effritement de l’« économie morale » qui liait les ouvriers à l’entreprise – fragilise profondément le sens de l’emploi. Face à cette rupture, écrivent-ils, les ouvriers développent des « comportements de compensation ou de compromis » afin de « se récupérer comme individu libre, de se redonner à eux-mêmes le sentiment d’être militants de leur vie ». Cette quête passe notamment « par l’amour de la “belle ouvrage” », d’un travail qui a du sens parce qu’il « mobilise l’habileté, l’intelligence » et le savoir-faire. Eizner et Hervieu rappellent ainsi que, dans les anciennes manufactures où le métier restait proche de l’artisanat, la maîtrise du geste constituait paradoxalement un facteur de stabilité sociale : « L’usine campagnarde patriarcale ne pouvait être la grande famille que parce qu’effectivement, d’un bout à l’autre de la production, chacun pouvait s’illusionner sur le caractère indispensable de son savoir-faire. » Mais, demandent-ils, « dans l’industrie moderne, en quoi l’OS peut-il s’illusionner ? » Leur questionnement éclaire la situation de Sept-Fons : la disparition progressive du métier de fondeur et de ses savoirs depuis plus d’une décennie empêche les ouvriers de se reconnaître dans leur travail, rompant le lien symbolique qui permettait autrefois de tenir dans l’emploi. La tension paradoxale entre évasion et immobilisation est donc subtile et non contradictoire. Les pratiques d’évasion n’agissent pas comme des pratiques d’insubordination consistant à sortir du système immobilisateur, mais bien comme un exutoire qui rend vivable le travail à l’usine à l’échelle individuelle. Ainsi, le sens de l’emploi et le sens du travail se livrent souvent à un jeu d’équilibriste : lorsque le travail vient à manquer de sens, c’est le sens de l’emploi – à travers la communauté et l’identité – qui est surinvesti ; inversement, c’est en trouvant du sens dans leur travail concret que les ouvriers résistent aux conditions souvent difficiles de l’emploi. L’atténuation du sentiment de communauté couplée à la perte de ce qui faisait sens dans leur travail – le métier de fondeur et le savoir-faire qui lui est attaché – ne sont-elles pas à l’origine d’une nouvelle quête de sens pour ces ouvriers ?

Références bibliographiques :

- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Conord F. (2018), *La terre des autres : le métayage en France depuis 1889*, Montrouge, Éditions du Bourg.
- Coquard B. (2019), *Ceux qui restent : faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Paris, La Découverte.
- Coutrot T., Perez C. (2022), *Redonner du sens au travail : une aspiration révolutionnaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- Daumas J.-C. (2012), « La *Business History* à la française : deux ou trois choses que je sais d'elle », in Daumas J.-C. (dir.), *L'Histoire économique en mouvement. Entre héritages et renouvellements*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, p. 189-218, <https://doi.org/10.4000/books.septentrion.47361>.
- Daviet J.-P. (1990), « Anciens et nouveaux visages de la *Business History* », in Lequin Y., Vandecasteele-Schweitzer S., Bourdelais P., Burdy J.-P., Daviet J.-P., Dewerpe A., Drummont D., Grafmeyer Y., Zancarini M. (dir.), *L'Usine et le Bureau. Itinéraires sociaux et professionnels dans l'entreprise (XIX^e et XX^e siècles)*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, p. 19-37, <https://doi.org/10.4000/books.pul.15846>.
- Dejours C. (1993), « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », Communication au XXVII^e Congrès de la SELEF, *Futur Antérieur*, n° 16, p. 41-52.
- Depoorter P., Frigul N., Venet T., Vignon S. (2022), *Les mondes ouvriers, figures de (dé)mobilisations*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Dormoy-Rajramanan C., Gobille B., Neveu É. (2018), *Mai 68 par celles et ceux qui l'ont vécu*, Ivry-sur-Seine, Éditions de l'Atelier.
- Eizner N., Hervieu B. (1979), *Anciens paysans, nouveaux ouvriers*, Paris, L'Harmattan.
- Favre D. (1998), *Ni rouges ni jaunes. De la CGSI à la CSL. L'expérience du syndicalisme indépendant de 1945 à nos jours*, Courbevoie, Éditions Midi moins le quart.
- Fontaine M., Vigna X. (2019), « La désindustrialisation, une histoire en cours », *20 & 21. Revue d'histoire*, n° 144, p. 2-17, <https://doi.org/10.3917/vin.144.0002>.
- Gay V. (2021), *Pour la dignité. Ouvriers immigrés et conflits sociaux dans les années 1980*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Hatzfeld N. (2002), *Les gens d'usine : 50 ans d'histoire de Peugeot-Sochaux*, Ivry-sur-Seine, Éditions de l'Atelier.

- Hatzfeld N. (2004), « L’intensification du travail en débat. Ethnographie et histoire aux chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 3, p. 291-307, <https://doi.org/10.4000/sdt.29181>.
- Hatzfeld N. (2020), « Robert Kosmann, Sorti d’usines. La “perruque”, un travail détourné », *Le Mouvement social*, n° 273, p. 169-172, <https://doi.org/10.3917/lms1.273.0167b>.
- Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Favre D. (2022), *Les jaunes, un syndicalisme tricolore : le syndicat qui défia la CGT*, Paris, La Nouvelle Librairie.
- Gueslin A. (1993), *Michelin, les hommes du pneu*, Ivry-sur-Seine, L’Atelier.
- Hugues F. (2024), *Débrouilles rurales : les modestes économes au prisme de l’ethnographie ethnocomptable de leurs espaces domestiques*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS, <https://theses.fr/2024EHES0072>.
- Kosmann R. (2018), *Sorti d’usines : la “perruque”, un travail détourné*, Paris, Syllepse.
- Le Goff J. (2008), *Les lois Auroux, 25 ans après, 1982-2007 : où en est la démocratie participative ?*, Rennes, PUR.
- Loubet J.-L., Hatzfeld N. (2001), *Les 7 vies de Poissy : une aventure industrielle*, Paris, ETAI.
- Loubet J.-L., Hatzfeld N. (2002), « Poissy : de la CGT à la CFT : histoire d’une usine atypique », *Vingtième Siècle. Revue d’histoire*, n° 73, p. 67-81, <https://doi.org/10.3917/ving.073.0067>.
- Lüdtke A. (dir.) (1989), *Alltagsgeschichte: Zur Rekonstruktion historischer Erfahrungen und Lebensweisen*, Frankfurt-am-Mein, Campus.
- Lüdtke A. (2000), *Des ouvriers dans l’Allemagne du XX^e siècle : le quotidien des dictatures*, Paris, L’Harmattan.
- Mazzucato M. (2023), *La valeur des choses. Qui produit et qui profite dans l’économie mondialisée*, Paris, Fayard.
- Moulinié V. (2014), « “Ils se foutaient tous de ma gueule” ou l’objet bricolé comme mise en scène de soi », *Socio-Anthropologie*, n° 30, p. 65-82, <https://doi.org/10.4000/socio-anthropologie.1823>.
- Noiriel G. (1988), « Du “patronage” au “paternalisme” : la restructuration des formes de domination de la main-d’œuvre ouvrière dans l’industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, p. 17-35, <https://doi.org/10.2307/3778496>.

- Pinçon M. (1987), *Désarrois ouvriers. Familles de métallurgistes*, Paris, L'Harmattan.
- Pluvinaud M., Weber F. (1993), « Le jardinage ouvrier : ressource alimentaire et affirmation de soi », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 27, p. 95-122, <https://doi.org/10.3406/reae.1993.1348>.
- Renahy N. (2001), « Générations ouvrières et territoire industriel. La transmission d'un ordre ouvrier localisé dans un contexte de précarisation de l'emploi », *Genèses*, n° 42, p. 47-71, <https://doi.org/10.3917/gen.042.0047>.
- Renahy N. (2005), *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*, Paris, La Découverte.
- Retière J.-N. (1994), *Identités ouvrières. Histoire sociale d'un fief ouvrier en Bretagne 1909-1990*, Paris, L'Harmattan.
- Revel J. (1989), « L'histoire au ras du sol », in Levi G. (dir.), Préface de *Le pouvoir au village. Une histoire d'un exorciste dans le Piémont du XVII^e siècle*, Paris, Gallimard, <https://fr.scribd.com/document/699973003/L-histoire-au-ras-du-sol-Revel>.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Puf.
- Tabutaud A. (2026), « Qu'est-ce que la désindustrialisation ? Histoire du recul de l'industrie en Europe à la fin du 20^e siècle », *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe*, <https://ehne.fr/fr/node/22689>.
- Thompson E.P (1971), « The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century », *Past and Present*, Oxford University Press, n° 50, p. 76-136, <https://www.jstor.org/stable/650244>.
- Verret M. (1988), *La culture ouvrière*, Saint-Sébastien, ACL/Société Crocus.
- Vigna X. (2007), *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR.
- Vigna X. (2013), « Préserver l'ordre usinier en France à la fin des années 68 », *Agone*, n° 50, p. 117-135, <https://shs.hal.science/halshs-00930101>.
- Weber F. (1986), « Le travail hors de l'usine. Bricolage et double activité », *Cahiers d'Économie et sociologie rurales*, vol. 3, n° 1, p. 13-36, <https://doi.org/10.3406/reae.1986.1059>.
- Weber F. (2009), *Le travail à-côté : une ethnographie des perceptions*, Paris, Éditions de l'EHESS.