

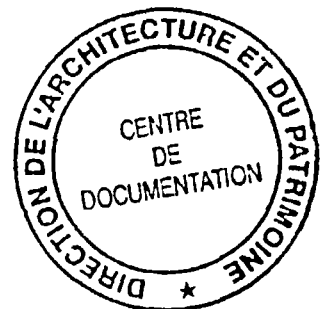
272

Sophie MARTIN
5 cité Joly 75011 Paris
tel : 40-21-02-05

De l'usage des réseaux de parenté
dans le devenir professionnel des
jeunes en milieu ouvrier

mission du patrimoine ethnologique
rapport final

[1990]



[146453]

Des usages de la parenté dans le devenir professionnel des jeunes en milieu ouvrier.....	2
L'originalité du bassin d'emploi de l'agglomération elbeuvienne	4
I) "Elbeuf est une ruche laborieuse, tout le monde y travaille !"	4
1) Quelques repères d'histoire sociale : une originalité socio-économique	7
a) Du bourg à la ville : de l'"uni" à la "nouveau"	7
b) le paysage textile "classique": l'assise du patronat local	11
c) l'implantation de Renault et la fin du textile	13
2) L'urbanisation de la ville et la spécialisation des espaces.....	17
a) une ville à la campagne.....	17
b) la construction de la ville	20
c) la reconstruction de l'après-guerre.....	22
3) démographie et structure socio-professionnelle de la population actuelle.....	24
II) le rôle des réseaux de parenté dans le devenir professionnel des jeunes ouvriers.....	26
1) Trouver du travail.....	27
a) La gestion institutionnelle de l'emploi.....	27
b) la gestion familiale de l'emploi.....	30
c) la gestion patronale de la main d'œuvre.....	34
2) les carrières ouvrières.....	35
a) organisation du travail et carrières ouvrières	36
b) la division des sexes et des générations.....	37
c) le rôle des réseaux de parenté dans la carrière ouvrière	40
3) La socialisation des jeunes par le travail.....	46
a) l'unité domestique : la famille ouvrière.....	47
b) le placement des enfants : une obligation familiale	55
c) Connaître quelqu'un/être connu.....	58
4) L'apprentissage du travail ouvrier.....	61
a) l'entrée dans le monde du travail : un rite de passage	62
b) le travail d'usine : "ça ne s'apprend pas, c'est le métier qui s'apprend"	69
c) l'apprentissage des valeurs ouvrières	76
III) Identité ouvrière : identité familiale, identité locale, identité sociale	80
1) Les limites de l'autonomie de l'institution familiale ouvrière	81
a) être jeune, être fille : l'émergence d'une classe d'âge	81
b) les rapports avec les institutions paternalistes :	83
c) la moralisation des familles ouvrières.....	85
d) les rapports avec l'institution scolaire.....	87
2) la "naturalisation" des rapports sociaux	94
a) le contremaître : entre l'arbre et l'écorce	94
b) les relations avec "le bureau" :	95
c) Les relations avec le patronat.....	95
d) mythe fondateur et identité locale : "Ici, on était tous dans le textile"	97
et maintenant ? rupture et continuité.....	100
Glossaire.....	103
Etapes du travail de la laine	106
Bibliographie	109

Sophie MARTIN
5 cité Joly 75011 Paris
tel : 40-21-02-05

De l'usage des réseaux de parenté
dans le devenir professionnel des
jeunes en milieu ouvrier

mission du patrimoine ethnologique
rapport final

Des usages de la parenté dans le devenir professionnel des jeunes en milieu ouvrier

" Je suis né dans une ville de province normande, sous un ciel gris et sa pluie, à Elbeuf en Seine-Maritime. Une ville ouvrière qui suintait les odeurs de textile, des usines de drap fin, de lainage, de bonneterie et les miasmes de récentes implantations chimiques et mécaniques. Une ville d'usure, une ville de sueur avec ses bistrots et son alcoolisme névrotique des jours de paie. Les dimanches étaient triste et vides, la ville donnait son repos aux bagnes patronaux. Elle était comme en arrêt de vie, déserte ! Elle attendait le lundi fatidique de la reprise. Le voisin, le dimanche, venait boire le café en poussant son refrain "Je vais me coucher tôt pour être en forme". Le lundi, l'animation artificielle reprenait à grand train. Et c'était soudain comme un envahissement subit de la ville par ses habitants, des gens pressés de courir là où rien ne les attendait, sinon la contrainte du quotidien : mettre sa fiche de paie dans la pointeuse de l'usine et s'enchaîner dans l'horaire des cadences sous l'œil des contremaîtres. Devant l'église Saint-Jean où nous habitons un baraquement préfabriqué, le car de chez Renault faisait son ramassage comme une horloge bien réglée : de 6 à 14 h, de 14 h à 22 h et de la chambre que j'occupais avec mon frère Jean, je le voyais dans la journée et l'entendais la nuit. Il ne fallait pas se plaindre. C'est quasiment sous notre fenêtre que ce car se livrait au remplissage du sang humain par le rapt de la vie par l'usine".

Knobelspiess Roger, *Q.H.S.*, p.21-22

Le propos initial de cette recherche était de non seulement mettre à jour les mécanismes spécifiques d'usage des réseaux de parenté dans la recherche et l'accès à l'emploi industriel des jeunes en milieu ouvrier et de mesurer les spécificités des réseaux sociaux ainsi valorisés, mais aussi d'éclairer les mécanismes familiaux d'introjection des valeurs et normes de comportements (valeur du travail notamment, mais aussi comportement de désinvestissement de l'apprentissage scolaire par rapport à la mise au travail) qui guident d'une manière structurelle leurs choix et leurs devenirs professionnels (et en particulier d'essayer de comprendre le comportement d'éviction scolaire¹ qui touche 30% de jeunes elbeuviens toutes origines sociales confondues).

¹nous ne parlons pas de comportement d'échec scolaire, en tant qu'inadaptation de comportement du jeune, face aux normes de l'institution scolaire, mais bien du

L'approche pratique, le travail de terrain, est double : elle consiste d'une part, au recueil de récits de vie (anciens ouvriers du textile aujourd'hui à la retraite -une trentaine d'interviews ont été réalisées et retranscrites-, ouvriers encore au travail dans d'autres entreprises et jeunes au chômage : ces interviews sont en cours et couvrent une période allant de 1914 à 1989), et d'autre part, au dépouillement des archives de la ville d'Elbeuf et de Cléon. (Le travail se poursuit actuellement par celui d'un fond d'archive d'entreprise textile sur une centaine d'année 1870-1975). Il va de soi que les travaux historiques, sociologiques, urbanistiques qui ont pour objet l'agglomération elbeuvienne ont été consultés aussi exhaustivement que possible; de même que les publications et les avis des institutions concernés par le problème : A.N.P.E, association d'insertion locale des jeunes, Chambre de Commerce et d'Industrie, comité d'entreprise de la Régie Renault, qui ont été pris en compte dans les matériaux "de terrain".

phénomène d'éviction scolaire, de sortie de l'appareil éducatif, comme acte sous-tendu par une logique culturelle et sociale particulière, qu'il nous reste à analyser.

L'originalité du bassin d'emploi de l'agglomération elbeuvienne

D) "Elbeuf est une ruche laborieuse, tout le monde y travaille !"

"A Elbeuf, l'activité textile se lit dans l'espace, dans la géométrie des parcelles débouchant sur le Puchot, dans les hautes cheminées culminant au-dessus des toits, dans la trame des bâtiments industriels. [...] Ici, des hommes et des femmes ont travaillé, ont peiné et chanté : ils ont construit une ville, chaque génération y apportant sa marque"

René Yoinou

Maire d'Elbeuf¹

L'importance de l'activité industrielle d'Elbeuf et de son agglomération dans l'image de la ville, non seulement comme description littéraire, référence identitaire ou représentation sociale, mais aussi comme impression visuelle immédiate, peut se lire, se parcourir au gré de ses rues, comme autant de traces, d'empreintes urbanistiques que constituent les multiples friches industrielles au cœur même de la ville ou encore les nouvelles zones industrielles qui ceignent l'agglomération. Ville essentiellement ouvrière, Elbeuf donne d'elle-même d'emblée, au visiteur comme à l'ethnographe, l'image d'une ruche laborieuse, d'une ville qui veut travailler : "*Jusqu'aux lendemains de la seconde guerre mondiale, l'histoire industrielle d'Elbeuf s'est confondue pour l'essentiel avec celle de son activité dominante, l'industrie lainière.*"² Depuis sa création, l'histoire de la ville s'est confondue avec celle de son industrie, et jusqu'à la fin des années 1960, avec celle de son industrie de drap, dont les immenses usines en friches, en ruine au cœur même de la ville sont autant de traces des difficultés actuelles de cette agglomération. "*Ici des hommes et des femmes ont travaillé, ont peiné et chanté : ils ont*

¹L. Petit "*Histoire de la ville d'Elbeuf*" 1856p. 12

²in Francis Concato "*l'appareil elbeuvien face au changement*", études normandes 2- 1987, Rouen, p.65

construit une ville, chaque génération y apportant sa marque" peut écrire le maire actuel en ouverture d'une publication municipale¹.

Par l'activité de quelques dizaines d'usines, qui pouvaient être soit de simples ateliers qui abritaient une seule des opérations nécessaires à la fabrication du drap, soit encore de véritables usines qui intégraient toutes les opérations techniques depuis "le dos du mouton" jusqu'à l'exportation du fameux drap d'Elbeuf, cette industrie, née du développement au XIXe d'une activité artisanale locale, va nécessiter et drainer une main-d'œuvre très importante (main d'œuvre féminine autant que masculine et ceci au moins depuis la création des grandes usines dans lesquelles les ouvriers du textile ont été pour bonne moitié des ouvrières²).

Depuis ces années 1960, alors qu'à cette date les 47 usines textiles donnent encore 50 % des emplois sur l'agglomération elbeuvienne, une diversification certaine s'est produite avec la venue de la métallurgie et de l'usine Renault implantée à Cléon, ville périphérique de l'agglomération, industrie qui apporta, dans ces années de plein emploi des salaires meilleurs et une nette amélioration du niveau de vie. Pourtant, cette situation mono-industrielle qui, issue du développement d'un capitalisme familial et local, perdure au delà des années 1970 par une hégémonie des activités métallurgiques³ (et nationalisées en ce qui concerne l'automobile) dans le bassin de l'emploi, a largement laissé son empreinte non seulement dans le profil de la main-d'œuvre locale (féminine et sous-qualifiée), mais aussi dans les institutions locales, par son action paternaliste et moralisatrice⁴.

Mais surtout l'industrie textile fut, ce qui est important pour notre propos, le fondement d'une appartenance collective qui reste très forte : une identité locale qui se traduit, du moins chez les anciens ouvriers du textile, ou ceux dont les parents furent ouvriers dans le textile, par cette expression : "*ici, on était tous dans le textile*". "*être du textile*" c'est à la fois, suivant le contexte, énoncer une appartenance locale : toute l'agglomération, une identité professionnelle : tous du même métier, une identité sociale :

¹préface du maire d'Elbeuf de "Elbeuf, Urbanisme, Architecture" , Archives municipales d'Elbeuf, pochette pédagogique, Elbeuf, 1989.

² cf le fond Blin AD. 77 J 602 et suivants

³voir le tableau d'activité de la chambre de commerce

⁴il est intéressant de voir dans l'histoire des institutions, le rôle et la main mise du patronat elbeuvien

tous des "usiniers", et enfin très fréquemment une identité familiale : on est ouvrier "en famille".

Par cette affirmation : industrie textile, famille ouvrière et agglomération d'Elbeuf ne se dissocient pas dans cette parole constamment entendue.

Cette affirmation identitaire recouvre des situations pourtant nettement diversifiées. Le procès de production du drap nécessitant de très nombreuses manipulations, l'organisation technique de l'usine a pour conséquence un morcellement et une hiérarchisation extrêmes des tâches. La rémunération des diverses tâches, au rendement¹, à la pièce, à l'heure, au mois est là aussi aussi variable que fonction des diverses méthodes d'organisation du travail de chaque usine (et de la période considérée). En conséquence, pratiquement personne n'est rémunéré de la même façon dans la même usine (selon la tâche, le sexe, le rendement ...²) et à fortiori dans des usines différentes.

Ces différences sont renforcées par les habitudes de gestion du personnel paternalistes du patronal local : suivant son mérite (mesuré en terme de moralité, mais aussi de travail et de place tenue au sein de l'entreprise), ou ses relations personnellement entretenues avec le patron ou les directeurs (à la faveur de rencontres dans le club sportif de l'usine par exemple ou d'action en faveur des jeunes au sein du comité d'entreprise), ou encore à la faveur d'une réputation de moralité ou de courage (d'attitudes jugées courageuses ou non pendant la guerre par exemple) bref compte tenu de sa "réputation familiale et professionnelle", tel ouvrier ou contremaître se verra "offrir" un logement dans les cités ouvrières, un meilleur emploi, des aménagements particuliers (travail à domicile pour les rentrayuses³ par exemple) ou se verra d'emblée, refuser à l'embauche.

La question qui s'impose alors à nous est de discerner comment cette exigence d'identité ("*ici, on est tous dans le textile*") s'articule avec les différences sociologiques évidentes qui existe entre un ouvrier travaillant dans un atelier artisanal employant quelques personnes et un autre travaillant à l'usine Blin qui employaient bon an mal an

¹cf le "bedeau"

²cf le document de la chambre patronale du textile Louviers-Elbeuf

³La définition des mots suivis d'" se trouve dans le glossaire en annexe

2000 personnes ? Entre le contremaître payé au mois qui a le pouvoir d'embauche et l'apprenti ou le manœuvre ? Entre l'ouvrier possédant un métier, un savoir faire valorisé et le manœuvre dont la tâche s'apprend en quelques minutes ? Entre le nouvel émigré de la campagne et l'ouvrier urbain dont la famille est elbeuvienne depuis plusieurs générations ?

L'hypothèse que nous présentons ici est que l'affirmation de cette identité est rendue possible par le rôle spécifique tenue par la famille ouvrière dans la gestion de l'emploi et particulièrement dans la socialisation du jeune par sa mise au travail : car ici on travaille en usine en famille.

1) Quelques repères d'histoire sociale : une originalité socio-économique

"La ville d'Elbeuf ainsi resserrée entre deux limites naturelles, les collines et la Seine, présente une longueur de 2 km de l'octroi de Caudebec à celui d'Orival, sa plus grande largeur est d'un peu plus d'un kilomètre. A partir de la Seine, la ville s'élève en amphithéâtre et comme par gradins jusqu'au sommet des côtes dont les plateaux sont couronnés de bois charmants et de magnifiques forêts qui s'étendent au loin."

L. Petit *"Histoire de la ville d'Elbeuf"* 1856 p. 12

a) Du bourg à la ville : de l'"uni" à la "nouveau"

Alors que des traces d'agglomération romaine ont été trouvées sur le site de Caudebec, le village d'Elbeuf, installé seulement vers le X^e siècle, le long de la rivière du Puchot, fut d'abord le lieu d'habitation d'une population de pêcheurs, de bûcherons et de paysans et de quelques artisans.

Bordée d'une importante ceinture forestière, la ville se trouve resserrée entre les limites naturelles que sont d'une part les coteaux du plateau du Roumois et d'autre part la Seine.

Situé sur la rive gauche de la Seine au fond d'une boucle du fleuve, au carrefour des voies de communications romaines qui relient Rouen, par le passage de la Seine au

plateau du Neubourg et du Roumois, Elbeuf, doit sa première prospérité à l'activité commerciale de son port qui embarque les produits agricoles et d'élevage de son arrière-pays vers la ville de Rouen, et ne voit réellement son activité drapière se développer que sous Colbert qui crée en 1667 la Manufacture Royale de draps d'Elbeuf.

Malgré un développement de l'artisanat urbain et l'implantation des premiers ateliers, cette activité resta avant tout et pendant très longtemps une activité de commercialisation d'une étoffe elle-même fabriquée dans l'arrière-pays, par des tisserands-paysans, mais dont les dernières transformations (foulage et teinture) s'effectuent de plus en plus autour du cours d'eau du Puchot, au centre de la ville, avant d'être transportées, par la Seine, jusqu'à Rouen pour y être vendues.

C'est ainsi qu'au XVIII^e siècle, Elbeuf est devenu le principal centre lainier normand, dont la prospérité repose sur la fabrication d'un drap de qualité, étoffe de pure laine cardée. Ce "fameux drap d'Elbeuf" qui fut tout d'abord uni, devint rayé peu avant la Révolution.

Le bourg n'acquiert son statut de ville qu'en 1770, après avoir subi une formidable mutation : la concentration des moyens de production qui s'est engagée, tout d'abord par la mécanisation de certaines activités - la préparation et la filature de la laine, puis les apprêts* - entraîne une concentration de la main-d'œuvre autour de la rivière du Puchot et l'apparition des premiers ouvriers urbains (cette concentration provoque, en même temps une grave crise de chômage féminin dans les campagnes environnantes). Cet essor continu s'essouffle dans les dernières années de la Restauration : crise de surproduction dans un marché restreint (le drap est un produit de luxe) mais aussi mévente du drap uni par une évolution sensible de la demande d'étoffes "façonnées" : la nouveauté.

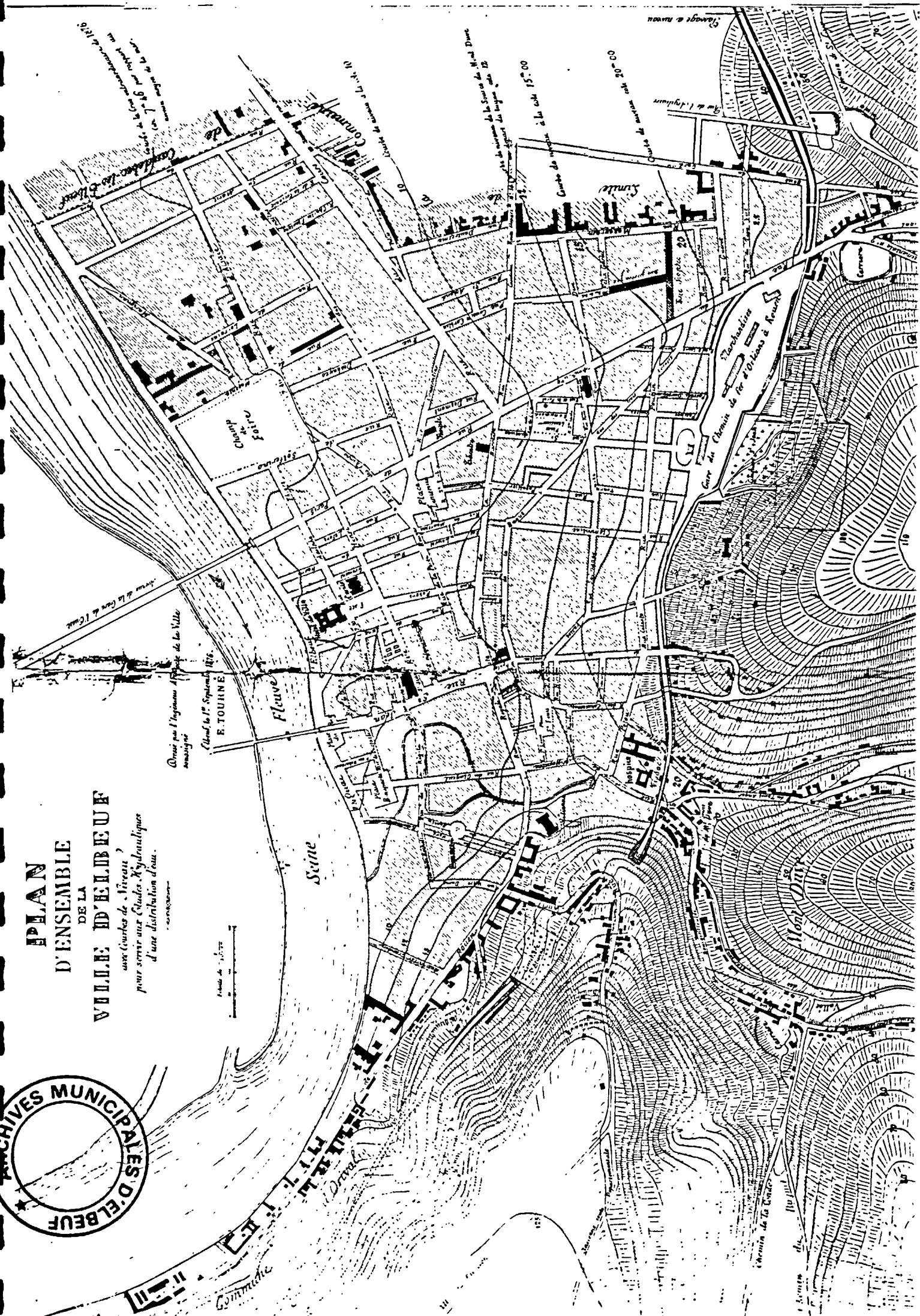
Une nouvelle phase de concentration des moyens de production est alors impulsée, entre autre, par une demande nouvelle d'étoffe fantaisie, aux coloris multiples et aux dessins variés : la nouveauté. La fabrication de la "nouveauté" va entraîner une transformation sans précédent de l'appareil productif elbeuvien.

Si l'uni et ses motifs simples (rayures et carreaux) pouvaient et étaient en grande partie fabriqués, artisanalement, sur des métiers à armures dispersés dans les campagnes environnantes, l'installation des nouveaux métiers Jacquart dont l'adaptation fut techniquement indispensable à cette nouvelle fabrication, lourds, encombrants, et coûteux, nécessite la construction de vastes ateliers urbains.

Le tissage rural des communes alentours fournit jusqu'en 1885, date de crise grave du textile, la majeure partie de la production des draps unis qui sont apprêtés et

PLAN
D'ENSEMBLE
 DE LA
VILLE D'ELBEUF

avec courbes de niveau
 pour servir aux études hydrologiques
 d'une distribution d'eau.



Construit par l'ingénieur A. de la Ville
 sous le régime de la loi du 10 août 1871
 (Plan de l'Ingénieur A. de la Ville)

E. TOURNE

Seine

à la cote 15^m 00

à la cote 20^m 00

à la cote 25^m 00

à la cote 30^m 00

à la cote 35^m 00

à la cote 40^m 00

à la cote 45^m 00

à la cote 50^m 00

à la cote 55^m 00

à la cote 60^m 00

à la cote 65^m 00

à la cote 70^m 00

à la cote 75^m 00

à la cote 80^m 00

à la cote 85^m 00

à la cote 90^m 00

à la cote 95^m 00

à la cote 100^m 00

à la cote 105^m 00

à la cote 110^m 00

à la cote 115^m 00

à la cote 120^m 00

à la cote 125^m 00

à la cote 130^m 00

à la cote 135^m 00

à la cote 140^m 00

à la cote 145^m 00

à la cote 150^m 00

à la cote 155^m 00

à la cote 160^m 00

à la cote 165^m 00

à la cote 170^m 00

à la cote 175^m 00

à la cote 180^m 00

à la cote 185^m 00

à la cote 190^m 00

à la cote 195^m 00

à la cote 200^m 00

à la cote 205^m 00

à la cote 210^m 00

à la cote 215^m 00

à la cote 220^m 00

commercialisés à Elbeuf, alors que "la nouveauté" a nécessité, d'emblée, une fabrication urbaine et bientôt industrielle. Très longtemps (jusqu'à la seconde guerre mondiale et la disparition des derniers métiers ruraux) cette division du travail entre ville et campagne resta la règle.

D'autant plus que la "nouveauté" comme son nom l'indique est un produit qui exige un renouvellement constant de ses dessins et de ses couleurs. Le produit fabriqué est saisonnier, soumis à la demande et le risque commercial important (comme celui de la mévente d'une saison entière de production). Le drap de produit inusable devient une production rapidement obsolète, nécessitant des investissements importants que seules des entreprises industrielles peuvent engager. Cet effort fut entrepris, techniquement et financièrement par des entrepreneurs locaux.

La première grande fabrique de "nouveautés", aux coloris et dessins variés, fut fondée par Théodore Chennevière en 1831. A sa suite d'autres fabriquant abandonnèrent le drap uni pour la nouveauté : de 20 en 1834, ils étaient plus de cent en 1842.

La production de drap d'Elbeuf est en passe de représenter à cette époque la moitié de la production nationale. Cette forte croissance permet au patronat local de "constituer très rapidement des fortunes spectaculaires."¹

C'est à partir de cette mutation de l'appareil productif qui eut lieu entre les années 1830 et 1860 que naît véritablement la ville industrielle dont la population augmente de 10 000 à 20 000 habitants entre 1830 et 1860, chiffre resté quasiment stable depuis lors. Les besoins en main d'œuvre urbaine ne cessent d'augmenter, entraînant un certain exode rural, temporaire tout d'abord, saisonnier puis permanent. Tandis que "la population active textile dans la ville et extérieure a triplé atteignant 17.600 ouvriers en 1842" nous dit P. Largesse² en indiquant que cette population compte 8.000 hommes, 6.400 femmes et 3.200 enfants.

Ce travail des enfants est une nécessité inhérente à l'organisation du travail et à sa division : les enfants sont employés comme aides dans des tâches subalternes dont le salaire ne saurait être suffisant pour un adulte, comme moteur humain par exemple : *"pour éviter les pertes de temps que pourrait lui occasionner l'interruption de moteur à bras qu'un adulte fait agir et qu'il est forcé d'abandonner de temps à autre, le chef-fileur*

¹cf Pierre Largesse "des modalités du mouvement ouvrier dans un centre textile : Elbeuf 1846_1852" non publié

²idem

emploie à cet usage, pendant des intervalles plus ou moins prolongés, les enfants qui lui servent d'aides"¹

La loi du 22 mars 1842 sur le travail des enfants aura pour conséquence le renvoi des enfants de moins de 12 ans et leur remplacement par des enfants un peu plus âgés ayant rempli leurs obligations scolaires.

Il s'agit alors d'une ville mono-industrielle où la fabrication du drap et les activités annexes occupent non seulement la presque totalité de la population mais aussi une partie de celle des villes et villages voisins : Saint-Pierre, Caudebec sur la rive gauche de la Seine, Cléon et Saint-Aubin sur la rive droite et nombre de villages situés plus loin sur le plateau.

Les fabricants font construire de vastes manufactures regroupant pour la première fois, toutes les étapes de la transformation de la laine.

La concentration des ouvriers dans certains ateliers qui regroupent jusqu'à 180 ouvriers commence à inquiéter les autorités locales : "La classe ouvrière ... travaille par groupes qui se fréquentent, se connaissent, s'entendent"².

Les formes de l'action ouvrière évoluent elles aussi : grèves, manifestations, pétitions, collectes et soutien aux grévistes sont "inventés" dans ses années noires.

En 1846, la mécanisation fait éclater la première grève. En mai, un fabriquant se fait livrer une "mécanique destinée à enlever les impuretés de la laine brute. Aussitôt, les femmes âgées qui trient la laine se répandent en ville en criant, et bientôt une masse de 4000 ouvriers tente d'enfoncer la porte de la manufacture pour briser la mécanique. Malgré les efforts du maire, des rares gardes nationaux qui ont répondu à son appel, puis de la gendarmerie, l'émeute se rend maîtresse de la ville pendant deux jours"³ En octobre de la même année, les tisserands de plusieurs manufactures se mettent en grève pour obtenir une augmentation des salaires, suivis en septembre 1847 par les fileurs. En 1848, après la répression sanglante de l'émeute, le 28 Avril, qui fait 23 morts et 35 blessés et donne lieu à 160 arrestations, la misère est à son comble : 85 % des ouvriers 11.900 sur les 14.000 résidant en ville reçoivent des secours du Bureau de Bienfaisance et "des

¹ extrait du registre matricule des livrets délivrés aux enfants 25 sept 42 au 12 Juillet 43 AM D 1832

² idem citant la lettre du juge Lefaucheur au procureur général daée du 5 Mai 1848

³ idem la ville se dote pour l'occasion d'une gendarmerie puis d'une garnison permanente

ouvriers sans travail en sont réduits à manger de l'herbe" écrit Victor Grandin, alors député d'Elbeuf.¹

b) le paysage textile "classique": l'assise du patronat local

Et c'est une vingtaine d'années plus tard, et à la "faveur" de la guerre de 1870 qui contraint à l'exode des familles d'industriels alsaciens, fuyant avec leurs ouvriers (3.000 environ) l'avance ennemie, que s'implantent puis se développent les grandes usines drapières. Nouvellement construites, elles intègrent toutes les phases de production dans une même unité architecturale.

Vers 1880-1900 se met en place le paysage textile "classique" : les usines de briques élèvent leurs "100 cheminées" au dessus de la ville. La ville, jusque-là centrée sur le Puchot, centre historique de la fabrication du drap, se dote d'un nouveau quartier "industriel". Alors que les anciens ateliers, coincés dans le tissu urbain du centre ville, ne pouvaient s'agrandir que par l'addition d'un étage, les nouvelles usines s'étalent largement au sol dans les friches du nouveau quartier. Le quartier est de la ville s'urbanise tandis que se produit le peuplement des côtes qui enserrant la vallée d'Elbeuf. Vers 1895, l'agglomération elbeuvienne regroupe 60 tissages, 14 filatures et une vingtaine d'établissements d'apprêt ou de teinture.

Les familles alsaciennes importent aussi dans la région elbeuvienne une gestion particulière de leur main d'œuvre : ils construisent des logements ouvriers, s'occupent de la formation de leur personnel, mettent en place une caisse de retraite, des crèches, des "œuvres sociales" diverses.

Mais cette apogée de l'expansion de l'industrie locale ne dure pas.² Le dynamisme dont le patronat local fit preuve lors de l'introduction de la nouveauté semble s'être sérieusement émoussé. Si ils enrichissent, tout au long du siècle, leurs gammes de produits, ils semblent incapables de changer les processus de production. Ainsi, ils "rateront" la mutation de la laine "peignée" remplaçant le "cardé*" incapables tout d'abord de sentir le changement du marché, incapables enfin de renouveler leurs moyens de productions.

¹idem

²Cf Francis Concato "L'appareil productif elbeuvien face au changement", Etudes noramndes 2-87p. 67

Et l'introduction de l'industrie de la laine peignée, qui eut du mal à s'implanter à Elbeuf durant toute la fin du XIXe ne réussit durant la première guerre mondiale, que grâce à l'apport exogène de certaines industries lainières du Nord et de l'Est qui trouvèrent un "repli" dans la région normande et s'implantèrent à Elbeuf. Cette diversification de la production ne fut que marginale et le "cardé*" resta la production dominante dans l'industrie elbeuvienne.

Dès lors, il semble que l'attentisme du patronat local, dont les premiers signes furent sa paralysie face à l'introduction du "peigné*" et les atermoiements en matière mécanisation, fait de l'appareil productif elbeuvien, un appareil peu compétitif face aux centres lainiers du Nord et de l'Est, ayant perdu son autonomie et sa cohérence.

Après la prospérité du XIXe, la production, qui atteint 8 % de la production nationale en 1900, ne cesse de baisser, dès le début du siècle, malgré les efforts de mécanisation.

Toutefois la guerre de 1914-1918 lui donne un premier sursis : à la veille de 1914, Elbeuf ne compte plus qu'une quarantaine de manufactures, dont les plus importantes sont Blin&Blin et Fraenckel, dont les familles patronales sont issues du milieu israélite alsacien de Bischwiller.

Cette situation mono-industrielle va perdurer jusqu'en 1950. Et bien qu'une première diversification eut lieu vers les années 1920 avec la création d'industries chimiques -création permise entre autre par l'activité traditionnelle de teinture- elle restera majoritaire en nombre d'emplois. Une quarantaine d'entreprises locales de tailles et de statuts variables, allant de l'atelier artisanal sous-traitant le plus souvent "à façon", à l'entreprise diversifiée de plus de 2.000 ouvriers et ayant des implantations multinationales, se partagent ainsi le bassin de main-d'œuvre.

Ce repli relatif du textile elbeuvien, qui se manifeste notamment par une extrême sensibilité au marché, à la mévente des collections et une fluctuation constante du marché de l'emploi, qui alterne les périodes de "presse" avec celle de "débauche", ne trouvera de solution (temporaire) qu'à la fin de la seconde guerre mondiale. *"Y avait du chômage, on quittait, puis on revenait dans la même usine, moi y'a des usines que j'ai quittées plusieurs fois et puis on nous reprenaient quand il y avait du travail" M.L rentrayeuse**. Les lendemains de guerre sont une période faste pour l'industrie textile : ceux de la seconde guerre qui entraîne une demande alimentée par la "reconstitution de l'équipement textile

des ménages" et un fort courant exportateur, lui permet de retrouver rapidement son niveau de production d'avant-guerre.

Mais "cette phase de haute conjoncture permit d'occulter, une fois de plus, les archaïsmes de la structure industrielle locale et l'insuffisante modernisation de son équipement productif"¹. Ces faiblesses constitutives vont peser dès le retournement de la conjoncture lainière, dans les années 1950, dans un climat de vive concurrence internationale. En même temps, des rigidités commencent à poindre sur le marché local de l'emploi et la main-d'œuvre masculine commence à abandonner le secteur textile pour des emplois plus rémunérateurs : l'industrie textile commence à éprouver certaines difficultés pour recruter du personnel qualifié masculin (les foulonniers sont recrutés par l'industrie chimique de la région rouennaise notamment).

c) l'implantation de Renault et la fin du textile

C'est dans ce contexte que le patronat local eut à faire face à l'implantation de la régie Renault.

Certes, dès 1946, Rhône Poulenc avait implanté une unité de production à Saint-Aubin. Mais cette création, de taille modeste au début, et qui avait remplacé dans ses murs une ancienne usine textile, ne sembla pas représenter de danger pour l'industrie lainière. D'autre part, il semblerait que la haute qualification de son personnel qui n'entre donc pas en réelle concurrence avec la main d'œuvre textile, et sa politique sociale très proche du paternalisme local, n'entraîna pas directement en conflit avec les "équilibres économiques et sociaux anciens et parfois fragiles" et dont, nous dit J. Concato, la pérennité autorisait un certain immobilisme de la part du patronat local.

En effet, dès cette époque, l'industrie textile elbeuvienne, se maintient, dans la concurrence nationale et internationale, par son contrôle d'un large "volant de main d'œuvre" et une compression des coûts de production par le versement de salaires très faibles. En effet, si le chômage officiel est quasiment nul, le chômage partiel, endémique et lié au caractère saisonnier de la production est, lui, structurel : comme en témoigne les demandes d'ouvertures annuelles des secours aux chômeurs que nous avons pu retrouver dans les Archives Municipales. Près des deux tiers des salariés de l'industrie textile elbeuvienne ne travaillaient que 24 à 36 heures par semaine en période "creuse" nous dit

¹Concato Francis op, cit.

F. Concato qui cite J.F Gravier. Or, il est vital en période "de presse" de pouvoir avoir immédiatement recours à cette main d'œuvre.

La mémoire ouvrière a surtout gardé le souvenir de la progressive mais infernale augmentation des cadences : on travaillait moins, mais plus vite. *"Après guerre, les métiers tournaient de plus en plus vite. On est passé de 60 coups/minute à 120 coups/minute et les navettes de 20 cm sont passées à 30 cm pour mettre plus de fil. On est passé à 4 métiers par personne, puis 6, de plus en plus vite, j'étais pas d'accord, les femmes étaient si fatiguées qu'elles s'arrêtaient de travailler, c'était pas de bénéfice pour le patron" Mr B contremaître de tissage.*

C'est pourquoi, le premier signe de ce basculement d'un monde, ressenti en tout cas comme tel par certains industriels locaux qui pesèrent de toutes leurs forces (économiques et politiques) pour tenter de faire avorter le projet, fut celui de l'implantation de l'usine Renault à Cléon.

La venue de Renault au cœur de la zone de recrutement de main d'œuvre des industries textiles risquait donc d'amener un transfert de main d'œuvre, d'autant plus que les salaires de l'industrie automobile étaient notablement supérieurs à ceux du textile. Ce qui ne se fit pas attendre : en 1958, avant la mise en marche de la production, 8.000 demandes d'emploi étaient déjà déposées. Deux années plus tard 16 % de l'effectif de la Régie provenaient du textile elbeuvien. Certains ateliers ne fonctionnent que grâce à l'apport de main d'œuvre forcée que sont les prisonniers de Bonne-Nouvelle, la prison rouennaise.

C'est dans ce contexte que la crise du textile, dont un premier épisode eut lieu pendant les années 1930 et avait déjà affaibli le patronat local, mais qui débute sérieusement après l'euphorie des années d'après-guerre, va entraîner les fermetures des usines les unes après les autres. Cette crise, dont le dernier épisode fut la fermeture de l'usine Blin et Blin en 1975, va avoir pour conséquence de briser bientôt ce véritable mode de vie lié à l'industrie textile. Elle fut vécue comme amenant de réelles difficultés économiques pour la plupart des ouvriers mais prit aussi par certains aspects l'allure d'un véritable drame identitaire¹.

¹il suffit peut-être pour en mesurer le drame de penser aux manifestations qui eurent lieu à la fermetures des usines Blin en 1975 et de relire les compte-rendu de la presse de l'époque.

Durant les années 1954-1966, le paysage industriel se diversifie : la confection remplace petit à petit la laine qui subit des concentrations et des restructurations. Malgré cela, il semble que le patronat local soit dans l'incapacité d'innover, de trouver des solutions, et d'adopter de nouvelles techniques : *“ La crise de 55 est liée à la guerre de Corée. La laine est devenue une denrée spéculative, les prix ont grimpé et les ventes ont baissé Il y a eu récession, un repli du marché comme une peau de chagrin. Dans l'industrie textile, la main d'œuvre n'était pas bien payée. Renault avait moins de main d'œuvre, mais la payait plus. Pour la population c'était bien, mais pour les femmes ? Le travail à la chaîne demande plus de force physique. Le travail dans le textile, était à la tâche, répétitif, mais pas à la chaîne” “L'industrie textile était riche. Jusqu'à la fin, les usines ont pu acheter des machines nouvelles, jusqu'à la fermeture. Mais elle défendait un point de vue particulier : la fabrication demande beaucoup de main d'œuvre et la main d'œuvre est chère. Au lieu de faire de la série, on faisait de l'artisanat de qualité que l'on pouvait vendre aux prix réels. Les fibres artificielles n'ont jamais été travaillées et la jupe plissée par exemple : ils n'ont pas eu envie d'essayer, pourquoi s'emmerder ? prendre des risques ?”*

En 1960, 47 firmes textiles¹ procurent encore 50% de l'activité salariée de l'agglomération. En 1964, seules 19 entreprises textiles et 12 entreprises d'habillement survivent.

Mais les fermetures des usines textiles continuent de se succéder et dans les années 1970, Blin et Blin reste pratiquement seule (avec quelques petites entreprises, dont Prudhomme S.A, qui se spécialisent dans des produits de luxe liés à la Haute-Couture ou des productions très "pointues" comme du feutre pour les tapis de billards par exemple) : de 1961 à 1974, la dégradation des effectifs continue. A ce moment, les récits des "carrières ouvrières" changent de registre : on ne quitte plus les usines "pour un sou de plus" mais tout simplement parce qu'elles ferment.

Le déclin des affaires familiales et du patronat local s'accompagne de manière corollaire d'une activité décentralisatrice des entreprises nationales et internationales qui trouvent, dans l'agglomération elbeuvienne, une main-d'œuvre abondante et peu

¹ firmes diversifiées : négoce, effilochage, couperie de poils, lavage de la laine, carbonisage, filature peignée, filature de cardé, retordage, tissage, apprêts mouillés, apprêts secs, teinture de bourre, teinture du fil, teinture de pièce, bonnetrie, fabrication de feutre.

spécialisée : radio, électricité, piles, ou encore chimie et surtout sous-traitance de l'activité automobile après l'implantation de la RNUR à Cléon.

Si certaines des anciennes ouvrières textiles y trouvent des emplois (il n'est pas rare de travailler "aux piles" ou dans la confection), d'autres se retrouvent au chômage, gardent des enfants etc... *"Blin ferme, j'ai eu une période de chômage puis j'ai trouvé du travail chez Amca, ça ne m'a pas fait de mal, toute expérience est enrichissante mais là je me suis dis je en peux pas rester pendant X années à la chaîne, on a d'autres ambitions quand même, heureusement"* Mme A. rentrayeuse*. Les hommes massivement trouvent de l'embauche chez Renault, qui représente une certaine sécurité d'emploi et des salaires bien meilleurs.

Les usines se construisent ou se développent sur des sites nouveaux : Rhône-Poulenc s'agrandit à Saint-Aubin et Kléber-Colomb à Caudebec.

Ces implantations (surtout celle de la Régie Renault qui propose les salaires les plus élevés de la métallurgie) provoquent des tensions sur le marché de l'emploi : "les prévisions d'expansion fournies sur les principales entreprises pilotes de l'agglomération sous-entendent naturellement des possibilités de recrutement de personnel"¹. Or, les offres d'emploi non satisfaites augmentent et le mouvement inter-entreprise "perturbe gravement l'activité générale"². *"Le personnel était dur à trouver, faut les former, c'est long de les former. Y'avait des jeunes qui étaient formés mais la plupart disait : "moi, plus tard j'irai chez Renault, chez Rhône, ils prenaient cela en attendant, ils voulaient gagner de l'argent on en est tous là mais ils disaient on est là parce que l'on a pas fait notre service militaire, après le service on les voyait plus"* Mr X contremaître de carde.

Les entreprises textiles perdent leur personnel qualifié masculin tandis qu'un certain chômage féminin dû à la baisse d'activité du textile fait son apparition.

Pourtant, jusqu'en 1975 la période est vécue, par les ouvriers comme une période d'expansion économique où ils accèdent enfin, à la consommation : appareils électroménagers, voiture, accession à la propriété pour certains.

Puis la crise économique générale produit, même si son effet se trouve retardé dans cette région industrielle, une accélération et une terrible aggravation du chômage dont le taux est devenu alarmant depuis 1981 (le taux maximum de 19,2 % de chômeurs dans l'agglomération fut enregistré fin 85).

¹Activités du CEIPER, assemblée générale du 5 dec 63 in Etudes Normandes, 3^e trimestre 1964

² idem

En effet, la diversification des entreprises escomptée dans les années 1950 avec la venue de Renault n'a, en réalité, pas eu lieu. En 1975, la place dominante de l'usine de Cléon dans le bassin elbeuvien n'est plus à démontrer : près de la moitié de son effectif provient du canton d'Elbeuf. En 1984, 90 entreprises industrielles de plus de 10 salariés procurent 17.000 emplois dont 11.000 appartiennent au secteur nationalisé qui se divisent en 4 entreprises : La RNUR (9.100), Rhône-Poulenc (1.065), Cipel et Elindel.

La situation "traditionnelle" d'activité mono-industrielle se cumule alors avec la prépondérance d'une seule entreprise : la régie Renault à elle-seule emploie 30 % des salariés de l'agglomération. Quand Renault tousse, Elbeuf a la grippe ! Or, Renault a "dégraissé" plus de 2.500 emplois en 3 ans (6.500 emplois fin 87).

La fragilité du bassin de l'emploi s'en trouve finalement aggravée, à la fois par la taille de l'usine qui le maintient dans une dépendance à l'égard de la seule RNUR mais aussi par la déqualification des emplois proposés qui contribue à mobiliser une forte main d'œuvre non spécialisée (ou dont les spécialisations ne sont plus d'aucune utilité).

La structure des emplois est fortement marquée par la nature industrielle du bassin : en 85, l'agriculture procure 2,9 % des emplois, le bâtiment : 6 %, l'industrie : 53,6 %, et le tertiaire : 38 %.

Dans la "société elbeuvienne", nous remarquons la prépondérance ouvrière : 60 % en 75, 64 % en 68, 62 % EN 62 et 83 % en 57.

En 86, ouvriers et employés représente 67 % de la population active de l'agglomération (76 % pour la ville d'Elbeuf). Une autre façon de dire que la très forte spécificité ouvrière du bassin elbeuvien s'est donc trouvée pérennisée et ceci dans une relative déqualification !

2) L'urbanisation de la ville et la spécialisation des espaces

" Elbeuf, longue rue d'usines entre la pierre et l'eau, noyée dans la brume bleutée des toiles ; paysage de cheminées, forêt de cheminées et si vous parcourez les rues, bruits de métiers, odeur de laine, senteur de teinture. Cette ville ne vit que pour un objet, c'est le drap"

André Maurois¹

a) une ville à la campagne

¹André Maurois : "Mémoires", Paris, Flammarion, 1970

L'agglomération d'Elbeuf, composée de cinq communes : Elbeuf, Caudebec, Saint-Aubin, Saint-Pierre et Cléon, fonctionne comme un pôle d'emploi dont la ville d'Elbeuf est le centre. A l'heure de l'embauche, les ouvriers descendent des cavées, venant du Buquet, de la Londe, de "La grâce de Dieu", mais aussi de Bosc Roger, de St Ouen du Tilleul, de la Saussaye, à pied ou en vélo, envahissant les trottoirs de la ville.

La main d'œuvre textile est restée longtemps d'origine rurale : les tisserands sont, au XVIIIe siècle, des paysans. Jusqu'à la seconde guerre mondiale, des artisans-paysans tissent à domicile. Le grand père de Mr J., maraîcher à St Pierre les Elbeuf, tissait à domicile, comme son père. *"mon arrière-grand-père, il allait chercher la chaîne à Elbeuf, avec une brouette (il habitait Martot) et puis il tissait la pièce et puis il l'a rapportait quand elle était tissée. La chaîne était prête dans des ateliers, il allait la chercher dans la filature"* Mr J. apprêts*.

"Les grands parents de mon mari, là où j'habite, ils ont eu trois métiers dans la maison; Y'a encore la trace dans les plafonds. Tout petit, les enfant tournaient le rouet pour préparer les navettes pour le tissu (quand ils allaient encore à l'école). J'en ai vu moi, j'ai vu travailler les derniers. Ils portaient le travail sur une brouette, Je me rappelle y'avait trois métiers dans une pièce, si vous voulez, et bien, c'était de la terre, pas du pavage, quand ils balayaient c'était verni. C'était tellement propre, vous auriez dit qu'ils avait encaustiqué la terre. La mère, le père faisaient des pièces de draps et les enfants montaient des petites trames pour alimenter le métier. Y'avait une usine comme ça, elle donnait le fil pour la semaine et quand il avait fini une chaîne alors on le payait. Ces tisserands ils tissaient finement : des draps de billard, des draps fin. On leur retenait toujours les défauts qu'ils faisaient, y'avaient rien à faire. Quand je portais le pain je regardais comment ils travaillaient. Ils étaient tout le temps là dedans. Ils balayaient tout le temps les petits fils. Ca reluisait comme ça! Le bonhomme il me disait : "fais attention à tes pieds moi, je restais à la porte." Mme B rentrayeuse.*

Depuis le début du siècle, les journaliers viennent "s'embaucher" à l'usine dès que le textile va bien mais retournent à l'agriculture dès qu'une crise menace l'emploi¹. Entre 1876 et 1881, à Cléon, les tisserands (ruraux et usiniers) représentent 70 % de la population active. Et, Saint-Pierre et Caudebec sont des villes dont l'activité maraîchère est importante.

¹ cf Pierre Largesse. "histoire de Cléon au XIX°" et note du maire d'Elbeuf à ses collègues lors de la grande crise des années 30 leur demandant de trouver du travail dans les fermes aux chomeurs du textile

Cette double activité va exister très longtemps et trouvera même un certain regain lors de l'implantation de Renault. Les besoins de main d'œuvre de la régie sont grands et la situation dans les campagnes peu brillante notamment pour les journaliers et les petits propriétaires. La RNUR recrute, dans un premier temps, son personnel dans les campagnes et pour cela met en place un système de ramassage à domicile de ses ouvriers : beaucoup seront, pour plusieurs années des "ouvriers-paysans", qui arrivent à garder leur ferme, grâce à leur travail salarié à l'usine. Ces "betteraviers"¹ comme ils s'appellent eux-même, ne sont pas des innovateurs : bien avant eux, le "volant de main d'œuvre" de l'industrie textile se trouvait lui aussi dans les campagnes.

La main d'œuvre usinière vient donc pour une grande partie des campagnes environnantes du plateau de l'Eure en particulier : La Londe, La Saussaye, Bosc-Roger, Tourville, Thuit-Signol, Thuit-Anger, Fréneuse ...

"J'ai travaillé deux ans à la soie artificielle à St Aubin, mais ça faisait trop loin, 30 km en vélo chaque jour. " Mme X tisserande

S'il n'existe pas à proprement parler d'exode rural (sauf peut-être à la fin du XIXe siècle) dans la région, le flux migratoire des populations de la campagne à la ville est constant : ce sont les jeunes qui sont tout d'abord envoyés à l'usine, y trouvant une place parce que, nous le verrons, un membre de leur famille, un frère, un sœur, une tante, un oncle ou des cousins, ou tout simplement une voisine y travaille déjà. Leurs parents sont, en général, petits artisan ou commerçant dans le village : boulanger, bûcheron ou encore mariniers ; ce sont des "petits paysans" dont l'exploitation n'est plus rentable ou encore des journaliers. *"Mes parents étaient dans la boulangerie, mais moi, je ne pouvais pas y être employée" Mme B. visiteuse* "Mon père était maçon à Martot, il voulait que je sois maçon mais moi je voulais être mécanicien" Mr D. mécanicien* La terre ne les nourrit plus et le salaire des jeunes permet, alors, à la famille de survivre. *"Mes parents étaient journaliers dans une ferme, ils travaillaient à St Cyr la Campagne. J'ai été placée d'abord dans un café comme serveuse à St Pierre, mais ça ne me plaisait pas, c'était pas mon métier personnel, je suis entrée chez Bernheim, dans la confection" Mme M épinceteuse** La migration, bi-journalière, puis journalière ou encore hebdomadaire n'est pas une exception et dure généralement jusqu'au mariage en ce qui concernent les jeunes, moment où ils cherchent à s'installer en ville, plus près de leurs emplois respectifs. *"On venait de la Londe à pied, de Bosc Roger, on était esclave. J'avais une camarade à la Saussaye qui ne remontait que le samedi chez elle" Mme L rentrayeuse* "Y'avait pas de logement par*

¹les betteraviers sont des ouvriers agricoles (recrutés dans les grandes exploitations pour l'arrachage des betteraves) En 68, une banderole flottant sur le régie à Cléon annonçait " les betteraviers sont en colère"

*les usines à la Londe, j'habitais ma maison de naissance avec ma mère. Quand je me suis mariée à Elbeuf, mon mari étaient au chemin de fer, j'ai habité Elbeuf à côté de la poste, puis Sotteville, Fleury sur Andelle et enfin la Londe" Mme L rentrayeuse***

b) la construction de la ville

Pourtant, en un siècle, Elbeuf ville va voir sa population passer de 6.000 habitants en 1.800 à 20.500 à la fin du siècle .

La densification du tissu urbain, commencée au XVIIIe siècle, se fait d'abord, par surélévation des maisons et remplissage des cours. Les ruelles et les passages, relient l'intérieur des îlots aux artères principales. Le bâti de cette époque est à pan de bois, les bâtiments remplissent à la fois des fonctions d'immeubles d'habitation et de bâtiments industriels : l'exemple en est le quartier du Puchot. L'habitat en cours et arrière-cours se caractérise par une interpénétration sur le terrain ou dans les étages des lieux de productions et des lieux d'habitations. Sous la Restauration, le voisinage est immédiat entre patrons et ouvriers. Il n'y a pas de cités ouvrières proprement dites et l'habitat ouvrier se situe dans toute la partie ouest de la ville actuelle.

La période de développement industriel (1830-1840) se caractérise par des constructions en briques. Le quartier résidentiel se construit tout au long du XIXe et devient le lieu de promenade d'Elbeuf. La ségrégation sociale s'amorce : la rue de la Barrière ne compte plus que 3 % d'ouvriers contre 23 % de patrons. La ville voit son centre de gravité quitter le quartier du Puchot qui ne compte plus en 1870 47 % de la population totale contre 71 % un siècle plus tôt tandis que de 74 % de la population active du textile, il n'en regroupe plus que 51% à la fin de la période¹. Le quartier du Puchot est saturé : la mobilité patronale amorcée s'accroît. La zone de résidence passe du centre vers l'extérieur de la ville. Des voies nouvelles sont tracées au nord-est de la ville.

Mais c'est la venue des "Alsaciens" (1870-1880) cherchant des terrains libres pour édifier leurs grands établissements industriels qui contribuera à créer un nouveau quartier au sud-est de la ville : le "quartier industriel" où se concentreront les nouvelles habitations ouvrières, et assurera ainsi peu à peu le peuplement des vallées et de côtes du sud-ouest de la ville. Ce "processus de ségrégation socio-spatial"², sépare la ville par un grand axe Nord-Sud, se renforce par la concentration des ouvriers alsaciens qui représentent, en 1881, 5 % de la population active du textile et dont le taux d'endogamie

¹cf Largesse et Concato " salariés et patrons du textile dans la ville : Elbeuf 1851-1881

²Largesse et Concato, op. cit.

voisine 95 % en 1882. Ces alsaciens, protestants, travaillent, "en famille" chez Blin ou chez Fraenckel. Ils habitent rue du Tapis-vert, rue du Neubourg, délimitant un quartier bien à eux. *"On habitait éparpillé mais beaucoup rue du Tapis-Vert, dans un groupe de maison Blin, rue Théodore Chenevière. Dans le groupe de maison Blin, on payaient tant par mois puis ça nous appartenait. Grand-parents, parents, oncles et tantes étaient au-dessus : F. A. B. G., ils se mariaient entre eux"*

Jusqu'à la seconde guerre mondiale, le financement de la construction des habitations ouvrières sera l'œuvre presque exclusive des industriels locaux. Quelles soient des cités ouvrières construites directement par quelques grands établissements industriels : cité Blin à Saint-Pierre, cité "des peaux de lapins", à travers la Caisse d'Epargne ou bien encore par l'intermédiaire de l'office "d'habitation à bon marché" d'Elbeuf puis de la Société Elbeuvienne d'Habitations hygiéniques, office financé par la Chambre de Commerce et d'Industrie et le syndicat patronal du textile, toutes ces constructions sont celles du patronat local. Pourtant dès 1930, les inconvénients de cet état de fait sont connus et discutés au sein du conseil municipal : *"Cette façon d'opérer n'a pu se généraliser et n'a pas donné d'autre part toutes les satisfactions désirables pour les raisons suivantes"* écrit l'architecte municipal *"tous les industriels n'occupent pas une population ouvrière importante, beaucoup n'ont en effet qu'un nombre restreint d'ouvriers. Le capital social de ces derniers ne leur permet pas d'entreprendre l'édification de constructions. Pour ceux qui peuvent construire et loger leur personnel, l'objection principale est qu'en cas de manque de travail, l'ouvrier qui veut s'employer ailleurs, doit quitter sa maison. Il ne faut pas dissimuler que l'ouvrier tient à avoir son indépendance et qu'en dehors de son travail, il aime généralement ne plus avoir à dépendre de son employeur"*¹

Un Office public des Habitations à Bon Marché municipal fut bien créé en 1929 pour mettre à exécution un programme de construction, dans la ville de "maisons individuelles non isolées" de 4 pièces habitables avec cave, grenier, buanderie et W.C et d'un immeuble de 3 étages comprenant 26 logements, mais seulement pour se voir supprimé 9 ans après, pour n'avoir rien construit, ni n'avoir rien à gérer.

A la fin de la guerre, la proportion des habitants vivant "en garnis" dans des logements de 1 ou 2 pièces, "en hôtel", à la semaine, au mois ou à l'année est encore très importante et la migration hebdomadaire ou bien encore journalière des ouvriers qui habitent les communes environnantes est un phénomène bien connu : à pied, à vélo puis beaucoup plus récemment en car et en voiture, les ouvriers vont travailler à la ville. Ils

¹AM d'Elbeuf Q 2069

descendent et remontent à heures fixes, quelquefois en groupe, les "cavées" qui relient la ville au plateau.

Les conditions de logement des ouvriers du textile sont variées bien entendu, mais d'une manière générale, mauvaises : dans une cour, etc ...

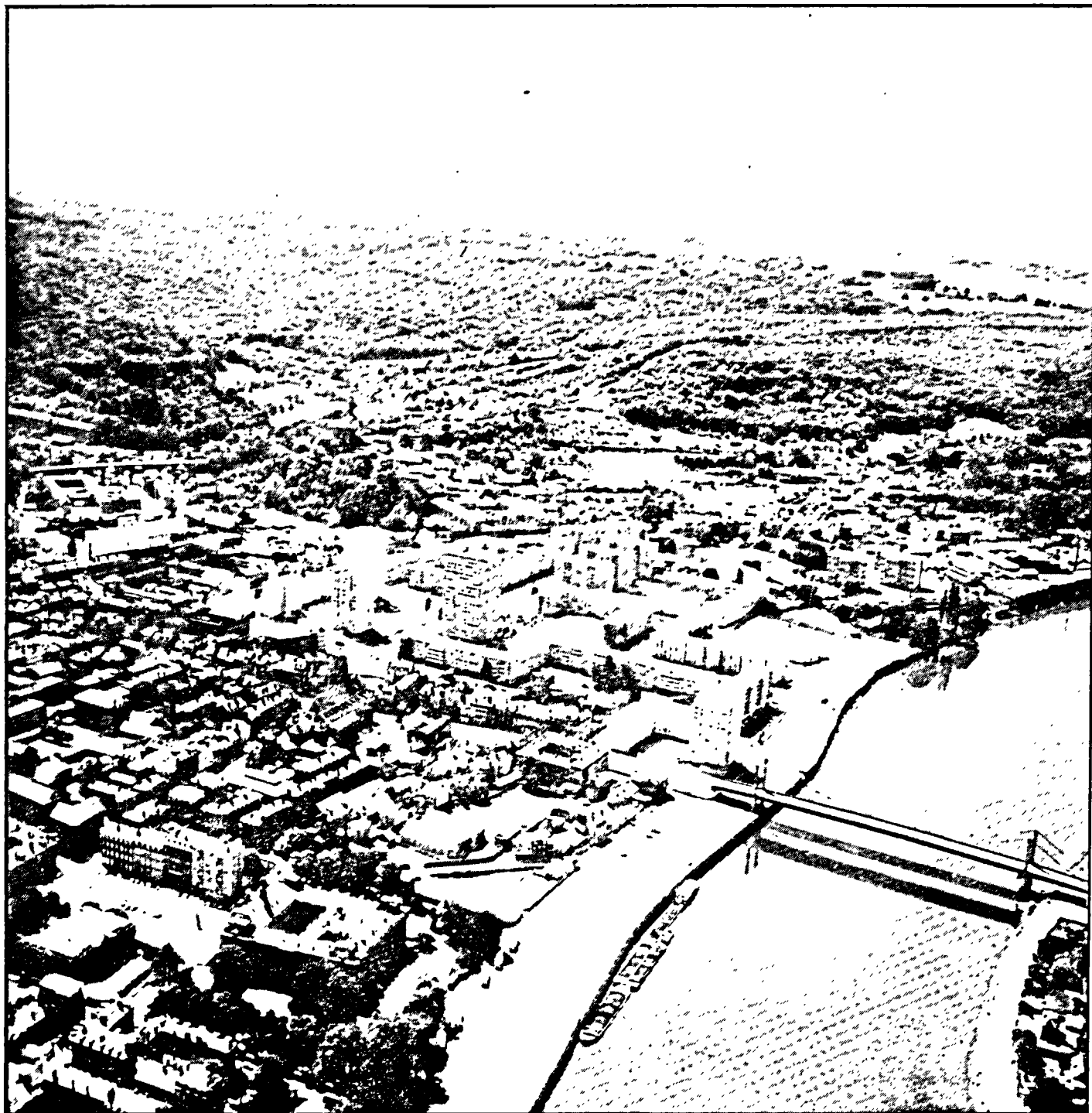
c) la reconstruction de l'après-guerre

La troisième grande période d'urbanisation est la période de reconstruction. De 1944 à 1975, la période est à l'architecture de béton et de zonage : les cités ouvrières construites dans les années 1960 le seront hors de la ville (Parc St Cyr, Meslier, Ecameaux ...). Les industries nouvelles s'installent dans des zones particulières, les friches industrielles envahissent le paysage urbain, et la population ouvrière du centre ville, qui se trouvait dans des logements vétustes (ou détruits), est déplacée

En 1940 et 1944, les bombardements ont causé la destruction de 10 ha du territoire de la commune. La reconstruction sera longue. Les cités d'urgence, les habitations provisoires les "baraquements" ne seront complètement détruites après le relogement des familles qu'en 1963

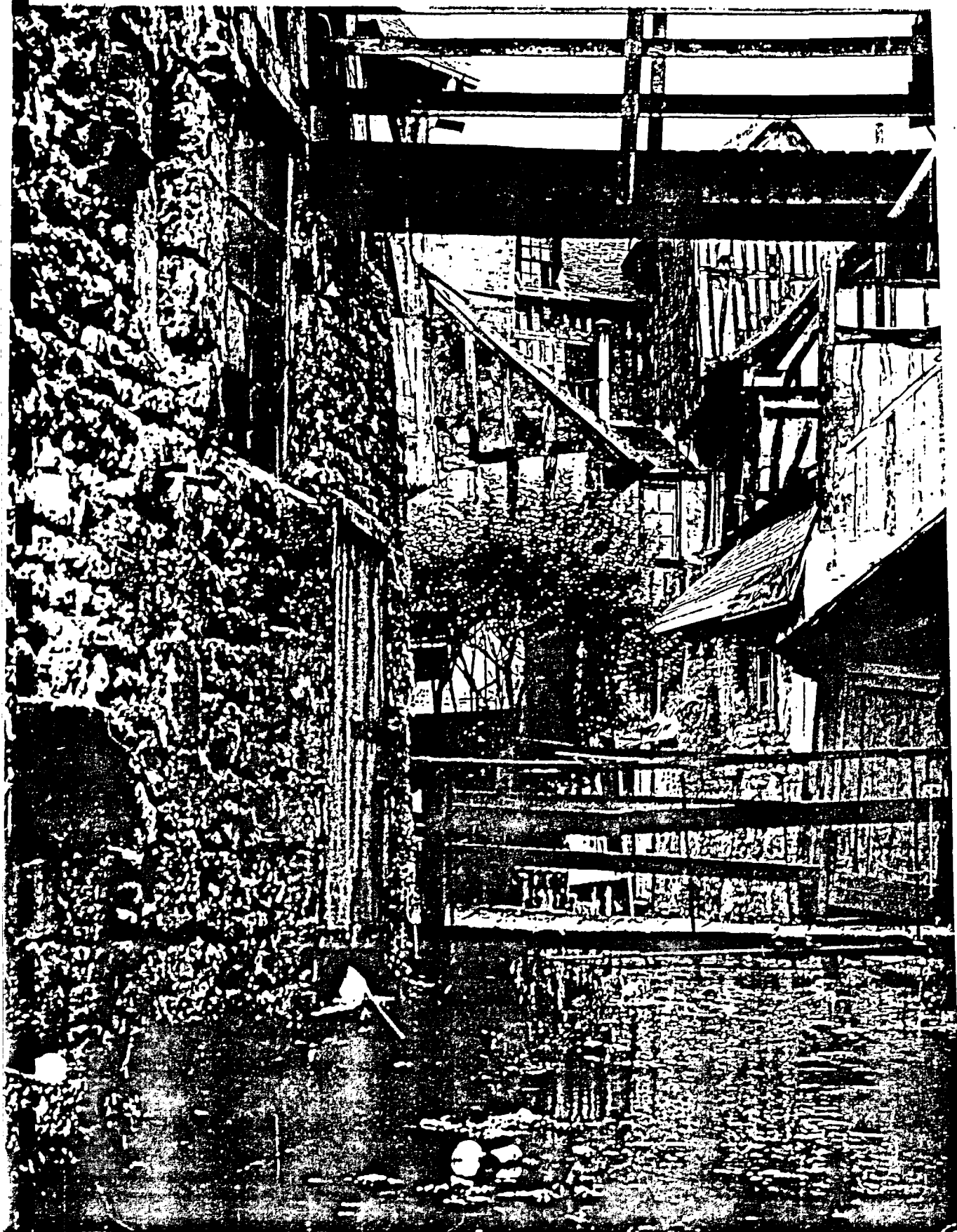
En 1959, la Société d'Aménagement de la région de Rouen, met en œuvre l'étude pour la "rénovation d'îlots urbains défectueux de la ville d'Elbeuf". Il s'agit du quartier Nord-Ouest de la ville, appelé quartier du Puchot : il sera finalement totalement démoli et reconstruit en barre et "tout H.L.M" : le tissu urbain se déchire. L'étude préalable nous donne une image de ce quartier ouvrier, noyau autour duquel s'est construite la ville. Le bâti est dégradé : sur la rue, d'anciennes fabriques qui voisinent avec d'anciennes résidences des propriétaires et des directeurs d'usines, ont été depuis longtemps divisées en appartements qui sont les seuls à avoir un éclairage et une ventilation correcte ; dans les cours se trouvent les logements ouvriers. Certains appartements ont été aménagés dans les anciens séchoirs à laines, sous les combles : dans ce cas, si la ventilation est bonne, la protection contre le froid est nulle ! La négligence des propriétaires privés et leur carence ont pour conséquence une dégradation qui ne fait qu'empirer : les façades ne sont pas entretenues, les carreaux aux vitres des escaliers manquent, l'éclairage fait défaut, il n'y a pas toujours de fosse d'aisance, ni d'écoulement des eaux usées. Les locataires pallient ce manque, par des moyens de fortune : tuyaux de plastiques aboutissant dans la descente d'eaux fluviales ou dans la cour.

Au delà de ce tableau apocalyptique, mais destiné à faire comprendre l'importance de la destruction de ce quartier aux autorités municipales, ce rapport nous fait entrevoir une réalité du logement ouvrier à Elbeuf.



le quartier du Puchot après rénovation

(extrait de "Ebenf", Urbanisme, Architecture"
Source : Archives d'Ebenf.



Le puchot en 1964

Dans les cours, se trouvent 9 exploitations industrielles et 15 exploitations artisanales. Au rez de chaussée des immeubles, il y a peu de logements, mais des pièces communes servant de buanderies collectives équipées d'un fourneau où chacun dispose d'un jour par semaine pour faire la lessive, de celliers, de granges, ou encore qui abritent des commerces sur la rue. 79 commerces se partagent la chalandise des 3.303 habitants de ce quartier, ou des 805 logements qui le composent. Ces chiffres expriment la densité de peuplement de ce quartier : il y a 3,02 pièces en moyenne par logement qui sont occupées chacune par 1,05 habitants. Les foyers comptent de 1 à 12 personnes.

Les pièces sont assez grandes et le logement est conçu autour d'une pièce principale : la cuisine, pièce la plus grande et souvent la mieux éclairée (sauf dans les anciennes maisons bourgeoises).

La population ouvrière du Puchot est pauvre : ce sont des manœuvres principalement (78 % des hommes et 47 % des femmes) qui travaillent à Elbeuf principalement, mais aussi ST Aubin, Caudebec, Grand-Couronnes et Oissel. Et si 40 % des femmes restent au foyer, les hommes et les femmes âgées (8 % de la population totale a plus de 65 ans) restent eux aussi sur place. Le nombre des chômeurs est important : la population inactive est de l'ordre de 33 % pour les hommes et de 68 % chez les femmes.

Cléon, resté village jusqu'à la venue de Renault, explose littéralement : de 784 habitants au recensement de 1954 la population passe à 1336 en 1962 et 5089 en 1982. Le dernier épisode de l'exode rural, accentué par une certaine immigration étrangère se joue alors. D'ailleurs, toutes les communes alentours subissent une urbanisation croissante, alors que, paradoxalement, Elbeuf, pénalisé par le mauvais état de son bâti¹, voit sa population stagner et même, depuis 1975, se vide de ses habitants : elle ne compte plus que 17.362 habitants en 1982 tandis que l'agglomération en dénombre 48.694. Ce sont les communes rurales limitrophes qui constituent les nouveaux lieux de résidence des Elbeuviens : en particulier les communes de Thuit-Signol, Tourville la rivière, Bosc Roger, St Ouen de Thiberville. Cette zone Sud accueille une très forte proportion d'ouvriers parmi les immigrants (49 %) mais aussi parmi les anciens résidents (depuis 1968 / 54 %)

L'agglomération elbeuvienne continue à fonctionner comme un pôle d'emploi, malgré sa perte indéniable d'attractivité. En 1960, 81% des actifs viennent des communes environnantes : ce qui illustre le fonctionnement "en vase clos" de l'agglomération comme

¹ 17 % de logements vacants dans les quartiers anciens.

bassin d'emploi (chiffres en 75 : 81,6 %, en 82 : 75,3 %). En 1986 même si les échanges avec les bassins limitrophes, dont Rouen, se sont intensifiés, 27 % des actifs du bassin de l'emploi d'Elbeuf vont travailler à l'extérieur du bassin¹. Il existe un équilibre relatif entre l'emploi et la résidence (1,1 sur Elbeuf ville et 1,21 sur l'agglomération. A Elbeuf 42 % de la population active s'emploie sur le territoire communal², malgré un exode entre 1975 et 1982 de -11 % des citadins vers les communes péri-urbaines : la ville possède même de manière paradoxale une population fortement ouvrière 60 % mais offre en même temps 70 % des emplois tertiaires du bassin d'emploi !

3) démographie et structure socio-professionnelle de la population actuelle

L'analyse des résultats de 5 derniers recensements (54-62-68-75-82), d'une part et l'étude d'Odile Guilbot "chômage et localité"³, dont nous avons repris les conclusions, nous permettent de voir l'évolution de la structure socio-professionnelle de l'agglomération et de la ville d'Elbeuf et d'en souligner les spécificités :

Si en 62, rien ne distingue la structure socio-professionnelle de la population de l'agglomération, hormis que c'est un ensemble massivement ouvrier (textile et automobile), en 1975, l'agglomération, toujours très ouvrière, n'a pas suivi l'évolution générale.

En 82, le développement des emplois tertiaires est toujours lent ainsi que ceux de cadres et de professions libérales : le nombre d'employés (22,9 % contre 26,5 % France Entière) et de cadres moyens (13,6 contre 29 %) qui était égal à la moyenne nationale en 1962, ne l'a jamais plus atteinte. Les assurances et organismes financiers sont peu représentés, tandis que l'emploi public ne représente que 13 % du PIB contre 26 % dans le bassin de Rouen ou 19 % dans la région.

La population ouvrière majoritairement active (60 % en 75, 64 % en 68, 62 % en 62 et 83 % en 57) est sensiblement moins qualifiée que la moyenne nationale (22 % d'OS et 43 % OQ à Elbeuf-ville contre 18 % et 61 % en H.N). Cette proportion est sensible chez les femmes puisqu'elle est de 26,5 % sur l'agglomération pour 12,5 % sur la France entière. Cette population ouvrière est à 30 % féminine.

¹Serge Tillard "Haute et Basse Normandie de fausses nouvelles" in Aval, n° 41, Sept 88

²Repère N°6 Avril 1986

³Odile Guilbot, Hugues Lamarche, Catherine Modai, J.Charles Szureck et Sophie Tievant, "Chomage et localité : le cas d'Elbeuf" Groupe de recherche sociologique CNRS Nanterre , Fév 84

La population étrangère loge principalement dans les communes d'Elbeuf et de Cléon : les nationalités représentées sont les nationalités algérienne, portugaise, italienne, et espagnole. Elle n'est pas très importante numériquement : 4,5 à 5 % de la population totale, toutes nationalités confondues.

En 86, une étude de L'INSEE¹, donne l'image d'une population majoritairement ouvrière, dont la croissance démographique entre 75 et 82 est l'une des plus forte de la région (+1,6 % par an), résultat de l'attraction positive de la zone (le solde migratoire est positif) et de l'excédent des naissances sur les décès (le taux de natalité est supérieur à celui de la France : 15,4 % contre 14,1 %).

Cette croissance profite aux communes périphérique de Cléon, St Pierre alors qu'Elbeuf continue de perdre des habitants. La population est plus jeune que dans la région : les - de 20 ans représentent 32,9 % contre 31,3 % H.N et 28,7 % F.E. Si l'on devait classer les communes de l'agglomération dans l'ordre de la plus jeune à la plus âgée, nous trouverions : Cléon, Saint-Pierre, Elbeuf, Saint-Aubin, Caudebec.. En ce qui concerne la structure par âge de l'agglomération, les différences significatives portent surtout sur les couches les plus jeunes sur-représentés : 27 % de 0-15 ans (contre 18 % FE), les 20-30 représentant 18 % de l'ensemble de la population. Les + de 60 ans sont 14 % (HN 16 %, FE 19 %).

Sur le bassin de l'emploi le taux d'activité est élevé : la population active masculine ou féminine augmente plus rapidement que la population totale entre 75 et 82 : +11,2 % pour les hommes et + 24 % pour les femmes. Les taux d'activité sont supérieurs d'environ 1,6 point aux taux régionaux (54,6 % pour les hommes et 37,2 % pour les femmes). Les taux de qualifications nous l'avons vu sont les plus faibles de la région. Le taux d'encadrement est lui aussi faible : 10,6 % contre 16,3 en Haute Normandie.

Les demandeurs d'emploi qui représentaient 10,5 % de la population active en Juin 85 atteignent le chiffre de 15 % en septembre 88 (13,5 en Seine-Maritime). Ce chiffre atteint les 19 % pour la commune d'Elbeuf. Si en 1974, le taux de chômage était celui "du fond de roulement" de 1,5 %, il fut doublé de 74 à 77 : 3,7 %, puis triplé de 77 à 80 : 9,6 %. Pratiquement stabilisé jusqu'en 1985, il recommence depuis à grimper.

Ce chômage atteint principalement les femmes ouvrières (conséquence de la fermeture des usines textiles puis des usines de confection qui n'ont pas été remplacées), et des hommes sans qualifications (OS, Manœuvre représentent 50 % des demandes

¹Repère N°6 Avril 1986

d'emplois). Le chômage des jeunes est plus grave qu'ailleurs (35 % des femmes et 27,2 % des hommes à la recherche d'un emploi ont moins de 25 ans). Si on observe les emplois demandés par DEMF de moins de 25 ans il s'agit 7 fois sur 10 de demandes d'emplois de manœuvre, d'OS ou d'employé non qualifié¹.

Si le taux de scolarisation est proche de la moyenne régionale : 76 % à 4 ans et 57 % à 18 ans, il est très inférieur aux taux nationaux (respectivement 88 % et 66 %). Au recensement de 82 le niveau scolaire des jeunes de 15 à 34 ans est inférieur à ce qu'il est dans le reste de la région : 53 % des habitants de l'agglomération de cette tranche d'âge n'ont aucune formation (48 % H.N et 40 % en France Urbaine). Par contre la proportion d'homme ou de femmes possédant un diplôme technique de niveau V (CAP; BEP) est supérieure à la moyenne régionale : 38 %/35 pour les hommes et 27 %/23 pour les femmes, catégorie pour laquelle l'écart est le plus fort. Alors que l'infrastructure scolaire est complète, la formation générale est délaissée au profit de la formation technique : il est intéressant de noter que si l'accès à la 6ème est assez large, le goulot d'étranglement semble se situer entre la 4ème et la 3ème. Moins d'un quart d'une classe d'âge accède à la seconde, et le nombre d'homme et de femme entre 15 et 34 ans ayant un bac est inférieur de 4 points à la moyenne régionale. Il faut ajouter que plus de 30 % des jeunes quittent l'école à 16 ans, dès la fin de la scolarité obligatoire.²

Elbeuf est donc le centre d'une agglomération essentiellement ouvrière relativement pauvre (si nous prenons comme indicateurs le taux de dispense fiscale 37 % contre 30 % en H.N. et le taux de chômage important) dont la population jeune et âgée est nombreuse. La ville, qui pendant la période d'expansion industrielle joua son rôle centripète de pôle de l'emploi, n'a plus qu'un rôle commercial et administratif (72 % des emplois). Cette désagrégation du tissu industriel urbain semble avoir actuellement une action centrifuge sur les couches moyennes de population.

II) le rôle des réseaux de parenté dans le devenir professionnel des jeunes ouvriers

Si nous avons résumé rapidement la situation socio-économique actuelle de l'agglomération, il nous faut comprendre comment cette situation mono-industrielle a

¹APRE-LERS/IRFTS "Accéder à la vie d'adulte, trajets et projets des jeunes de Cléon"
octobre 88

²"mesurer l'échec scolaire"

laissé son empreinte particulière dans les rapports sociaux locaux. "Etre du textile" c'est avoir connu une organisation sociale particulière : organisation technique du travail mais aussi rapports salariaux profondément spécifiques. Il s'agit à travers la diversité des destins et des stratégies individuelles de reconnaître des comportements, des valeurs et des représentations sociales qui partagées fondent une identité. Cette première analyse a trouvé ses matériaux dans les entretiens effectués avec d'anciens ouvriers du textile et plus particulièrement d'anciens ouvriers de chez Blin et Blin, qui fut la dernière usine importante à fermer ses portes. Un travail sur les archives de cette entreprise et sur les archives de la ville d'Elbeuf a permis d'éclairer ces discours.

1) Trouver du travail

L'industrie textile est une industrie saisonnière¹ soumise aux fluctuations du marché : c'est dire que le chômage est une donnée récurrente pour les ouvriers. Trouver de l'embauche, connaître l'usine qui offre le meilleur salaire, connaître les conditions de travail de chaque entreprise et ses possibilités techniques sont des informations capitales. L'accès à l'emploi pour l'ouvrier notamment, que ce soit par le bureau de placement, ou directement par l'embauche à la porte de l'usine, ou encore sur la place du Calvaire² est conditionné par la connaissance des possibilités d'emplois dans l'agglomération. Chaque entreprise est connue pour les salaires qui y sont proposés, la qualité de sa production (valeur importante pour le choix de son lieu de travail), la difficulté de la tâche ou les conditions dans lesquelles elle est effectuée. Cette connaissance du "bassin de l'emploi", guide une certaine mobilité des ouvriers et permet au besoin, une gestion des risques de chômage, risques constants dans une production qui connaît des saisons (deux collections été/hiver) et ne peut se permettre de grands stocks.

a) La gestion institutionnelle de l'emploi

¹ Nous verrons plus loin comment l'industrie textile gérait sa main d'œuvre suivant les saisons : les deux collections été et hiver, période de pleine emploi, alternaient avec les demi-saisons où les ouvriers se trouvaient au chômage partiel.

² Sur cette place, "traditionnellement" et jusqu'avant guerre, se tenaient les ouvriers qualifiés avec l'emblème de leur profession : un chardon au chapeau pour les cardeurs, un tablier blanc pour les les presseurs. Ils y attendaient les contremaîtres chargés de l'embauche, qui venaient les y chercher.

Les bureaux de placement de la main d'œuvre établis dans la ville depuis la deuxième moitié du XIXe siècle furent soit privés, soit un peu plus tard syndicaux ou municipaux. Ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que la gestion de l'emploi fut confiée à des instances départementales, puis étatiques.

Ces établissements privés, qui se trouvaient jusqu'en 1904¹ très souvent situés dans les lieux de sociabilité ouvrière qu'étaient les arrières-salles de débit de boisson et de restaurant, ou dans la salle commune d'un hôtel de garnis, s'occupaient plus particulièrement de l'embauche des "gens de maisons" : domestiques, chauffeurs, bonnes, cuisinières et commis de magasins. Ce service qui devait, par arrêté préfectoral², être gratuit pour les demandeurs d'emploi, était de fait très souvent rémunéré³. Pourtant en 1932, il est patent qu'un bureau de placement, situé rue du marché, qui propose de l'emploi pour les employés et domestiques des deux sexes, leur demande en contre-partie 2% de leurs gages sur un an.

En 1899, se crée à Elbeuf une "bourse du travail" ou bureau de placement municipal gratuit, tenue par l'union fédérative des syndicats ouvriers d'Elbeuf et des environs, et qui en 1904 devient obligatoire pour toute commune de plus de 10 000 habitants. En 1920, la mairie, qui rétribuait déjà le préposé met à la disposition de la bourse du travail et du bureau de placement une salle et des bureaux, suite à une ordonnance préfectorale : "Considérant qu'il résulte d'une enquête que dans certains bureaux gratuits créés par les syndicats professionnels ouvriers, patronaux ou mixtes, les prescriptions d'hygiène ne sont pas respectées, qu'elles ne peuvent pas l'être dans quelques uns, du fait que l'office de placement fonctionne dans la salle commune d'un débit de boisson ..."⁴

Mais ces bureaux de placements ne fonctionnent pas bien pour les emplois de l'industrie textile qui semblent leur échapper. Dans un temps de plein emploi, où le

¹interdiction du 14 Mars 1904 : art 8 : Interdiction aux restaurateurs et débitai-nts de boissons de joindre à leur établissement la tenue d'un bureau de placement. AME F188

² idem

³: "les frais de placement seront supportés par l'employeur sans qu'aucune rétribution puisse être recue par l'employeur" précise le même arrêté

⁴ordonnance préfet de police 10 Juillet 1920 AME F.188

chômage n'est que saisonnier, il semble donc que l'embauche n'ait pas besoin de soutien institutionnel : les tisserands n'apparaissent dans les statistiques de bureaux de placement et surtout dans celles des "chômeurs secourus" qu'à l'occasion des grandes crises de l'industrie textile : 1927¹, 1935, et enfin à partir des années 1950, années qui correspondent au début du déclin de l'industrie textile².

Pour trouver du travail dans l'usine quand il y en a, il n'est pas d'usage de passer par les offres du bureau de placement, comme le font les commis de commerce, les employés et surtout les gens de maisons : ainsi, le préposé au bureau de placement dans son rapport de 1909 peut écrire : "le chiffre des demandes d'inscription des hommes reste malgré une très minime diminution en regard de l'année 1908, approximativement le même. Par contre on note un déficit du personnel féminin : l'extension prise par les chemiseries et l'intrusion continuelle de la femme dans l'industrie drapière, englobant ainsi la grande majorité des jeunes filles depuis l'âge de 13 ans jusqu'à 21 ans et même au-dessus"³ La gestion de l'emploi ouvrier échappe à la tentative, syndicale puis communale d'institutionnalisation.

Il semble, en effet, que la raison invoquée pour expliquer cet échec soit la difficulté du choix du préposé au bureau de placement et la nécessité qu'il puisse faire preuve d'une bonne connaissance des opportunités d'emploi dans l'agglomération, ainsi que des usages en cours dans les diverses usines. "Le placement des ouvriers" rappelle dans sa circulaire du 22 novembre 1913 le ministre du travail Henri Chéron après avoir déploré que les offices de placements gratuits municipaux n'arrivent à placer pratiquement que des manœuvres et des domestiques, "le placement des ouvriers" donc "exige la connaissance des usages de la profession, des conditions habituelles du travail et aussi des conditions particulières à tels ou tels établissements, ce que l'on appelle en langage commercial, la connaissance des usages de la "place"⁴.

¹AME F.

²seul témoignage recueilli : celui de Mme L qui trouva en 56 un emploi à l'effilochage des chiffons par "la maison de placement"

³ Il ajoute même qu'elles préfèrent la "liberté" de l'usine plutôt que l'astreinte aux "conditions de la domesticité patronale" AME F188

⁴AME F 188

b) la gestion familiale de l'emploi

"L'habitude est qu'un ouvrier qui veut être admis dans une fabrique se fasse présenter par un ouvrier qui travaille pour cette fabrique ou qui en est connu : cette formalité est une certitude pour le maître que l'ouvrier qu'on lui présente réunit toutes les qualités désirables, tant sur la rapport de la moralité que de la capacité"

"Mémoire d'un ouvrier rouennais"¹1836

Or, ce sont des réseaux d'inter-connaissance (dans l'atelier notamment) et de parenté qui véhiculent prioritairement ces informations, cette connaissance de la "place".

Trouver de l'embauche, dans ce contexte d'industrie dont le besoin de main-d'œuvre est grand mais irrégulier suivant le marché de la laine et les commandes, c'est avant tout connaître les différentes opportunités qu'offre l'agglomération en matière d'emploi². Le nombre des établissements industriels liés à la laine était en 1889 de 99³. En 1959, il n'est plus que de 47 et ne cessera de diminuer jusqu'en 1975 date à laquelle l'usine Blin, dernière grande usine de drap⁴, ferme elle aussi ses portes.

Chaque usine, petite ou grande, est connue pour ses conditions spécifiques d'emploi : Blin et Fraenckel, les deux grandes usines d'Elbeuf, sont recherchées pour la sécurité d'emploi relative qu'elles offrent (leur taille leur permettant d'absorber les à-coups des commandes), et les avantages sociaux dont profitent leurs employés, malgré les cadences infernales dans la production (la conduite simultanée de 7 à 8 métiers pour une tisserande), malgré le bruit et la chaleur des grands ateliers et leur réputation de faire

¹Charles Noiret "Mémoire d'un ouvrier rouennais" présenté par J.P Chaline in "L'affaire Noiret" S.H. de Haute Normandie Rouen 1986, 214p.

²L'agglomération et la ville drapière voisine : Louviers. Il n'était pas rare que des ouvriers d'Elbeuf trouvent de l'embauche à Louviers et réciproquement.

³AME F213

⁴Les établissements Prudhomme ne verront leur production cesser qu'en 1989. Mais la nature de celle-ci (le drap de billard en particulier) et le faible effectif d'employés nous permet de dater symboliquement (rejoignant en cela, le discours des elbeuviens), la "fin du textile" à cette date de fermeture qui donna lieu à toute une série de manifestations.

plutôt de la grosse que de la belle production." *Chez Blin, on emploie aussi bien des maçons à tisser !*" *Mr B. contremaître de tissage* Les autres sont connues pour la qualité de leur production *"on faisait du beau travail, on était fier, c'était une maison renommée, on était un peu chauvin"* *Mme B. rentrayeuse** ou encore la "bonne ambiance" dans laquelle se déroule la journée de travail. *"Chez Masurel, c'était une usine propre, jolie, une bonne usine, je ne l'ai pas quitté de moi-même"* *Jean monteur** *"C'était une bonne maison, pas brutale, une bonne ambiance, y'avait pas de patron que des directeurs"* *Mr B foulon** *"Chez Nivert et Bourgeois, le travail était plus agréable, on gagnait plus. Il fallait dire que c'était pas les même tissu [que chez Fraenckel]. Y'en avait qui étaient plus facile à travailler que d'autres et comme on était à la production, on allait là où ça rapportait le plus !"* *Marie-Louise Rentrayeuse**.

Généralement, l'embauche se fait directement sur place à la porte de l'usine.

"on allait voir au bureau, ils nous embauchaient" *Mme M. Tisserande* *"Le matin, j'ai appris qu'il demandait du monde chez Fraenckel. On employait facilement. Quand il y avait de la presse de travail, ils embauchaient et puis on restait quand on était bon ouvrier, c'est comme toujours y'en avait des bons et des mauvais n'est-ce pas. Moi, je suis restée longtemps"* *Léontine tisserande.*

L'information, sur "la presse" chez Untel qui l'oblige à embaucher, sur les salaires, sur le travail supplémentaire du samedi, ou sur la place libérée par le départ d'un ami, ou d'un ouvrier de tel atelier de telle usine, se transmet, de bouche à oreille, par des voisin(e)s, des ami(e)s ou encore des parents à qui l'on avait dit son intention de changer d'emploi, pour "un sou de plus" ou encore parce que l'on s'est disputé avec son contremaître.

Mais "aller à l'embauche" comme "aller au calvaire¹" est bien plus aléatoire que d'être directement recommandé par un autre ouvrier ou encore un contremaître qui travaille déjà dans l'usine.

¹nom de la place d'Elbeuf où traditionnellement les ouvriers qualifiés (tisserands, décatisseurs, etc...), sans emploi, se tenaient avant guerre, en attendant la venue des contremaîtres qui venaient les embaucher.

"Je suis rentré chez Masurel par connaissance, drôlement, un copain qui m'a dit Mr Talon il est décédé, si tu veux rentrer chez Masurel, tu devrais aller demander la place de tourneur" Mr D. tourneur

"Pour avoir un emploi, il faut connaître quelqu'un" qui travaille déjà dans cette "place" et pourra intercéder auprès du contremaître pour obtenir votre embauche.

"Je demande une heure chez Ansselin et je vais chez Masurel. Je vois Mr B. le directeur et je fais ma déclaration : j' ai entendu parler de la place de Mr T. qui est décédé, si la place est toujours vacante, etc ... Non, qu' il me dit, pour l' instant on a des pièces d' avance. Il me fait : mais est-ce que vous connaissez quelqu' un qui travaille chez nous ? Ben, oui, je lui dis, y' a ma femme. Il me dit : votre femme travaille ici ? Ben oui ! Il me dit : où ? A la préparation. Son nom ? G. Solange, je lui dis, car il marchait sous le nom de fille (même en étant marié ça ne changeait pas). Bon. Il dit au secrétaire : passez-moi la fiche de M. G. Oh oui ! En effet, elle est rentrée à telle date, elle travaille en préparation, c' est une très bonne ouvrière. Ah ! bien ! - qu' il me dit - vous pouvez rentrer lundi." Mr D. tourneur

Faire cette démarche rentre dans les services rendus, dans les échanges normaux entre voisins, copains de travail mais surtout dans la parentèle.

"je suis rentrée chez Blin. Je cherchais à gagner plus. C' est mon beau-frère qui travaillait chez Blin qui m' a dit qu' ils cherchaient du monde. Alors je suis allée à l' embauche. Notez bien, mon beau-frère dans l' usine ça a aidé" Mr O tisserand

*"Jacques L. [un collègue de travail] est rentré chez Beitel peu de temps après son licenciement de chez Blin. On restait en contact, vous savez. Y' a pas de problème. Chacun restait solidaire de l' autre. On restait en contact en disant : si on entend çà, si on entend ci on se le communique. Et là, il me dit : écoutez Jacqueline, je crois que c' est le moment. Posez votre candidature ; chose dite chose faite, j' ai exécuté." Jacqueline échantillonneuse**

Ce service peut être direct : le mari ou la femme faisant rentrer son conjoint dans l'usine, soit dans son propre atelier, soit dans un autre.

"Je suis partie comme toujours pour gagner un peu plus, c'est mon mari qui a demandé au directeur de chez Blin, il m'a embauché" M. tisserande

Ou bien se rendre entre frères et sœurs : *"Partout où je suis allée ma sœur m'a suivie" Mme H tisserande*

Mais il peut être médiat et mobiliser plusieurs relations : *"Mon fils cherchait un autre travail, c'est mon beau-frère qui connaissait un contremaître chez Renault qui l'a fait entrer dans un bonne place" Mr L. contremaître foulon*.*

"Le mari de ma sœur aînée il s'était associé avec un autre. Ils sont venus me chercher comme maîtresse pour recruter des ouvrières" Mme L. maîtresse de tissage.

Mais ce service peut être rendu entre ami(e)s, la proximité familiale étant alors remplacée par la proximité géographique. Ce sont des amitiés et des liens qui se tissent, dans l'atelier, dans le quartier :

"Il y avait du chômage en 58. Une camarade me dit : on devrait aller voir. Chez Gotbois on commençait à 14 h., alors que cet atelier-là commençait à une heure et demi. Elle me dit : on va aller voir la maîtresse, Paulette, on va voir si on ne peut pas se faire embaucher. Je connaissais Mr O. qui me connaissait bien. De préférence on va la prendre !" Mme L. Tisserande

*"Quand on est en usine, on entend parler de tout. Je l'ai appris par une amie qui connaissait cette maison-là" Mme L. rentrayeuse**

Ou encore par opportunité : *"Mes parents tenaient une boulangerie. Je ne voulais pas être employée de boulangerie. Par l'intermédiaire d'une autre personne, le directeur qui était client dans la boulangerie, je suis rentrée dans un établissement de confection" M.H. tisserande.*

c) la gestion patronale de la main d'œuvre

Si l'information sur les possibilités d'embauche est d'une certaine manière contrôlée par les réseaux de parenté et d'inter-connaissance, il est clair que le contrôle de la main d'œuvre elle-même, est du ressort patronal.

Etre "connu" de la place parce qu'un parent y travaille déjà, nous l'avons vu, peut contribuer à la décision d'embauche d'un ouvrier. *"Ma nièce travaillait dans le textile, elle travaillait chez Blin et puis elle était mariée à un lovérien. Je suis allée la voir un dimanche et là je rencontre cet homme qui m'avait connu tout gosse avec ma mère et ma femme [le directeur d'une usine de Louviers où ses parents avaient travaillé] qui me demande ce que je fais : on a besoin d'un homme comme ça. Voilà comment je me suis retrouvé dans ma ville natale"* Mr V. contremaître de filature

Non seulement la décision de l'embauche, qui souvent est déléguée au contremaître, qui ainsi à la responsabilité de son atelier, mais encore le contrôle de la concurrence entre les différentes usines qui agit en particulier par le contrat moral de "non-débauchage" des ouvriers qualifiés pendant les moments de "presse", sont l'objet de la vigilance des directeurs : *"je voulais partir de Blin. J'avais une place chez Fraenckel. Le lundi, je me présente : plus de place. [Ils avaient reçu un coup de fil de Blin]. En fin de compte c'était mon directeur; il m'attendait : d'où tu viens ? Je reviens de chez Fraenckel. Il voulait pas que je parte, il m'a augmenté."*

Le chômage saisonnier, comme les moments de "presse", fait lui aussi l'objet d'usages spécifiques de la part du patronat : *"Il y avait un ralentissement du travail. Mr O [le directeur] s'était occupé, comme il connaissait Mr D. à Louviers, pour qu'il nous fournisse du travail"* Mme L tisserande . Quand le travail vient à manquer dans une usine, le patron cherche à caser ces meilleures ouvrières pour ne pas les perdre : *"Fraenckel chômait, le directeur a téléphoné, on a été travailler chez Blin"* Mme B tisserande

"Y'avait du chômage ici, énorme [en 54]. Pas d'embauche sauf pour trois jours. [Le patron me dit] Mme P. vous être maîtresse dans mon atelier, vous êtes capable de travailler ailleurs (j'ai formé des apprenties, j'ai le sens du travail quand même); donc il a

téléphoné à un façonnier Mr R. qui m'a embauché comme ouvrière" Mme P. contre-dame.

En cas de chômage par exemple, il n'est pas rare que, pour garder le personnel qualifié, la direction préfère sa "déqualification" temporaire : "à la période où ça a flanché [en 57], alors pour moi, fallait toujours travailler donc on m'a proposé d'emballer des pièces pendant quelque temps et puis j'ai atterri à la teinture. Comme ouvrière, j'ai démarré à la base par le plus dur. On m'a demandé, j'ai dit oui !" Mme A. échantillonneuse*.

Ces "échanges de bons procédés" entre les différents établissements existent aussi dans la situation inverse, celle de la commande urgente à finir, "la presse" : "Je travaillais chez Nivert et Bourgeois, mais le samedi et le dimanche quand il y avait de la presse, c'était pas rare qu'on travaille pour Lecerf. Pour nous les ouvrières, c'était tout pour nous et c'était appréciable à l'époque."

L'inscription d'un individu dans un réseaux de parents n'est, là non plus, pas indifférente à la gestion patronale de la main d'œuvre. E n particulier dans les grandes usines où, nous le verrons, il n'est pas rare que de nombreux membres d'une parentèle, et souvent tous les membres d'un même foyer (père, mère et enfants) travaillent ensemble, la direction en cas de "débauchage" prend généralement en compte ces paramètres : seront d'abord débauchés les apprentis, ceux qui non pas de charge de famille, les jeunes etc ...

Mais plus que la gestion de la main d'œuvre, c'est peut être toute l'organisation du travail et les rapports sociaux dans l'usine qui semblent prendre en compte aussi bien la place occupée par un individu dans le cycle de vie (son sexe, son âge, son statut matrimonial) que, son appartenance familiale, son inscription dans un réseau de parents.

2) les carrières ouvrières

a) organisation du travail et carrières ouvrières

L'extrême hiérarchisation des tâches à l'intérieur de l'usine permet de véritable "carrières ouvrières" : de l'apprentissage à la maîtrise.

L'organisation spatiale des grandes entreprises reflète, en un sens, cette organisation du travail particulière. Les usines textiles sont divisées en 3 secteurs : filature, tissage et le secteur des teintures et apprêts* qui correspondent aux trois grandes étapes de transformation de la laine et tissu qui peuvent être géographiquement dispersés. Les différentes opérations techniques, qui constituent chaque grande étape, sont confiées, chacune, à un ou plusieurs contremaîtres qui ne sont tenus de référer de leur productivité qu'au directeur. Ils sont responsables de l'embauche des ouvriers de leur atelier et ils assurent outre la direction de leurs équipes, le réglage des machines, et leur mise en route.

C'est d'ailleurs cette compétence technique particulière qui témoigne de leur autorité. *"Je savais bien engrener et dégrener et bien si je le faisais, il [le contremaître] était rien en colère !"* Mme L. visiteuse*

L'embrayage des machines et leur débrayage (opérations qui se nomment aussi engrenage et dégrenage) rythme la journée de travail, tout comme la qualité de leur réglage assure à l'ouvrier le bon déroulement de sa production. Ce rythme des machines, avec le bruit et la chaleur qui l'accompagnent, est d'ailleurs tellement prenant que s'arrêter volontairement de travailler se dit encore "débrayer" ou encore "dégrener". Se mettre en grève pour les ouvriers, c'est avant tout débrayer les machines contre la volonté du contremaître et ainsi aller à l'encontre de son autorité.

Ces contremaîtres quelquefois secondés par des aides-contremaîtres, ont directement sous leurs ordres les ouvriers : les ateliers sont de taille variable, de 5 à 120 personnes environ.

Chaque opération se divise elle-même en différents postes de travail. Pour prendre un exemple, l'ourdissage, qui consiste à mettre la chaîne sur l'ensouple, se divise en deux métiers : la donneuse* qui présente le fil à mettre dans la lame à la rentreuse* qui à l'aide d'un crochet de rentrage* le passe dans la lame. Ces métiers ne sont pas considérés comme différentes séquences d'une même opération mais se situe dans un rapport hiérarchique (qui induit bien entendu une différence de salaire) qui s'exprime par une différence des qualités physiques, intellectuelles et morales et de temps d'apprentissage que leur bonne exécution suppose. *"Il fallait être vive pour y arriver, ça, c'est une question de caractère"* Mme L rentrayeuse**

Cette division purement technique recoupe de plus une autre division : celle du savoir-faire dans une tâche. Le chef-fileur, le fileur-conducteur et fileur se différencient hiérarchiquement, non par leur tâche qui est la même mais par le nombre de métier qu'ils ont à conduire (et, en conséquence leur rémunération). Dans les ateliers féminins de rentrayage*, on trouve une maîtresse, des sous-maîtresses, puis la première ouvrière qui donne la cadence et enfin les ouvrières et les apprenties.

Il existe enfin des professions "d'attente", que sont les tâches données d'emblée aux jeunes qui entrent dans l'industrie : rattacheur*, laineur*, tordeur*, cureur de chardon*, encolleur*, tondeur*, rameur*, etc ...

b) la division des sexes et des générations

Pour être un bon ouvrier, "être capable", il faut avant tout posséder certaines qualités physiques, morales ou intellectuelles. *"Si vous n'êtes pas précis dans un labo, c'est pas la peine d'y rester, on ne veut plus de vous"* Jacqueline échantillonneuse*. *"J'étais forte, fallait être forte pour être assise sur une barre puis grimper dans le métier, pour ça, faut être souple, vive, et pas trop grosse !"* Mme H noueuse* *"l'important c'est d'être consciencieuse.; Reine on peut compter dessus"* *"faut avoir l'œil vif ! [pour repérer les défauts du tissu] Reine passeuse* de métier. " Les tisserands ils étaient à leur compte, alors les vifs ils bourraient"* Mme L. tisserande *"Le travail manuel m'a toujours beaucoup plu, j'aimais bien, j'avais de la patience et des bons yeux"* . M A. rentrayeuse**

L'ouvrier est capable par nature, "par caractère" ou capacité physique et l'apprentissage n'est que le développement de ses capacités naturelles: " *c'est dans soi, on le fait correctement ou on le fait pas*" Mme A rentrayeuse* "j'ai fait le curé [je lui ai appris le métier de visiteur de métier], j'ai eu du mal, il n'y connaissait rien, mais pour un prêtre, il a encore vite compris !" Mme Q. visiteuse* de métier "Ma mère voulait pas que j'aille au tissage, elle me trouvait pas assez forte" Mme M. tisserande.

Cette conception des choses, repérable dans le discours des anciens ouvriers, est celle-là même qui permet au patronat de justifier le classement hiérarchique des divers métiers et de créer des grilles de salaires.¹ "Principe de qualification : les tâches commandées par le travail de la laine sont nombreuses et diverses. La valeur de chacune d'elle ne doit pas être seulement appréciées par le temps qu'elle prend ; mais encore par les qualités qu'il faut mettre en jeu pour les remplir parfaitement : qualités physiques améliorées par l'entraînement. Qualités intellectuelles. Qualités professionnelles, fruits de l'apprentissage. Qualités morales. Et enfin les risques professionnels qu'elles comportent. Beaucoup de ses qualités sont actuellement très répandues, mais d'autres sont plus rares ou difficiles à conserver ; certaines sont acquises au prix d'une longue application et d'autres très rapidement on conçoit très bien qu'il existe entre elles une hiérarchie naturelle et que l'on peut en déduire une hiérarchie parallèle des tâches".

Ces qualités sont la puissance, l'agilité, la finesse, les réflexes, l'endurance et l'équilibre général, la culture générale, la clarté de l'esprit, la mémoire et l'imagination etc ... Elles font d'ailleurs l'objet d'un certain consensus, puisqu'on les trouve répertoriées notamment dans un fascicule du Centre d'Elbeuf d'Orientation professionnel où l'on peut lire par exemple : "cardier* ou débourreur* : surveille un assortiment de cardes c'est à dire l'alimentation de la machine, sa marche et la sortie de la laine : agile et robuste, certificat d'études pas indispensable, coup d'œil juste et rapide" ou encore : "fileur : agilité, adresse manuelle, robustesse, intelligence assez développée, coup d'œil juste et rapide, esprit d'observation, sens de couleurs et des nuances. Un rattacheur* intelligent peut devenir fileur"².

¹AME BH170 "Qualifications professionnelles" Comité Social Local du Textile d'Elbeuf-Louviers sept 1944.

²Monographie des métiers et professions exercés dans la région elbeuvienne Elbeuf, Paul Durand 1924 39 p.

Elles sont conçues comme pouvant être héritées ou du moins comme le résultat d'une éducation ouvrière réussie. Nous y reviendrons.

La hiérarchisation des tâches se complique d'une division sexuelle du travail : certaines comme le rentrayage* sont exclusivement féminines, d'autres comme le foulon* exclusivement masculines. Quand la tâche peut être effectuée par les deux sexes comme le tissage, la ségrégation sexuelle des ateliers est la norme. La maîtrise est exclusivement masculine, sauf dans le cas de l'atelier de rentrayage* où une "contre-dame" assume l'autorité et forme des apprenties.

Cette division sexuelle s'ancre, elle aussi, dans une représentation des qualités requises pour chaque tâche et pour certaines, elles sont conçues comme inhérentes à l'appartenance de l'individu à un sexe. Les femmes sont patientes, précises et minutieuses, consciencieuses. Elles peuvent "rester en place" pendant longtemps. Les hommes sont forts, énergiques et ont besoin de "se dépenser".

Elle prend en compte outre les capacités purement physiques (ou décrites comme telles) des deux sexes, leur penchant "naturel" envers la propreté et la saleté. Plus un métier est propre, plus il est féminin et il est préférable de travailler comme rentrayeuse* au finissage, plutôt que de rentrer "au gras" des tissus non encore apprêté. Alors que le jeune ouvrier, fier de son travail, n'hésitera pas à le mesurer aux tâches de cambouis maculant ses mains. C'est d'ailleurs ainsi que l'accès à la maîtrise n'est pas ouvert au femme (sauf celle de l'atelier de rentrayage*) car s'occuper des machines, *"c'est avoir les mains sales et de la graisse sur le bleu de travail"*.

Les femmes seront trieuses alors que les hommes seront trempers, essoreur ou chargeur. Ils seront fileurs ou rattacheurs alors qu'elles trieront les tubes derrière les métiers ou effilocheuses*. Louvetiers* plutôt que bobineuses* etc ...

D'une manière générale les femmes seront exclues des phases de transformation de la matière première. Dans les phases de préparation : les hommes effectuent le dégraissage*, la teinture, alors que les femmes trient les différentes qualités de laine. A la filature, les hommes manient le loup* et filent alors que les femmes encore trient, et

prépare le métier à filer en donnant les fils ou en les retordant*. Le tissage, que les deux sexes peuvent effectuer est dans les faits majoritairement féminin. Enfin, dans les apprêts*, les hommes teignent les pièces, les foulent*, les décatissent*, alors que les femmes les épinceteront* et les rentrayeront*.

La division sexuelle des métiers de l'usine trouve sa justification dans la représentation d'un rapport hiérarchique "naturel" entre les sexes : quelle que soit la tâche exécutée, la tâche exclusivement féminine est toujours moins "difficile" mais aussi moins payée que les tâches masculines de même indice : au tissage, un femme ne conduira qu'un seul métier pendant qu'un homme en aura deux par exemple. Le travail féminin est toujours déqualifié par rapport à celui des hommes : une rentrayeuse* au sommet de la hiérarchie ne pourra prétendre qu'à un indice plus faible qu'un échantillonneur* qui occupe l'emploi masculin le plus qualifié.

Enfin une dernière différenciation à prendre en compte est celle des générations : les métiers les plus simples sont réservés aux jeunes apprentis (les "mousses", les "arpètes") ou aux ouvriers les plus âgés : triage de laines, des bobines ... Ces tâches sont celles du début comme de la fin d'une carrière.

c) le rôle des réseaux de parenté dans la carrière ouvrière

Cette hiérarchisation des tâches et le regroupement par petits ateliers a pour conséquence une connaissance parcellaire de tout ce qui n'est pas son propre poste de travail : l'expérience s'acquiert par changement de poste dans le cadre d'une carrière au sein de l'usine ou encore par le changement d'entreprise. Ceci est valable toute proportion gardée pour les ouvriers autant que les contremaîtres qui ne quittent que rarement leur atelier encore moins leur "département".

"J'ai commencé par enfiler des tubes,, j'ai fait ça pendant huit jours, trier du déchet propre, 15 jours là et puis après on m'a fait descendre dans les continus à filer, après on a changé d'usine puis après on a été chez Fraenckel pour apprendre à tisser 2/3 mois puis après on est retourné chez Masurel à la filature 18 mois, ensuite chez Olivier

Picard. On gagnait plus et puis ça nous apprenait à travailler. A la fermeture, là j'étais devenue monitrice de tissage." Mme B tisserande

"J'ai fait 49 ans chez Blin. 3 médailles comme récompenses et je peux remercier la maison. J'ai commencé à trier le fil, ensuite ourdir" Mr L. deviendra louvetier puis contremaître, à la retraite de celui qui lui appris le travail.*

Ces "carrières" au sein des grandes entreprises comme Blin étaient institutionnalisées et reconnues par un diplôme-maison celui de maître-ouvrier. Un diplôme "de métier", qui récompensait le savoir-faire (la qualité du travail et le rendement), était remis par les patrons lors d'une grande réunion, au réfectoire à tous les maître-ouvriers promus dans l'année. Ce diplôme "dépendait du travail rendu".

Il existe donc pour certains ouvriers une opportunité de "carrière" dans leur métier soit par le changement d'emploi dans l'usine soit encore par le changement d'usine, suivant la "stratégie" choisie ou l'opportunité. Or, ce choix dépend de la qualité du réseau de parents que l'ouvrier possède soit déjà au sein d'une entreprise donnée, soit réparti dans les divers établissements de la ville : la "carrière" n'est qu'un des motifs de changement d'emploi dont nous avons déjà vu les modalités. Plus le réseau est dense et plus les possibilités de trouver de l'emploi sont importantes. Il ne faut donc pas sous-estimer l'importance de l'ancienneté de l'urbanisation du réseau comme facteur de la densité.

La qualification des emplois tenus et/ou recherchés est un critère très net de la différenciation des choix : les emplois de moindre qualification, les plus nombreux, sont aussi ceux qui sont le plus objet des "débauchages" : il n'est donc pas rare de changer d'usine, suivant les états de la commande. Par contre, nous l'avons vu précédemment, le personnel qualifié est très souvent retenu, même au prix d'une déqualification temporaire.

D'autre part, ces choix, s'ils sont répétés sur plusieurs générations, ou par un grand nombre de membres de la parentèle vont finir par affecter la forme du réseau lui-même qui s'inscrira alors soit d'une manière dense dans un espace géographique restreint

(une usine donnée) ou encore dans un espace large (toute l'agglomération) de manière étendue.

La stratégie d'hyper-stabilité dans l'entreprise choisie par certains (généralement les ouvriers les plus qualifiés et les contremaîtres¹) contribue à un renforcement du réseau de parenté dans l'usine même :

*"ma grand mère [maternelle] travaillait chez Blin, ma tante, sa fille y a fait toute sa carrière. Ma mère y a travaillé jusqu'au bout [elle s'arrêtera au 5ème enfant], mon père aussi mais pas longtemps, il était chapeau-volant, j'y suis rentrée à 13 ans comme apprentie" Mme Q rentrayeuse**

"Je suis rentrée apprentie rentrayeuse chez Bourgeois en 1919, mon père y était employé de bureau, ma mère tisserande, ma sœur était rentrayeuse*, je l'ai vue, cela m'a plu " Mme L. rentrayeuse**

*"Mon grand-père, mon père, mes frères, mes oncles tout le monde était dans le textile. Je suis né dans le textile. Mon père travaillait avec son père et moi j'ai appris avec le mien" Mr V contremaître de Foulon**

"Mon père avait 5-6 ans quand ses parents ont suivis les patrons. Les parents de mon Père travaillaient déjà chez Blin. Mes grands parents maternels étaient boulangers, puis ils sont rentrés chez Blin. Le père de mon père travaillait mais pas sa mère.. Ils étaient sept enfants, ils ont tous épousé des alsaciens sauf mon père.[...] Je suis rentrée au rentrayage, c'est ma mère qui a choisi, mes sœurs étaient bobineuses.*" Elle-même s'est mariée avec un contremaître de la même usine et sa fille deviendra rentrayeuse*.*

*"Après l'école, je suis rentré tout de suite à l'usine Blin. Y'avait le choix mais mes parents travaillaient chez Blin alors j'ai travaillé chez Blin sans avoir même l'idée de changer de maison, ni même de faire un autre métier que le textile, parce que j'avais vu, j'avais des parents, des oncles, des cousins qui travaillaient. Cela me plaisait" Mr L louvetier**

¹souvent confondu historiquement avec le groupe culturel des "Alsaciens" dans les usines Blin et Franckel et dénommés ainsi. Les "alsaciens" sont les ouvriers originaires comme les patrons de cette région et qui sont arrivés, avec l'usine et les patrons, à Elbeuf pendant la guerre de 1870. Très longtemps tous les contremaîtres de chez Blin étaient choisis dans ce groupe et de leurs descendants.

Cette stratégie permet de ce fait, l'accumulation d'avantages sociaux (habitations ouvrières par exemple), de "monopole" (par le contrôle de l'accès à l'apprentissage de certains emplois¹) des postes qualifiés et de maîtrise notamment.

"J'ai pas pu continuer [à être ourdisseur], j'ai demandé à venir à St Pierre [dans l'usine Blin de St Pierre] parce que je voulais obtenir une maison. J'ai du changé de l'usine d'Elbeuf à celle de St Pierre et d'entrer en filature" où Mr L devient bientôt aide contremaître au loutetage.

Elle s'accompagne d'une tendance à l'endogamie plus importante qu'ailleurs et là encore donne lieu à une intensification des liens de parenté dans l'usine (ainsi que dans les lieux d'habitations, les cités ouvrières). Mais elle n'est possible que dans les entreprises les plus importantes (qui regroupent toutes les étapes du travail de la laine et ainsi a pratiquement toujours des possibilités d'embauche) comme l'usine Blin ou Fraenckel dans lesquelles elle lie plus ou moins complètement le destin des familles et de l'usine où jusqu'à trois générations peuvent travailler.

Mais il faut noter tout de suite, qu'il s'agit moins d'une endogamie basée sur le lieu de travail, mais plutôt une endogamie locale renforcée par des rapprochements des époux une fois mariés. Nous y reviendrons. C'est du moins ainsi qu'elle s'exprime dans les discours : ce n'est certainement pas parce que l'on travaille ensemble que l'on s'épouse mais quand on est époux on cherche à travailler ensemble² : Ainsi Mr D. marié en 1936, va entrer, grâce à sa femme chez Masurel où elle travaille depuis longtemps *"pour me rapprocher de mon travail [il est employé alors dans un autre emploi que son métier] et par ambition de monter un peu"* Il devient, deux ans plus tard, contremaître"

¹ ce contrôle paraît attesté par l'examen des demandes d'entrée en apprentissage des archives de l'entreprise Blin et Blin AD 77J1071

²les "amours usinières" sont réputées être scandaleuses (du droit de cuissage des contremaîtres aux adultères consommés) et sont conçues comme ne pouvant que très rarement aboutir à l'union matrimoniale. Des histoires de cœur et de corps, mais pas de mariage. La rencontre des futurs époux a lieu ailleurs, en dehors de l'usine, même si l'on travaille tous deux dans le même bâtiment.

Mais cette stratégie est loin d'être la plus commune. Dans les emplois moins qualifiés, dans les petites entreprises soumises à la fluctuation des commandes, la mobilité dans les emplois est la règle.

"A 13 ans, je travaillais dans la confection. On allait voir au bureau et ils nous embauchaient. A 15 ans, je cousais des boutons et faisait des points d'arrêt. J'ai quitté parce que ça ne payait pas beaucoup. Chez Olivier Picard, j'ai travaillé sur deux petits métiers de flanelle. [...] Je suis partie comme toujours pour gagner un peu plus chez Fraenckel. Puis mon mari a demandé chez Blin. On était au chômage chez Fraenckel, Blin travaillait ; Mr F. m'a embauché. Là, j'ai fait les nouveautés. D'une usine à l'autre on s'adaptait vite mais c'était plus dur, fallait plus d'attention. Puis on m'a offert de prendre des métiers américains avec six métiers automatiques" M. tisserande

Dans ce cas, le premier emploi est obtenu par les relations familiales, mais, très vite, le jeune quitte cet emploi, notamment dans l'espoir d'obtenir de meilleures conditions de travail, *"pour un sou de plus"*. Cette mobilité dans l'emploi est alors nettement valorisée chez les jeunes.

"Vous quittiez Blin le matin, pour un sou de plus et oui c'est toujours comme ça et bien vous retrouviez du travail chez Fraenckel, l'après-midi. Faut dire, ils se volaient le personnel entre industriel" Mme B. fileuse.

Les entreprises se trouvent mise en concurrence pour maintenir leur main-d'œuvre : elles jouent sur les salaires, mais aussi les conditions de travail ou la "réputation" de l'entreprise.

Dans ce cas, les frères et sœurs, parents et enfants se trouvent rapidement dans des usines différentes et la parentèle est dispersée : L'exemple en est Mr B. dont la tante travaillait chez Blin où il rentre lui aussi comme apprenti alors que son père, contremaître de carde, et ses frères travaillent chez Fraenckel, que ses sœurs sont rentrayouses* chez Tissier et son grand père avec un de ses oncles travaillent à Orival pour la maison Blé.

Cette stratégie, dans des emplois plus menacés par le chômage saisonnier de cette production, permet à l'unité domestique de répondre aux aléas de la conjoncture de l'emploi. Le réseau de relations professionnelles, lié à la parentèle sera d'autant plus étendu mais aussi plus lâche et le lien direct avec le patronat ou la direction de l'usine sera plus médiante.

Mais si nous pouvons, à l'analyse, distinguer clairement entre ces deux stratégies, il ne s'agit en l'occurrence que d'une reconstruction typologique, car, dans les destins individuels, les récits de vie entendus, il va de soit que ce sont l'opportunité, l'événement historique ou économique, la proposition inattendue, la bonne ou la mauvaise entente dans l'atelier avec le contremaître, le "caractère" de chacun qui modifiant la donne provoquent la décision, le "choix". *"Y'en a qui ont le caractère de s'en aller de place en place, mais ici on connaissait tout le personnel"* Mme H. débarreuse*

Et ceci, d'autant plus, me semble-t-il, qu'être un bon ouvrier, pour un ouvrier, c'est garder la bonne distance entre "être à la solde" et "être un voltigeur" : ces deux attitudes extrêmes ont tendance à être dévalorisées. L'une parce que, en rendant les relations trop étroites avec le patronat, l'ouvrier risque de perdre son identité ouvrière : on est à la "solde". *"Mon mari a été sollicité par Renault, et bien, quand ils ont su en bas, ils ont écrit à Renault. [...] Les bons ouvriers, ceux qui savaient travailler, ils avaient des avantages, les maisons par exemple, mais ce que je reproche par exemple, c'est que si on partait de Blin le 1^o du mois, le 30 on trouvait les meubles sur le trottoir. Ils nous liaient comme ça !"* Mme B. fileuse . L'autre, parce que étant trop instable, elle rend impossible toute création de réseaux de relations sociales locales : quand on est "chapeau volant" on ne peut être "reconnu" dans son travail ou dans son quartier.

Enfin la "carrière", si elle existe, ne se présente pas comme une ligne droite qui s'élève continuellement, d'échelons "acquis" une fois pour toute. Souvent, la qualification acquise, "sur le tas", n'est reconnue que par la maison qui l'a accordée. Le changement d'entreprise amène alors une déqualification provisoire. Sans parler de ces changements d'entreprises, les aléas de la production peuvent amener à un changement d'atelier, de spécialité qui entraîne pour l'ouvrier, un nouveau temps, d'adaptation, d'apprentissage qui se solde la encore, par un salaire moindre. D'autre part, les "vieux ouvriers", ceux dont la retraite ne leur permet pas de vivre décemment sans continuer de travailler, comme les ouvriers "handicapés", victimes d'accident du travail qui leur à laissé un potentiel

physique amoindri, sans parler de ceux touchés par l'alcoolisme, sont "relégués" dans des tâches subalternes.

Cette réversibilité de l'"échelle sociale", des "carrières" ouvrières a pour conséquence un renforcement de l'exigence de l'égalité au sein du groupe et de la négation des différences : ces "pères" et "mères" là, qui à la fois agacent et font pitié, peuvent être nos pères et mères.

La seule stratégie explicite, qui guide les "choix" ouvriers est donc celle qui permet de réaliser "l'ambition" dans le travail (qui s'exprime par la maximisation des capacités individuelles, physiques, morales et intellectuelles) et qui donne l'occasion de gagner "le sou de plus", d'acquiescer une sécurité matérielle la plus grande possible. Et il est inutile de rappeler, dans le monde ouvrier, combien l'une est liée à l'autre.

3) La socialisation des jeunes par le travail

Cette stratégie n'est pas simplement le résultat de choix individuels, mais elle se trouve largement déterminée familialement.

"à 16 ans j'ai eu mon brevet élémentaire, j'ai voulu travailler, je ne voulais pas aller à l'école normale. En sortant de l'école supérieure, j'ai trouvé directement une place chez Berheim. La famille voulait que je retourne chez Blin à l'ourdissage, c'est pas pareil comme responsabilité. Je préférais le bureau mais ils ont insisté. Tout le monde était chez Blin : grand-mère à l'épincetage, grand-père à l'encollage, mère au triage, père au tissage, mes oncles étaient chef encolleur et chef ourdisseur*. Ils m'ont trouvé une place à l'ourdissage où je faisais les dessins à partir des cartons" Mme G. ourdisseuse**

Mme T parlant de son entrée en apprentissage comme rentrayeuse* : *"on nous l'a imposé ; Maman a fait les demandes pour être prise en apprentissage"*

D'une part, parce que la sécurité matérielle visée n'est pas celle d'un individu mais celle de la cellule familiale : la famille nucléaire. D'autre part, parce que les "capacités" de chacun sur lesquelles se fonde l'"ambition", sont largement dépendantes de celles prêtées à la cellule familiale. *"Tu voulais me faire embaucher comme tisserand [Mr G est maçon],*

*Oui, mais ça ne plaisait pas, t' étais pas un gars d' usine, faut y être né" Mr et Mme G échantillonneuse**

Car, non seulement les capacités physiques, ou morales, sont conçues comme étant héréditaires et partagées par chaque membre de la famille à laquelle on appartient, mais encore les opportunités de "carrière" qui s'offrent durant toute la vie ouvrière sont liées, en grande partie, à la "réputation" familiale.

a) l'unité domestique : la famille ouvrière

"Il faut admettre que la famille dont le travail est si peu rétribué, ne subsiste que par ses seuls gains, d' autant que le mari et la femme se portent bien, sont employés toute l' année, n' ont aucun vice et ne supportent pas d' autre charge que celle de deux enfants en bas âge. Supposez qu' un troisième enfant, un chômage, une maladie, la manque d' économie, des habitudes ou seulement une occasion subite d' intempérance, et cette famille se trouve dans la plus grande misère, il faut venir à son secours"

Villermé¹

La famille ouvrière textile elbeuvienne se conçoit d'abord comme une unité domestique : elle se compose le plus souvent d' une famille nucléaire regroupant les parents et les enfants, même si parfois un ascendant (grand-mère maternelle ou paternelle, grand-père maternel ou paternel) peut être présent au foyer. Elle peut prendre la forme d' une famille mono-parentale : la femme reste seule avec ses enfants. C' est dans ce cas qu' un ascendant (la mère de la femme généralement ou une tante maternelle célibataire) peut être présent dans le foyer.

En règle générale, les formes prises par cette unité familiale sont variables : veuvage, concubinage, remariage donnent, très souvent, des familles "recomposées". D' autre part il n' est pas rare de voir les enfants pris en charge par des ascendants (ou encore par une tante maternelle), pour "soulager les parents" quand de multiples

¹XXX

naissances risquent de "fatiguer" la mère, ou encore lors du décès de la mère : "élever l'enfant, c'est l'adopter".

L'âge au mariage, du moins dans les cas recueillis, se situe pour la femme entre 18 et 22 ans, pour les hommes entre 18 et 23 ans. L'examen des listes de chômeurs secourus pendant l'année 1927, nous montre que le concubinage ou "mise en ménage" est une forme familiale relativement répandue, tout comme les "filles mères" (bien qu'il soit difficile de savoir s'il s'agit alors de fille-mère secourues de droit ou bien encore de concubines qui, pour être secourues devront faire la preuve du chômage de leur conjoint)¹.

Le choix du conjoint, nous en avons déjà parlé, s'exprime tout d'abord en terme de choix individuels : "*c'est à cette époque que nous nous sommes rencontrés, mon mari et moi*". L'endogamie est locale : on trouve son conjoint dans l'agglomération, "*Mon père a épousé une dame de Caudebec*". Elle est quelque fois ethnique et religieuse : les "alsaciens" ayant une réputation de vivre entre eux et de se marier dans la communauté (qui est aussi une communauté religieuse protestante) "*les alsaciens, ils habitaient tous rue du Tapis-vert, rue du Neubourg, c'était dispersé, mais ils étaient nombreux dans ces rues-là, tous mes oncles ont épousé des alsaciennes. Y'a que mon père qui lui a épousé une française*" Mme A rentrayeuse*. Et c'est dans ce groupe que l'on trouve un cas de redoublement d'alliance : deux frères épousent deux sœurs et ont respectivement un fils et une fille qu'ils feront élever ensemble par la mère des frères dont le mari est lui-même cousin du père des sœurs.

Pourtant, même lorsque l'on travaille ensemble dans la même usine, la rencontre se décrit, comme ayant eu lieu lors d'une occasion fortuite : le bal de quartier par exemple, ou grâce à des relations de voisinage ou encore d'amitié des frères et sœurs. Le

¹un recoupement statistique serait nécessaire pour tirer des conclusions de ces données monographiques : dans la période antérieure du moins, le taux de naissance illégitime semble de toute façon élevé dans la région : de 1800 à 1829 il n'est pas moins de 16 %, puis 19% et 10,6 à Rouen, alors qu'il n'est que de 7 % dans les années 1840-1849 dans le reste de la France cf P. Largesse Histoire de Cléon au XIX^e siècle, comité culturel cléonnais ed., Cléon, 1986, 248 p.

conjoint doit être choisi librement, par inclination personnelle, en reconnaissant le partage de goûts en commun, bref par "amour".

"Mon mari était contremaître et puis un jour il lance un tuyau dans l'atelier, pas sur moi, pour s'amuser, mais c'est moi qui l'ai reçu là. La vie est bête parfois. Je lui ai dit recommencez pas parce que ce soir je vais le dire au directeur et, vous savez ce qu'il m'a répondu : quand on ne sait pas vivre en usine, on reste chez soi. Qu'il est bête je me suis dit, faut-y être bête pour dire des choses comme ça. Bon comme j'apprenais la musique, j'apprenais le violon, et puis lui il jouait du banjo et de la mandoline, on a parlé de musique et puis comme ça il est venu à la maison une fois, son père avait un frère qui vivait avec la sœur de mon père, alors comme ça, c'est comme qui dirait un amour d'atelier" Mme B. fileuse .

Les "amours" d'atelier, les "amours usinières" ont un caractère scandaleux, car elles sont liées à la sexualité extra-conjugale: *"le gars qui couchait avec les filles, c'était presque un avantage du textile. Tout contremaître pouvait avoir son harem mais alors là, il était foutu : vous comprenez les jalousies tout ça !" "c'était la monotonie, tout le monde s'ennuyait, alors il suffisait que la fille ou le gars soit mal-mariés"* ou bien encore à un désir généralement féminin (puisque les contremaître sont exclusivement masculins) de statut privilégié : *"Elle avait des avantages [en couchant avec le contremaître], elle avait des meilleurs boulots, elle était privilégiée "la petite reine" quoi, surtout dans les tissages qui avaient énormément de femmes qui y travaillaient" Mr L contremaître apprêts*.*

Les amours "usinières" avec le contremaître qui expriment une certaine volonté d'hypergamie quand elles se terminent par une union matrimoniale, ce qui arrivait aussi, sont mal tolérées. D'une manière générale, il semble que le côtoiement journalier, dans le travail, rende les relations trop proches pour, envisager, sans un soupçon de scandale, une union matrimoniale. Même si l'usine est le lieu et un temps de rencontre effectif des fiancés, la rencontre amoureuse, elle, a pour théâtre, les trajets, la ville ou encore le bal ou par le biais d'intérêt commun hors travail.

" Des amours d'atelier, y'en avait beaucoup. Ce serait maintenant, je n'aimerais pas ça. Les amours d'atelier, j'aime pas. " Mme B. fileuse

Et ce n'est qu'une fois mariés que les époux chercheront à se regrouper dans un même lieu de travail, en se procurant l'un ou l'autre du travail.

Après s'être rencontrés, les "fiancés se fréquentent" d'abord en cachette des parents, se rencontrant sur le trajet du travail, en allant à l'église, ou bien, pour les garçons se servent de l'amitié qui les lie au frère de leur fiancée pour entrer dans sa maison, le soir, après le travail. Puis, quand ils "sont sûrs de leur choix", ils l'annoncent officiellement à leurs parents. Le fiancé peut alors, être invité à manger, le soir chez sa promise.

Il semble que le mariage soit alors considéré comme l'aboutissement normal de cette "fréquentation" du moins depuis l'après-guerre. Mais, la "mise en ménage", l'"installation", du moins vers 1930 dans les familles de chômeurs dont la situation est particulièrement précaire, tient souvent lieu de rite.

La famille, dans son sens le plus restreint, est le groupe domestique : c'est l'unité de ressource et de résidence qui ne survit que par sa capacité de travail. *"A l'école de Caudebec, je manquais jamais, on était très dur, pas pour un petit rhume ou quoi. Les parents avaient besoin de travailler" Mme A rentrayeuse**.

Les femmes, qui travaillent avant le mariage, continuent à aller à l'usine ensuite, tant que les enfants ne sont pas trop nombreux. *"Mes parents habitaient Saint-Pierre, mais ils avaient une chambre à Elbeuf, ma mère travaillait jusqu'au bout, et allait accoucher dans la chambre" Mme B. rentrayeuse**. Ils sont alors gardés par une grand-mère, une tante où encore mis en nourrice, quand ils ne fréquentent pas la pouponnière de l'usine. *"On allait chez une personne qui gardaient les petits, chez une dame qui demeurait pas loin de chez nous jusqu'à 8 h. l'heure de l'école."* *Mme A rentrayeuse***. Les grandes usines comme Blin, Fraenckel ou Berheim proposent une crèche où les mères peuvent aller donner le sein à leur enfant : l'allaitement maternel est une condition obligatoire pour y avoir une place *" à 10 h, à 13 h et à 16 h, sur le temps de travail, on pouvait leur donner à boire, leur donner le sein. C'était pour l'allaitement maternel. On mettait une grande blouse blanche, ils buvaient et on les recouchait. On ne payait pas et c'était bien pour les mères. A trois ans ils allaient à l'école maternelle"* *Mme Q visiteuse* de métier*.

Quand cela leur est possible économiquement, les mères s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants. Cette attitude deviendra la norme dans les années 1960, quand, avec la venue de Renault, les salaires masculins deviendront suffisants pour permettre l'arrêt de travail de la femme. Dès que les enfants ont atteint l'âge scolaire, leur mère reprend le chemin de l'usine.

L'école n'est finalement que le prolongement de la garderie, et c'est pourquoi les enfants ne sont pas souvent absents avant l'âge d'aller au travail. Certaines usines comme Nivert et Bourgeois acceptaient que les enfants viennent jouer dans leur cour, ou encore dans l'atelier de leur mère après l'école. *"On s'asseyait dans un petit coin et on regardait"*

Le travail des femmes n'est sûrement pas un travail d'appoint mais bien un travail qui est nécessaire au fonctionnement de l'unité domestique. Le modèle bourgeois et urbain n'est pas de mise. Les femmes, si elles s'interrompent le temps d'élever les enfants, reprennent ensuite, dans une grande majorité, leur travail.

Par ailleurs, si pénible soit-il, le travail d'usine semble être, pour les nouvelles ouvrières originaires des campagnes environnantes, une moins lourde tâche (toute proportion gardée bien sûr) que le travail agricole *"A la ferme, chez mon père, on avait jamais fini, c'est pour ça que je voulais pas l'épouser [un agriculteur] et que je suis venue ici. Au moins, la journée terminée, elle est finie."* Mme B. fileuse. Nous y reviendrons.

Dans les familles nombreuses (ou en raison du décès de la mère ou de la séparation d'avec le père), la fille aînée prend en charge l'éducation et les soins de ses cadets.

*"ma mère est morte à 39 ans, 7 enfants, ça l'a usé, mon père en a pris une autre, la famille s'est disloquée. Je les ai élevé [les cadets], je leur ai mis un métier entre les mains, ma sœur est rentrayeuse**, mon frère boulanger. Deux ans d'apprentissage, ça demande, grâce à moi ! Puis je me suis mariée, les autres ont fait comme moi, ils ont appris à travailler!"*

Si avoir trois enfants semble la "norme", les familles sont relativement nombreuses et il n'est pas rare d'avoir 5 ou 6 enfants, même si une volonté de contrôle des naissances existe.

" Y'avait des faiseuses d'ange, j'en ai connu qui se sont faites condamnées. Y'avait une ouvrière dans mon atelier, qui s'appelait Estelle, elle vivait avec quelqu'un, enfin quelqu'un "un peu trépané" ; elle est morte à bout de sang, pas morte dans mon

*atelier, mais elle faisait un boulot dur, elle conduisait une machine, elle était très courageuse, elle a eu un malaise à l'usine, elle a pas voulu aller voir le service médical de l'usine et le soir elle est morte à bout de sang." Mr L. Contremaître apprêts**

Leur venue même au sein du mariage n'est en effet, pas toujours désirée, d'autant plus que les naissances rapprochées empêchent les femmes de continuer de travailler. L'équation famille trop nombreuse = misère est souvent présente dans les discours des femmes.

"Je me suis mariée en 1925, la catastrophe d'avoir des enfants tout de suite, j'ai eu la chance d'avoir ma fille aînée en 1931, jusque là j'ai pu travailler" Mme Q visiteuse de métier*

"Quand j'ai été enceinte de mon petit gars, j'ai pris des pièces chez moi, et j'ai repris chez Nivert et Bourgeois quand il fut élevé"

Le métier de rentrayeuse*est recherché parce qu'outre le gain d'un salaire plus élevé de ce métier hautement qualifié, il permet aux femmes de travailler à domicile, tout en élevant leurs enfants : *"Quand j'ai eu mes enfants, je suis devenue rentrayeuse*à domicile" Mme L rentrayeuse**qui quand elle arrête de travailler prendra ces petits enfants chez elle, pour permettre à sa fille de travailler.

Les enfants font entièrement partie de cette unité économique : les ressources de leur travail reviennent presque intégralement à la mère qui gère le budget familial (pour les dépenses courantes). *"On s'ennuyait que les enfants travaillent et nous tout en gagnant pas beaucoup, on était bien, on mangeait bien, on était content de notre sort" Mme A. rentrayeuse**.* *"Mon père travaillait aux cardes, il était moins payé que moi. Je gagne plus que toi papa ! J'étais fière" Mme T. rentrayeuse***

Mais il suffit de peu de chose, d'un "coup dur", pour rompre cet équilibre financier : la maladie et les soins médicaux qui en résultent ne peuvent quelquefois pas être supporté par le budget familial. La solidarité familiale essaie alors de pallier ce manque d'argent : *"On a fait une collecte familiale pour l'opération de ma mère avec les oncles et les tantes. Quand j'ai été rentrayeuse**, ma mère a pu rembourser sa dette à la tante (entre temps l'oncle était mort, alors elle en avait besoin)" Mme T rentrayeuse*.*

La "réputation" familiale, son réseau de relations dans le voisinage aide aussi à mieux passer ces moments difficiles : *"Le boulanger, le boucher, il nous connaissent, ils nous faisaient crédit, et quand je recevais ma paie, ma mère passait régler la facture"* Mme T rentrayeuse*.

Le rôle de la femme ouvrière est encore ici prépondérant : elle est le pivot de l'unité domestique. Très souvent, elle reçoit le salaire du père en sus de ceux des enfants qui lui reviennent intégralement : *"C'était la femme qui avait l'argent du ménage. Le mari rapportait son salaire, enfin quand il était pas écorné, y'avait les cafés avant."* Mme B fileuse *"Mon père, il buvait son petit coup et il oubliait quelquefois"* Mme L rentrayeuse*

Jusque dans les années 60, avec la venue de Renault et les salaires de la métallurgie, une famille travaillant dans le textile ne peut que difficilement survivre avec deux salaires : le travail des enfants était indispensable pour les plus modestes¹, d'autant plus attendu que la famille est nombreuse.

"Les parents étaient malheureux, on était de trop, ils pouvaient pas nous pousser, il fallait travailler" Mme A. rentrayeuse**. *"on m'a dit tu vas aller travailler. Je voulais être infirmière. Ma grand mère m'a dit d'aller travailler, on avait besoin d'argent. Ca m'a bien plu"* Mme Q. rentrayeuse*

La socialisation des enfants dans la famille respecte une ségrégation des sexes : les filles sont, très tôt, appelées à seconder leur mère dans les tâches domestiques, tandis que les garçons travaillent, avec le père, au bois, au jardin ou encore font du sport ensemble. Malgré l'exiguïté des logements, des normes d'évitement entre les sexes, de "pudeur" sont de rigueur : la toilette par exemple s'effectue dans la cuisine, mais chacun des sexes séparément. On ne *"se regardait pas"*.

Les relations entre parents et enfants sont des relations de respect et d'obéissance. Il n'est pas question de désobéir. Mais la sévérité des parents semble s'exercer surtout

¹ cette situation perdure depuis au moins 1870 époque à laquelle E Piton, ouvrier tisseur, délégué par la section d'Elbeuf de l'association internationale du travail, répond dans l'industriel elbeuvien à une enquête sur les conditions de travail en France en 1872 : "les salaires sont insuffisant, sans enfant, il (l'ouvrier) peut à peine subvenir à ses besoins" et " il est vrai que nos enfants ne sont pas déguenillé, comme le sont des ouvriers de certaines villes industrielles, mais cela n'est dû qu'au travail excessif, anormal des enfants, des jeunes filles, de la mère et du père de famille" publié par P.Largesse dans Bull. de la société d'histoire d'Elbeuf n°8 mars 1987

envers les filles qui doivent "être tenues", d'autant plus que leur travail, les expose à aller à l'extérieur, sans contrôle familial. Le temps du trajet même est chronométré. Si, vers 17 ou 18 ans, elles sont autorisées à aller au bal l'après-midi du 14 Juillet, à la foire St Gilles lors de la fête patronale, ou au cinéma, elles continuent à être surveillées et à être soumises à l'autorité parentale par l'intermédiaire de leurs frères qui les accompagnent. La seule sociabilité extra-familiale qui soit permise aux jeunes filles comme aux femmes est celle de l'atelier.

Les garçons, eux, jouissent d'une plus grande liberté de mouvement et après le travail, commencent, dès l'adolescence, à aller au café avec leurs camarades de travail ou encore à faire du sport.

L'enfant, même majeur, reste inclus dans l'unité domestique. Il subvient à une part des besoins de cette unité en donnant son salaire à sa mère et ne reçoit pour ses besoins individuels "qu'une pièce dans le porte-monnaie". *"la paie, elle allait aux parents, ils nous donnaient un petit sou pour nous" Mme L. rentrayeuse*** *"Le samedi, ils avaient la paie, et les parents ils donnaient le prêt, une petite somme, une pièce, 10 francs, 5 francs de cigarettes, 5 frs de cinéma et puis plus rien, alors ils quêtaient, toute la semaine, dans l'usine, t'as pas une cigarette ..."* Mme B. fileuse

Les jeunes filles font ainsi des heures supplémentaires pour pouvoir monter leur trousseau ou se "payer une belle paire de bas" : *"on savait ce que l'on faisait des sous [du travail supplémentaire fait le soir chez soi] il allait sur un livret de caisse d'épargne pour le trousseau on ne nous donnait pas des sous à dépenser comme ça"* Mme L. rentrayeuse**

Et, il en est ainsi, quelque soit son âge, tant qu'il ou elle ne fonde pas lui-même sa propre famille, tant qu'il ou elle ne se marie pas ou qu'il ou elle ne fonde son propre foyer en s'installant, en se mettant en ménage.

Le mariage des enfants entraîne leur départ et la co-résidence post-maritale est généralement vécue comme une contrainte économique à laquelle il est difficile de se résigner. Pourtant, le coût du mariage et la constitution du "trousseau" est laissé à la charge des époux eux-mêmes : la jeune fille épargne sur les heures supplémentaires qu'elle effectue régulièrement "pour son trousseau" depuis son entrée en apprentissage, quand au garçon, il participe à cette épargne, lui, durant la période des fiançailles, remettant de petites sommes d'argent à sa fiancée.

L'installation, toujours coûteuse est l'occasion d'entraide familiale, qui s'exprime sur le mode des "services rendus" entre parents : *"Mon frère m'a donné la table et les*

chaise et ma sœur la chambrée. Mon fils est né au bout de 10 mois. La voiture a été payée par mon autre frère” Mme L rentrayeuse.*

Se marier, c'est partir de chez ses parents et pour cela il faut travailler et avoir un salaire. Trouver un travail est donc, à moyen terme, le seul moyen d'accéder à un statut d'adulte.

b) le placement des enfants : une obligation familiale

C'est donc au père ou à la mère qu'il revient de placer leurs enfants, car *“élever ses enfants, c'est leur mettre en main un métier”* qui leur permettra de devenir autonome et adulte. *“C'était obligatoire, les mamans voulaient qu'on travaille, qu'on ait un métier”*
Mme P contremaîtresse de tissage

L'autorité parentale n'est pas contestée, nous l'avons vu, même lorsqu'elle paraît lourde et les parents “sévères”

“Le travail à 14 ans chez Blin, on ne se posait pas la question, on faisait comme les parents. C'est eux qui décidait automatiquement ; donc, on m'a dit tu seras rentrayeuse et je suis partie comme apprentie rentrayeuse* en passant le CAP de rentrayage*. Ca ne me plaisait pas, c'était pas mon dada. Je ne me sentais pas bien dans ma peau. J'étais une fille qui avait le bougeotte alors rester assise toute la journée ça me semblait un peu long”* J. fille de Mme A rentrayeuse*

“Dès que j'ai quitté l'école, ma mère à été à la porte de l'usine pour voir s'ils avaient besoin de monde”.

Dès que l'obligation scolaire est remplie (à 12, 14, 16 ans suivant les législations), il faut apprendre à travailler : *“c'était l'habitude”, “le jour ou je suis sortie de l'école, le lendemain je travaillais, on s'ennuyait que les enfants travaillent”* Mme A. rentrayeuse** *“Je prenais mes années fin septembre et bien j'ai travaillé fin septembre !”*

Placer ses enfants, leur donner un métier, un emploi fait partie des obligations de la famille ouvrière envers les jeunes.

La mise au travail, la recherche du premier emploi met en jeu le réseau de relations professionnelles de ses parents (de son père ou de sa mère suivant à la fois le sexe de l'enfant et l'opportunité de l'embauche quand les parents ne travaillent pas dans le même usine ou encore suivant l'emploi choisi souvent par les parents pour le jeune). *"C'est ma mère qui a choisi le rentrayage*, mes sœurs étaient bobineuses* elles, on écoutaient les parents. Ils me trouvaient peut-être mieux qu'au bobinage*, je ne sais pas. On gagnait mieux, on pouvait garder ses enfants souffrants tout en travaillant, sans perte d'argent"* Mme A. rentrayeuse*.

Mon père travaillait chez Blin, c'était l'usine la plus près de la maison, il s'est occupé de me faire rentrer" Mr L. Contremaître de tissage

La même exigence de placement incombe d'ailleurs aux parents nourriciers puisque "élever l'enfant c'est l'adopter".

"Ma grand-mère maternelle [qui l'élève après le décès de sa mère] qui travaillait, m'a fait rentrer chez Blin. Samedi fin de l'école, lundi, j'étais chez Blin" Mr P. monteur*.

Les métiers sont choisis aussi par opportunité : la connaissance de tel ou tel contremaître (qui peut être un parent) qui s'occupe de l'embauche dans un atelier ou encore la durée de l'apprentissage.

"Ma sœur travaillait chez Mazurel a demandé au contremaître, je suis rentrée comme batteuse, on balayait les métiers des ouvrières, je ramassais la laine, je la triais"*

*"Ma mère était rentrayeuse*rue de Caudebec, c'est elle qui m'a fait rentrer chez F. J'avais une tante qui y travaillait, c'est elle qui a trouvé la place, elle était épinceteuse*, je suis rentrée au rentrage*"*

Dans le cas où le père est lui-même contremaître, il va sans dire que son fils, dans la mesure du possible, rentrera dans la même usine que lui, ou encore mieux le même atelier, dans l'espoir de lui succéder un jour.

*“Mon grand-père, mon père, mes frères, mes oncles tout le monde était dans le textile. Je suis né dans le textile. Mon père travaillait avec son père et moi j'ai appris avec le mien mais c'est mon frère aîné qui lui a succédé comme c'est traditionnel” Mr V contremaître de foulon**

Le jeune est présenté par ses parents au contremaître (dans le cas de l'apprentissage le contrat rendu obligatoire par les lois du travail, est signé par les parents au nom de l'enfant) qui l'embauche. *“mes parents étaient allés voir la contre-dame” Mme L rentrayeuse** *“On est allée avec ma mère à l'usine voir si ils prenaient des apprenties ; sans difficulté” Mme F rentrayeuse** *“dont les parents ne travaillaient pas dans le textile. “On m'a présentée au directeur [le mari de sa tante maternelle], je me rappelle, j'avais un chignon sur les oreilles. Il me dit venez avec moi, je suis le directeur, tous les métiers qui tournaient ça m'étourdissait.” Mme B. fileuse.*

Si les relations professionnelles des parents s'avèrent inopérantes, alors sera mis en jeu un réseau de relation plus étendu : dans la famille élargie (oncle, tante, beau-frère, belle sœur, cousins) d'abord puis les collègues de travail, le voisinage ensuite. de là même façon que pour ensuite changer d'emploi. *“Maman, elle a demandé à sa sœur, vendredi soir je quitte, lundi je me suis retrouvée là, on écoutais les parents à l'époque, son mari avait demandé une place là pour moi. Le mari de ma tante il travaillait en bas. Les deux sœurs avaient tout combiné, je me suis retrouvée là !” Mme B. fileuse.*

Sera sollicité, au nom des relations de parenté, le (ou les) membre(s) de la parentèle les plus à même par sa (leurs) position(s) (appartenance à telle usine ou poste de travail) de remplir l'obligation de trouver du travail au jeune. La parenté “spirituelle” est comprise dans cette acception de ce que recouvrent les relations de parenté.

“Le textile ça me plaisait. Mon parrain, il travaillait dans l'usine Clarenson, alors ma maman lui avait dit : écoutes ! tu devrais faire, si tu pouvais rentrer Paulette dans l'usine parce que ça lui plaît le rentrayage. Il lui a dit : faut attendre. Alors j'ai eu une*

*maîtresse au mois de décembre et puis j'ai commencé au mois de janvier." Mme P. rentrayeuse***

Il va de soit que le parent réponde à cette demande qui fait partie d'une obligation d'entraide, de même pour le collègue ou le voisin (l'injonction est d'autant moins forte que la distance de la relation est grande mais peut se réactiver par la position sociale de l'intéressé) : on se "rend service".

" Je suis rentrée chez Masurel, par connaissance, beaucoup de monde à Criquebeuf y travaillait, c'est une camarade qui m'a fait rentré" Mme D fileuse

Là encore si la parenté est le réseau de relations le plus rapidement mobilisé, il n'est pas exclusif. Si la conjoncture de l'emploi le nécessite, les relations sociales les plus distantes seront activées : relations syndicales, sportives, politiques ou administratives (le maire est très souvent sollicité par ses administrés ou bien encore le député).

La maîtrise de l'information sur les conditions du marché de l'emploi, sur les conditions de travail dans les différents usines (salaires, cadences, avantages sociaux, valorisation du produit), la maîtrise de l'information sur les carrières ouvrières (notamment les apprentissages), qui sont les conditions d'une insertion "réussie" du jeune dans le monde du travail, sont toutes deux fonctions de la densité et de l'étendue du réseaux de relations familiales, professionnelles et sociales de sa famille nucléaire.

Un des rôles essentiels de la famille ouvrière textile est le placement de ses enfants : leur fournir un métier, leur trouver une place est un acte fondamental qui clôt l'enfance. Pour devenir adulte, il faut avoir appris à travailler. *"J'ai demandé à mon père de quitter l'école pour gagner de l'argent, l'école j'en avais pas marre mais je voulais gagner de l'argent " Mr P. monteur**

c) Connaître quelqu'un/être connu

L'importance de l'inscription familiale ou biographique d'égo, de son origine, est primordiale dans l'accès au travail, à l'emploi : "on" est avant tout fils ou fille, frère ou sœur, nièce ou neveu, mari ou femme d'un tel. Et c'est grâce à la reconnaissance ou la connaissance de ce lien que du travail "nous" sera donné.

Un dernier aspect du rôle spécifique de la parenté est l'inscription des individus dans un univers de relations interpersonnelles : si le contremaître fait embaucher le fils d'un de ses ouvriers, c'est d'une part pour lui rendre service, parce qu'il apprécie sa valeur en tant que travailleur ; et qu'il espère que celui-ci se sentira son obligé (qu'il acceptera d'autant plus facilement un travail supplémentaire par exemple et que son atelier en tournera d'autant mieux), mais aussi d'autre part, parce qu'il est préférable de connaître l'origine familiale d'un nouvel arrivant : *"Les enfants étaient bien accueillis parce que l'on connaissait les parents, on demandait au directeur, souvent il connaissait les enfants aussi alors il acceptait sans difficulté sachant de quel milieu ils sortaient"* .

D'ailleurs le contremaître ne se privait pas de faire appel à l'autorité parentale en cas de besoin : *"il convoquait le père et alors là fallait bien se tenir"* .

C'est la filiation, qui inscrit l'individu dans une constellation de relations sociales (qui peut être aussi étendue que restreinte suivant les circonstances économiques notamment), qui permet la reconnaissance et l'appartenance d'égo à un univers connu (ceux du textile, ceux d'Elbeuf) : *"on arrivait à se connaître étant dans la même ville et puis le samedi-dimanche comme les gens allaient d'une usine à l'autre les gens se connaissaient pas mal"* Marie-Louise rentrayeuse**. C'est grâce à cette appartenance à un univers connu que du travail lui sera donné. *"Mr O. (un patron du textile) s'était occupé de nous comme il connaissait Mr D. de Louviers (un autre patron lovérien celui-là) pour qu'il nous fournisse du travail. [...] Mme Paulette, vous aurez toujours du travail ici."* Paulette tisserande.

Les relations inter-personnelles immédiates ne permettent pas, dans une ville de la taille d'Elbeuf, de connaître tout le monde. Afin de réduire cette inconnue que représente les gens que l'on ne connaît pas, dont on ne sait rien, et qui, par des hasards événementiels (un déménagement qui lui fait devenir votre voisin, un nouveau travail) entrent dans votre univers quotidien, des liens entre vous et lui vont être alors activement recherché. Or, l'identité personnelle d'égo ne suffisant pas, c'est son identité familiale qui sera mise, tout de suite, mise en avant : *"C'est la petite fille d'un tel qui travaillait ici et qui maintenant est en retraite, tu l'as bien connu !"* Puis son identité sociale : *"elle a*

travaillé chez X" locale : "mais si ses parents habitaient la rue X, elle a dû aller à l'école avec tes gars".

"Mr O vous savez son fils était handicapé, son père était industriel ici" Mme P contremaîtresse de tissage.

Mais surtout la "réputation familiale" se transmet : *"Mon grand-père était bien estimé dans l'usine, alors elles (les ouvrières) m'ont bien accueillis".*

Etre fils, ou fille ou tout simplement parents, c'est bénéficier de la réputation attachée à la famille dont on est issu. La réputation familiale permet une intégration dans les relations de travail car les qualités valorisées comme le courage, la responsabilité, la force physique, mais aussi les qualités dans les relations - solidarité, camaraderie - se transmettent entre générations : le nouveau venu bénéficie alors d'une présomption favorable ou défavorable d'ailleurs.

Pour trouver de l'emploi, il faut non seulement connaître quelqu'un (dans la place) mais aussi être bien connu (de la place) ! La réputation individuelle ou familiale va de pair avec l'étendue des relations sociales ou familiales.

On voit que ce qui est profitable à l'insertion professionnelle du jeune, l'est pour l'employeur par la réduction du risque de l'étranger qui n'est tenu par aucun contrôle social. Cet étranger : c'est le "voltigeur", qui habite un garnis, n'a pas de famille sur place et vient à l'embauche directement sans recommandation.

"Je connaissais Mr B. le frère de Mr H qui habitait près de chez nous. et puis il y avait Mr O qui donnait du travail à H, il me connaissait vu que j'y allais quand il y avait de gros défauts" Mme P. contremaîtresse de tissage

Etre bien connu ou bien estimé, ou simplement n'être pas mal connu permet de trouver du travail.

Dans l'accès à des emplois non qualifiés, auxquels tous peuvent prétendre accéder, et où règne une indifférenciation technique (l'apprentissage est possible pour chacun en quelque heures) seule l'appartenance familiale d'un individu, son "ancrage familial" ou dans un réseau d'interconnaissance permet à la relation sociale de trouver sa "bonne distance" : de différencier l'individu par l'élucidation de la question de son origine, tout en affirmant son appartenance au groupe local d'interconnaissance : ce n'est

plus un étranger, c'est le fils de X que nous connaissons. Cette "bonne distance" est à la fois locale et sociale.

Ce double aspect de la relation sociale : "connaître-être connu" qui s'appuie tout d'abord sur la filiation d'égo à une personne connue du locuteur nous permet de renouveler notre hypothèse de recherche : la recherche familiale d'un emploi, notamment d'un premier emploi peut être non seulement la conséquence d'une volonté transmission de savoir-faire (qui peut exister : le père pouvant se charger de l'apprentissage de son propre fils au métier de fileur), et de transmission de métier ou de poste de travail (qui là encore est possible la fille succédant à la mère dans son emploi de rentrayeuse**) ou de protection de certaines filières valorisées (comme l'accès aux atelier-écoles d'apprentissage, dont les contremaîtres réservent prioritairement la place à leurs enfants par exemple), phénomènes existant et dont il ne faut pas négliger l'importance mais encore comme la conséquence d'un mode de socialisation du jeune qui passe par la nécessité de sa mise au travail, comme le mode d'acquisition d'une véritable identité ouvrière à travers cette mise à l'emploi.

4) L'apprentissage du travail ouvrier

*"Notre ville ne connaissait que la fabrication du drap uni et fantaisie et la rentrayeuse**, mère de famille, élevaient ses filles pour en faire des rentrayeuses*. L'enfant entraînait toute jeune dans l'atelier et apprenait le métier maternel.*

Aujourd'hui l'impossibilité de travailler en fabrique avant l'âge de 11 pour les enfants ayant obtenu le Certificat d'Etude, avant l'âge de 13 ans pour ceux qui n'ont pu l'obtenir, donne à réfléchir aux parents avant de faire prendre à leur fille un métier où deux à trois ans d'apprentissage sont nécessaires"

Jules Blin¹

Les conditions d'apprentissage du travail ouvrier, dans l'industrie textile sont variées suivant le "métier" dont il s'agit : de quelques heures pour les travaux les plus déqualifiés, il peut durer deux ou trois ans pour les emplois les plus rémunérés comme les rentrayeuse**s.

¹Jules Blin, "la question de l'apprentissage et l'organisation d'un atelier école de rentrayage", Rouen, Imp. Léon Gy, 1909, 28 p.

Nous avons vu que le choix de ces métiers étaient en grande partie déterminé, non par le jeune, mais par sa famille : parfois, la situation familiale précaire ne peut supporter un apprentissage trop long car l'enfant, en effet, ne gagne rien ou presque rien tant qu'il n'a pas atteint le seuil de rentabilité dans son emploi. Par contre, certains métiers (tisseurs, rentrayeuses*) dont les salaires sont à la hauteur des qualifications exigées, verront l'accès à leur apprentissage, fort long être "protégé" par des stratégies familiales : les contremaitres y placeront, en priorité, leurs enfants notamment.

Pourtant, au delà de ces différences de stratégies que nous avons déjà évoquées, il existe des conditions d'apprentissage spécifiques et communes à l'industrie textile.

a) l'entrée dans le monde du travail : un rite de passage

Le premier jour de travail, à 13, 14 ou 16 ans est un jour dont les ouvriers se souviennent particulièrement. Même si ils connaissaient déjà les lieux, même si, nous l'avons vu, ils sont introduits par des parents qui vont s'occuper de leur apprentissage, le choc est rude. "Pour se plaire à l'usine, faut y être né". *"Moi, qui venait de la campagne se retrouver dans une boîte comme ça, où il faisait chaud, c'était terrible, je suis tombée malade un an."* Mme B fileuse *"On arrive comme une petite malheureuse, on est tout désorienté, mais moi, j'étais moins malheureuse que d'autres puisque j'en connaissais [des ouvrières]"* Mme Q. rentrayeuse* *"le premier jour, on est un peu, je sais pas, on est pas brave, on regarde de tous côtés, on s'oriente. La maîtresse rentrayeuse* est là, elle vous installe sur un appareil"*.

Pourtant travailler, ils savent ce que cela veut dire. Déjà enfants, ils participent aux tâches familiales : jardiner avec le père, aller chercher le bois ou le charbon pour les garçons, ou bien alors garder les plus jeunes, faire les courses, le ménage ou la cuisine pour les filles. *"Les parents ne nous laissaient jamais rien faire"*. Mais ici, il ne s'agit plus d'effectuer des tâches familiales, il s'agit de gagner de l'argent. *"la première semaine, j'ai gagné 5 francs, on était contente, j'ai couru tout du long du chemin pour porter les 5 francs à mon père, j'étais heureuse !"* Mme F. rentrayeuse*. Ce qu'ils vont rencontrer

d'emblée c'est la réalité du rapport salarial. *"ici, on ne gagne pas son argent sans rien faire"*.

Et cette réalité prend tout d'abord la forme d'un saut dans l'inconnu.

Reçus par le contremaître ou le directeur, les nouveaux venus sont de suite placés sous l'autorité d'un ancien : *"Il va trouver la vieille bonne femme, la Francine, et dit, Francine on va apprendre à travailler à ces jeunes filles là, Ah bon ! ah d'où c'est que vous venez ? Une vrai gueule d'empogne ! Quand on arrive le matin ils nous font Minou-minou et le lendemain il nous tirent dans le dos" Mme B fileuse* "elle me dit : savez-vous travailler ?, je dis non, je sais pas travailler, alors qu'est-ce que vous faites là ? qu'elle me dit et puis tout un tas et puis *"avez-vous un bon ami? "et bien nous v'là propre avec ça tiens que je me dis, la vieille, elle sort sa "connasse", sa tabatière de dedans sa poche et elle prend une prise et me dis : prends en une oui ça fait du bien, ça éclaire la vue. Dans moi-même je me disais, je m'y ferais jamais, je vais être malheureuse. J'avais plutôt envie de pleurer, dans la chaleur ! Bon ben allez allez qu'elle me dit, et elle me montre à rattacher. Et puis quand ça ira vous serez à la production, et puis il faudra en faire hein. Ouille aïe, aïe, j'en suis tombée malade, la hantise de pas faire ma production."* Mme B fileuse*.

En tant que mousses, arpètes, commis ou apprentis, ce sont les tâches les plus ingrates qu'ils doivent effectuer sous la surveillance des ouvriers qui parfois les rémunèrent eux-même: *"nettoyer les nuyaux et le métier : ça appartenait aux commis" Mr B. rattacheur**. Aller chercher les bobines sous les métiers, enlever les tubinos et en remettre, aller aux courses, balayer l'atelier, être le premier pour allumer les lumières etc... *"A 13 ans et demi, il fallait que je travaille, il fallait que j'apprenne. A ce moment là on sert de mousse : "Jean va me chercher ça, Jean, fais-moi ça. va au quincaillier, tu vas me chercher des pièces" Entre deux j'apprenais, alors là c'était dur !" Mr D.*

Le temps n'est pas loin, et est toujours présent dans les témoignages, où des *"petites souris"*, des enfants de sept ans au plus, ramassaient les bobines sous les métiers, et préparaient les trames pour les métiers, ou servaient de moteur humain auxiliaire pour faire tourner les machines dans les filatures.

Ce sont des "aides", des "commis" qui font gagner du temps, alors que, nous le verrons, les "apprentis" en font perdre. C'est pourquoi, il faut d'abord être l'un pour devenir l'autre ou bien être l'un et l'autre, en même temps.

L'apprentissage du travail en usine est une expérience : s'il est transmission d'un certain savoir-faire qui suivant les postes de travail est plus ou moins important et valorisé, il est aussi en même temps l'expérience des relations de travail : *"le premier jour ça m'a impressionné, voir des messieurs commander et des hommes exécuter le travail, mais j'ai pas été récalcitrant, j'ai accepté de bon cœur tout le travail que l'on m'a donné"* Mr L, foulon*.

L'apprenti fait d'emblée, l'expérience, parfois brutale ou difficile, des relations hiérarchiques dont il constitue le dernier maillon : *"c'étaient les petits larbins, ils se faisaient moquer. Il suffisait qu'ils soient un peu bancal comme ça, alors on les surnommait"* Mme B. fileuse. Il arrive parfois que les ouvriers de leurs ateliers se moquent d'eux, organisent des farces à leurs dépens : *"y'en avais un, un peu drôle, gentil, mais un peu drôle, on l'a envoyé chercher le fil à accrocher la lune, on a bien ri, c'était pas bien méchant, c'était la mentalité ouvrière"* Mme B. fileuse, ou encore, les ouvrières échangent des plaisanteries à connotation sexuelle devant les jeunes releveuses (apprenties à la filature) qui sont censées ne pas les comprendre. Et sous cet aspect, l'entrée à l'usine ne déroge pas aux séquences bien connues des rituels d'initiation (ces plaisanteries crues que l'on échange entre camarades de même sexe s'opposent à l'obligation de pudeur, de respect et de réserve que l'on observe entre générations dans les familles ouvrières : de ces choses-là, on ne parle pas). Ces plaisanteries qui peuvent être faites n'importe quand, ont lieu surtout le premier avril reprenant en cela le rituel coutumier chez les artisans de la région¹.

Cette expérience du monde du travail et de ses règles particulières, l'apprenti va la faire dans le cadre d'une relation privilégiée : celle qui s'établit avec l'ouvrier chargé, par le contremaître de s'occuper de son apprentissage, chargé de le "faire" ou de le "débuter".

Chaque nouvel arrivé est mis sous l'autorité d'un des anciens, généralement réputé être parmi les meilleurs ouvriers, et qui est chargé, par son contremaître, de lui apprendre le travail. *"On travaillait d'abord avec un vieux contremaître C. pour apprendre à monter les petites métiers à tisser mécanique. il fallait se débrouiller, on se défendait pour voir ce que l'on savait faire, de quoi on était capable"* Mr V Contremaître . En effet,

¹donc parle Mme Lesueur dans "Glans au fil des saisons"

ancienneté et expérience fondent l'autorité, de manière explicite quelque fois : *"Mme Paulette, on était bien avec vous vous auriez dû rester maîtresse." elles me disaient, mes camarades. Mais comme on était 15 ouvrières, c'est la plus ancienne qui fut choisie. Moi, je trouvais ça normal, elle avait deux ans de plus que moi dans l'usine"* Mme Paulette Tisserande

Ce sont eux, qui décideront le moment où l'apprenti peut prétendre être devenu un ouvrier et peut recevoir son premier salaire." *Ca s'apprend comme ça. on était payée "au point". Ca s'apprend avec des supérieurs qui nous faisaient travailler et puis quand on était aux points (capable de faire le nombre de points prévus pour une production minimum), on était ouvrière"* Mme M. débarreuse*

Ils sont, en effet, chargés de "faire des ouvriers", de les "débuter" et ce sont eux qui, durant toute cette période, assument la responsabilité du jeune dans l'usine. "Faire des ouvriers", les "débuter dans le métier" est une charge "honorifique" pour l'ancien qui ainsi voit son propre "savoir-faire", acquis par l'expérience et son ancienneté dans l'usine, reconnu. *"j'ai formé des apprenties, donc j'ai quand même le sens du travail"* Mme P contremaîtresse

Mais il s'agit aussi autant d'un réel fardeau, puisque l'ouvrier ainsi "honoré" est contraint d'apprendre le métier au jeune très souvent au dépend de sa propre productivité, donc de son gain." *je faisais mon travail, puis entre deux je faisais l'homme (l'apprenti visiteur) et je gagnais pas plus."* Mme Q visiteuse* de métier.

Dans certains cas, l'ouvrier et son apprenti effectuent des tâches complémentaires. Par exemple, dans la filature, le fileur conduit le métier à filer, tandis que son apprenti, le rattacheur* doit rattacher les fils qui cassent sur le métier, le nettoyer etc... Dans ce cas, il n'est pas rare que le rattacheur* soit payé sur le gain même du fileur. *"Les fileurs étaient payés à leur pièces et c'est là dessus qu'ils payaient le commis, alors fallait aller vite pour apprendre !"* Mr B. fileur *"c'est le contremaître qui nous a débuté à nouer. Il nous a fait voir et puis c'est la vivacité, être vif, mettre moins de temps pour pouvoir, éviter de faire perdre du temps au tisserands"* Mme H. noueuse*

Dans d'autres cas, comme le tissage ou le rentrayage*, l'apprentissage consiste à "imiter" directement les gestes techniques de l'ouvrier(ère) qualifiée. Nous y reviendrons. Le temps mis par l'ouvrière à montrer les gestes techniques à son apprentie, à corriger au besoin ces défauts étant autant de temps perdu pour son propre travail : cet apprentissage s'effectuent "entre deux", dans les temps-morts de la production journalière de l'ouvrière : Ainsi Mme G. qui trouve sa première place chez Clarenson par l'intermédiaire d'amis qui y travaillaient en tant que canneteuse, puis trameuse désire devenir tisserande *"Entre*

deux, je portais les trames, je faisais attention, et un jour on m'a dit si vous trouvez une tisserande qui veut bien vous apprendre à tisser, vous aurez un métier. Mais c'était 15 jours d'apprentissage sans être payée, alors je me suis arrangés avec mon père et sa bonne femme et puis j'ai eu un métier et petit à petit, j'en ai fait, j'en ai fait. J'ai même appris à tordre ma chaîne pour pouvoir toujours travailler. Sinon on nous renvoyait chez nous le temps qu'il fallait pour tordre la chaîne puis on remettait en route"

" J" ai appris à tisser entre deux avec les tisserands, puis quand j'ai su j'ai demandé un métier" M P tisserand

"C'est une voisine qui demeurait auprès de chez nous, qui m'a appris à travailler, j'apprenais avec une voisine qui me montrait sur son métier au bout de quelques jours on m'a donné deux métiers" Mathilde tisserande.

Comme les parents "font des enfants", les "débutent dans la vie" en leur fournissant ou en leur choisissant tout du moins un premier emploi, les vieux ouvriers, ayant fait la preuve de leur capacité, vont les "débuter dans la vie d'usine", vont les "faire ouvriers" et leur mettre un métier entre les mains.

Il ne s'agit pas seulement d'une simple métaphore, lorsque l'on sait que ces relations d'apprentissage sont quelquefois redoublées de relations de parenté : un tel apprend avec son père, son oncle, son grand-père ou encore sa tante nous l'avons vu.

Souvent, d'ailleurs, il s'agit de la personne qui l'a fait rentrer dans l'atelier. Comme c'est le cas de cette ouvrière qui apprend le tissage avec sa tante qui l'a fait rentrer, "entre deux", alors qu'elle est "arpète" et travaille comme trieuse* de laine. "elle me montrait sur son métier, puis elle a demandé au contremaître pour que je conduise un métier moi même".

Mais bien entendu, si cette relation d'apprentissage est, dans les faits, très souvent redoublée par une relation de parenté réelle surtout quand il s'agit d'emplois qualifiés, il n'est pas toujours ainsi, notamment en ce qui concerne les emplois les moins qualifiés.

Quoi qu'il en soit, le redoublement réel du lien d'apprentissage par un lien de parenté réel ne semble pas nécessaire pour que l'un soit conçu et exprimé sur le modèle de l'autre.

Comme celle des parents, l'autorité des maîtresses ou des chefs est grande et relativement respectée par les apprentis. Comme l'autorité parentale, elle est basée sur l'âge, et la reconnaissance de l'expérience et du savoir-faire et du statut. Il suffit donc que la contremaîtresse soit jeune et inexpérimentée pour que le consensus se rompe *"après notre directrice est partie, la nouvelle elle ne savait pas travailler, elle travaillait que sur des blancs et elle faisait des réflexions. Un jour elle me réprimande sur le temps. Et bien je lui dis, voyez vous la chaise à côté de moi, vous allez vous asseoir et on va bien voir combien vous allez en mettre vous, qui ira la plus vite. Elle a pas bien pris la chose alors je suis partie"* Mme L rentrayeuse*.

Tout manquement à l'une se répercute sur l'autre : l'ouvrier respecté peut corriger l'apprenti sans que ces parents en prennent ombrage *"un jour, il m'est arrivé un tour : je lance mon soulier à une autre, il atterrit sur le table de Mme B.. c'est à toi Reine, et bien demain tu iras travailler avec ta grand mère. C'était pour que je me fasse disputer !"* *"elle était sévère, mais juste, estimée ; quand on est jeune on dit qu'elle est mauvaise mais quand on sortait de chez Blin, de chez Mme B. on était une bonne rentrayeuse"* Mme Q rentrayeuse*.

Comme le père élève son fils à l'état de jeune travailleur (et lui inculque la nécessité de travailler), l'ouvrier qualifié et âgé en permettant au jeune de devenir un ouvrier et lui mettant un métier entre les mains, en le "faisant ouvrier", lui permet d'accéder au statut d'adulte : d'être capable de "gagner sa vie", de recevoir un réel salaire en contrepartie de son travail. *"On m'a toujours considéré comme un gosse à l'usine et j'ai eu du mal à avoir de l'augmentation"* Mr P. monteur* *"et puis quand on savait se débrouiller, qu'on était capable, que la maîtresse voyait qu'on était capable, elle nous faisait ouvrière, mais il fallait deux bonnes années"* Mme A rentrayeuse*.

L'apprentissage est alors le temps de transformation de l'individu, de son passage de l'enfance à l'âge adulte, un temps de marge. Ces deux temps d'une même transmission intergénérationnelle (transmission de la valeur du travail, transmission du savoir-faire) permettant le passage d'un statut à un autre, sont confondus totalement quand l'apprentissage est effectué par le père lui-même et quand le fils formé par le père lui succède dans son poste (ce qui est possible dans les tâches les plus spécialisées : comme le foulon*, le rentrayage* ou encore les postes de maîtrise). Mais ils se trouvent en règle générale, plus ou moins dissociés quand il s'agit d'un membre plus éloigné de la parentèle, d'un simple collègue de travail ou encore d'une connaissance qui forme l'apprenti. *"Mme B elle faisait des bonnes ouvrières, elle était sévère, mais pour notre bien, on devenait plus mûre, plus réfléchie"*

Cette dissociation des rôles, cette délégation de fonction s'exprime alors dans les discours par l'accent mis sur le fondement de l'identité non plus seulement familiale mais sociale, ouvrière, qu'assure la chaîne de transmission : *"ce sont des camarades qui m'ont débuté, comme j'en ai faites ensuite"* *"Mme B. c'était une bonne maîtresse, quand vous sortiez de là vous connaissiez le métier, on savait que c'était elle qui vous avait appris. Elle a fait ma fille aussi."*

L'identité ouvrière, exprimée dans une manière de travailler particulière à telle ou telle usine, se transmet, tout comme l'identité familiale dans une relation intergénérationnelle : telle usine élève des ouvriers comme telle ou telle famille élève ses enfants. *"Elles étaient dures, sévères, pas une parole, on nous expliquait rien ! elles avaient peut-être été élevées comme ça et elles avaient suivi!"* dit M-L en parlant des contremaîtresses. *"Elles étaient sévères, oh sévères. Il fallait pas répondre, avoir raison, fallait pas lever le nez, fallait pas parler, fallait chanter tout bas"* La sévérité des contremaîtresses ou des contremaîtres, le respect que le jeune leur doit sont des expressions de la relation particulière qui les unit. Or, ce sont les même termes qui servent à exprimer la relation parentale.

La relation d'apprentissage peut se définir comme une relation intergénérationnelle et hiérarchique par laquelle se transmettent un savoir-faire et un savoir-être. Ce processus de transmission permet à l'individu qui y est engagé accéder à un statut nouveau : d'apprenti il devient ouvrier. Or, ce statut est conçu et exprimé comme étant lié à un moment du cycle de vie : par la mise au travail, l'enfant devient "jeune" ou "fille". *"Mon premier emploi fut celui de batteleur"*. *"On balayait les métiers des ouvrières, je ramassais la laine, je la rais, je mettais le bon d'un côté, le mauvais de l'autre (ce fut mon premier salaire). Puis j'ai pris de l'âge, alors j'aidais les ouvrières puis j'ai conduit un métier continu fixe"* Mme O tisserande

Cette "jeunesse" qui se situe donc entre le moment d'entrée à l'usine, la mise au travail et le moment d'autonomisation, de départ du groupe domestique d'origine par son mariage est caractérisée par un comportement spécifique.

"Quand on est jeune, on a de l'ambition". Cette jeunesse est le moment où la mobilité dans le travail, la volonté de carrière ouvrière est la plus valorisée. *"J'avais de l'ambition, je voulais gagner plus, c'est l'ambition qui me poussait"*. Pour apprendre, pour une meilleure place ou encore pour un sou de plus, le jeune, qui n'a pas encore de responsabilité familiale, peut (et doit dans une certaine mesure) faire preuve d'initiative et de mobilité : "avoir de l'ambition", c'est se révéler capable de tenir telle ou telle place, quitte à le démontrer et à le demander explicitement au contremaître. *"j'étais aide rameur"*

dans la grande usine, avenue Gambetta. un travail assis, on somnolait plutôt. Je me suis plaint à Mr Charles (H. contremaître) qui m'a dit je te prend au blanchiment, tu te remueras" Mr K.

L'apprentissage est le temps où, dans une relation inter-générationnelle basée sur le respect du savoir-faire et de l'ancienneté, le jeune révèle et développe ses capacités innées et dans une certaine mesure dont il a hérité par son éducation familiale (vivacité, force, endurance etc ...) en acquérant des compétences techniques. *"Quand on rentre à 13 ans, on est bon à rien, on vous montre à trier la laine, le bon et le mauvais mais vous savez quand on est gosse on cherche toujours à savoir. On était derrière les ouvrières, on voulait savoir, apprendre, on était intéressée par la chose, après on était capable de conduire un métier. On apprend tout seul. Vous savez on mettait les bobines sur le métier, il fallait faire les rattaches, vous savez ça venait tout seul" Mme O. tisserande.*

Le soutènement des relations de travail par des relations de parenté permettent, dans une métaphorisation de l'une dans l'autre, à la fois une "naturalisation" du rapport hiérarchique entre les ouvriers et le contremaître (la qualité des relations familiales étant l'expression naturelle d'un statut lié au cycle de vie) mais aussi une affirmation de l'égalité de tous les ouvriers entre eux, au delà des situations concrètes. Ceci s'exprime clairement dans les termes même du contrat d'apprentissage que signe l'employeur et le représentant légal (père, mère ou tuteur) de l'apprenti à son entrée en apprentissage dans les années 30: "M... s'engage à prendre comme apprenti le jeune..., à lui enseigner la profession de..., à se conduire envers lui en bon père de famille (c'est moi qui souligne) et à le traiter avec douceur, à ne l'employer habituellement qu'aux travaux et services qui se rattachent à la profession adoptée"¹ Auquel répond l'engagement de l'autre partie contractante en ces termes: "M... promet pour son (sa) fils (fille), fidélité, obéissance et respect envers le personnel chargé de la direction de l'atelier susceptible de l...conseiller dans son travail; il s'engage à l...faire se conformer aux règlements d'ateliers présents ou futurs"²

b) le travail d'usine: "ça ne s'apprend pas, c'est le métier qui s'apprend"

¹ADSM 77 J

²idem

On "fait des ouvriers", en marchant par deux, l'ouvrier qualifié et l'apprenti, le jeune regardant l'ancien et l'aidant petit à petit dans sa tâche. Le métier s'apprend en travaillant, sur le tas. *"j'apprenais par habitude" Mr P. piqueur* de carton*

C'est pourquoi le temps d'apprentissage des gestes techniques peut être très court, quand les tâches sont simples. Pour les rattacheurs, le geste technique du nouage des fils cassés est dominé en quelques heures. Ainsi, le fileur montre au jeune la manière de nouer le fil et ils commencent de suite à travailler ensemble : le rattacheur* apprendra comment conduire le métier à filer en regardant le fileur, tout en travaillant lui-même. *"Ils apprenaient en travaillant : on apprenait sur le tas on marchait par deux, le contremaître il voyait qui ils étaient : y'en a qui arrivent facilement puis d'autres qui s'en foutent"*

Pourtant, être un bon rattacheur*, n'est pas donné à tout le monde et quoiqu'il en soit, y parvenir demande du temps *"fallait un bout de temps pour être rattacheur*, foutu métier"* ; Mr B foulon*. Car ce qui ne s'apprend pas dans le travail d'usine est ce qui est le plus dur, peut-être à acquérir.

Le jeune qui entre, nous l'avons dit, va occuper différents postes de travail, de plus en plus valorisés. Il n'est pas rare qu'une rentrayeuse* attende quelque temps l'entrée dans l'atelier d'apprentissage en étant épinceteuse* ou débarreuse*. La valorisation des tâches est dépendante de l'habileté manuelle, la connaissance empirique "les tours de mains" qu'il faut acquérir pour l'exercer pleinement : tout d'abord trieur* de laine pour un période de quelques jours à quelques mois, il deviendra suivant le cas noueur*, mouilleur* puis tisserand. Elle est dépendante aussi du salaire que l'ouvrier est en droit d'obtenir en contrepartie de son travail.

"On nous mettaient avec les anciens qui était chargés de nous apprendre, ils nous montraient comment faire et puis hop, on y allait"

*"A l'usine on nous faisait voir tout, l'un après l'autre" Mr B foulon** Si le travail d'usine ne s'apprend pas, par contre certains métiers dans l'usine demande un apprentissage, plus ou moins long : de 15 jours pour le tissage à 2 voire 3 ans pour le rentrayage*. De même pour l'échantillonnage ou le montage des métiers ou encore la teinture. *"On me montrait des petits brefs minuscules, qu'il fallait que je reproduisent. C'était le monteur* de l'usine qui me les donnaient" Mr P. piqueur* de carton* Ces métiers, s'"apprennent" donc : l'apprentissage est le temps où l'ouvrier n'étant pas capable d'assurer une production normale, effectuera des tâches d'abord simples, et puis de plus en plus complexes, sans toucher le salaire qu'il est en droit d'attendre à ce poste.

Même dans ces conditions il s'agit de réelle production, même si elle est simple et réduite : les apprenties rentrayeuses* commencent à travailler sur des "échantillons" de blanc pendant quelques heures, le temps de comprendre la technique du tissage le plus simple puis tout de suite elles sont mises par leurs maîtresses sur "le blanc" "à faire du "1 et 1" mais sur des pièces commercialisables. *" d'abord on nous faisait faire des pièces mais en beaucoup plus petit" M.L rentrayeuse* "On commence à apprendre à passer un fil, puis deux, puis trois fils, après on apprenait à réparer les trous, les grappes, des fils mal passés, des duites" M.L rentrayeuse**. Elles sont invitées à imiter le geste technique de leur maîtresse, mais elles ne le simulent jamais : elles ne s'exercent pas à proprement parler, elles acquièrent de l'expérience, parce que l'ouvrière chargée de l'apprentissage leur montre et leur propose des réparations de plus en plus complexes. *"Au début, on faisait les pièces le plus simples, les moins fragiles. Plus c'est épais, plus c'est facile" Mme F. rentrayeuse**.

Du travail montré -la maîtresse pendant ce temps exécutant sa propre production-, l'exemple doit être généralisé à partir des cas concrets rencontrés dans la pratique. A partir des défauts réels réparés, la rentrayeuse* apprend à reconnaître la cause de ses défauts, la nomme, et remontant ainsi à la technique de tissage dont l'étoffe est issue, est non seulement capable de la réparer, mais de généraliser sa technique de réparation à tous les autres défauts de cette étoffe. *"Quelquefois on vous montrait sur l'endroit et il fallait le refaire sur l'envers" C'est l'"expérience" qui la guide. Certaines ne vont d'ailleurs pas jusqu'au bout de l'apprentissage des difficultés du métier : "les mauvaises on les laissait au blanc, c'était moins dur, plus souple, la vue jouait aussi, le travail était plus facile" Mme Q rentrayeuse**.

Mais le travail d'usine ne se résume pas à cet apprentissage technique. Ce qui ne s'apprend pas, mais prend du temps à acquérir peut être décrit comme une certaine gestion des capacités physiques et intellectuelles de l'ouvrier :

*"C'était sérieux, on avait tant de temps par pièces, si on mettait plus de temps on se faisait attraper, fallait que ce soit bien fait et puis vite, c'est toujours pareil, ça n'a pas changé dans le travail" Mme M débarreuse**

IL ne s'agit pas seulement d'être capable d'assimiler un geste technique, il faut le reproduire et l'adapter à chaque cas de figure, et ceci à une cadence suffisamment rapide pour "faire ses pièces" *"On était rapidement à la production, : il fallait rendre 2 m 50 à l'heure sinon on se faisait disputer" M.L rentrayeuse**.

“On a une façon de tenir votre aiguille, pour rentrer. Et bien si on levait un peu le doigt, on recevait un coup de règle” “faut pas faire ça, faut faire comme ça. Quand on a vite le coup, ça va, mais quand on ne l’a pas encore attrapé !!!” Mme Q passeuse de métier*

La maîtrise du savoir-faire de chaque poste consiste le plus souvent en une maîtrise corporelle qui permet d'exécuter le travail à la cadence voulue, le geste technique lui-même ayant été si souvent vu (ou si simple pour les premiers postes tenus) qu'il est très rapidement imitable. *“je tordais pas assez vite, j’avais pas le tour de main, ça ne venait pas par contre je savais nouer” Mr B; contremaître de tissage*

Il s’agit d’apprendre pas tant le geste que la rapidité d’exécution : fallait être vif, on apprenait le vivacité et l’endurance. *“ Fallait avoir l’œil vif” “pas être étourdi” “il faut avoir de la patience et une bonne vue” “Je vous donne 10 m, celle qui travaille le plus vite, je lui donne un sou de plus Il n’était pas question d’effleurer le travail” Mme Q rentrayeuse*.*

“J’ai passé mon CAP à la mairie de Louviers, ils nous donnaient un tissu compliqué avec un gros trou et ils nous donnaient un temps pour le faire 3 heures, il fallait le faire en trois heures si vous mettiez plus de temps, vous aviez échoué” Mme B rentrayeuse.*

*“On marchait au bénéfice, tant de temps pour la pièce. Bon mettons 15 h, si vous aviez la vivacité et que vous aviez mis 12 h, vous étiez payée 12 h et puis vous aviez 3 h de bénéfices pendant lesquelles vous étiez payée encore plus cher ! C’est la vivacité qui faisait notre prix de l’heure” Mme B rentrayeuse***

“La promotion, c’était de travailler de plus en plus vite et de faire de plus en plus d’heures !” Mme L rentrayeuse.*

Si un bon ouvrier est celui qui travaille vite et bien, il est aussi celui qui sait comment le faire, avec le risque physique le moindre et dans une fatigue minimum : *“j’ai appris à tisser la nouveauté, mais pas sans larmes. C’était ça ou la porte. C’est difficile, c’est un métier qui s’apprend ! Un métier à tisser ça ne se conduit pas comme ça ! d’abord y’a des risques. J’ai reçu une navette sur le genou, ça m’a couchée. Chez Fraenckel, y’a eu des yeux de crevés comme ça ! Je me suis cassé le pouce,, prise dans le métier, bon sang m’a dit Mr M ; J’avais pas à mettre ma main. Mais on voulait pas arrêter, on était payé à la production. C’est un travail debout, qui demande beaucoup d’attention” Mme O tisserande.*

L'apprentissage de la maîtrise corporelle du geste technique passant par son adaptation à tous les cas de figures qui pourront se rencontrer, dans un "confort" maximum. Le "confort" se comprend, alors, comme un compromis entre la cadence imposée et la fatigue musculaire, comme l'apprentissage du rythme de vie, de la cadence de travail, répétitivité du geste. *" moi, rester assise cela m'était contraire, j'ai pas pu finir à apprendre à coudre, j'aurais tombé malade, c'est dans mon tempérament cela m'anémiait, j'ai appris un peu à la longue" Mme B visiteuse* "Noueuse*, on monte dans les métiers pour nouer les chaîne . Il fallait faire vite pour pas perdre de temps, c'était dur, on était très mal assise, il faut être souple et vive. Moi, j'étais pas grosse, ça ne me gênait pas de monter dans les métiers mais ma camarade, elle pouvait pas monter dans les métiers. Plus d'une fois j'ai pris sa place. J'étais forte, assise sur un barre, il fallait passer sous une barre et monter, grimper. On avait 4000 fils sur des tréteaux, ça durait deux ou trois heures !" Mme H. noueuse*.*

"J'étais doubleuse payée aux pièces, en fait on est payé au 100 kg sur le métier. On parle de rien sur le métier, il faut toujours répéter le même geste : enfoncer des canettes. Le nœud de tisserand, c'est un nœud spécial à apprendre. On a pas le droit de le faire aussi. Du matin au soir jusqu'au 31 décembre, toujours à enfoncer ces canettes. On chantait en travaillant malgré le bruit. Je suis restée 37 ans dans la même usine, au même emploi, puis je suis tombée malade" Mme L. doubleuse**

L'apprenti devient ouvrier, nous l'avons vu, quand son âge le permet et qu'il a acquis une cadence suffisante : le contremaître en est juge. *"C'est une ouvrière maintenant qu'elle disait et elle recevait la paie" Mme L rentrayeuse**. Et la discipline auquel il est soumis peut alors s'alléger *"Quand on savait le métier, on passait se perfectionner c'était déjà moins sévère" Mme L rentrayeuse**. Car il a déjà pris de bonnes habitudes.

Ce qui ne s'apprend pas non plus, mais dont il faut prendre l'habitude, c'est d'avoir sa vie entière rythmée par le temps des machines. *"les tisserands venaient nous chercher, sans arrêt, pas le temps de s'asseoir, toujours la même technique, le même genre de métier ..." Mr P règleur*

Le travail d'usine, la cadence des machines, l'heure d'embauche et de débauche rythment la vie des ouvriers et celle de la ville toute entière. Les sirènes des usines sonnent l'heure de l'embauche : *"Fallait pas trop souvent arriver en retard"* les usines ne rentrant pas toutes en même temps, la sirène de telle usine indique, pour tout le monde

l'heure qu'il est. *"Le matin on était pas toujours en avance alors on courrait dans la côte. on arrivait à l'hôpital, et là on voyait l'heure, s'il était 7h moins 5 alors là il fallait courir, si on arrivait en retard on avait une demi heure en moins. Moi, ça m'est arrivé d'être dans la cour au sifflet, mais j'avais trois étages à monter et bien comme j'étais pas dans l'atelier au sifflet, ça me faisait une demi heure, en bas dans la cour, il s'en fichait qu'on était des gamines qui avaient couru 5 km dans la neige parfois ! "Mme L rentrayeuse* " Y avait du monde le soir, c'était pas triste, toutes les usines débauchaient presque en même temps de 5h 30 à 6 h 30. Ca faisait du monde dans les rues, la fameuse ruche !" Mr V. contremaître.*

Les machines n'arrêtent jamais : avant 36, les seuls jours chômés, sont Pâques et son lundi. Et même ces jours sont mis à profit pour le nettoyage des machines et la remise en état des ateliers. Tout le temps est consacré au travail : *"A 7h du matin on prenait le car, c'était un car pour tout le monde, il fallait partir de chez nous à 6 h 30, fallait pas s'amuser, on avait tant de temps pour travailler, pour faire sa production, jusqu'à 10 h par jour et 6 jours par semaine et en plus on faisait des extras le samedi après-midi et le dimanche matin en allant travailler dans les autres usines" Mme M épinceteuse** Le repos hebdomadaire est le dimanche et le lundi soir.

Le travail en équipe, les "3 huit" qui se généralisent après guerre, renforce cet enchaînement au rythme des machines : désormais elles tournent sans arrêt et se sont les ouvriers qui se relaient auprès d'elle. *"Je travaillais en équipe, je changeais toujours de chemin par peur de faire la route de nuit à 5 h du matin (ça me faisais partir à 3 h 3 à de chez moi) et j'avais pas d'éclairage à ma bicyclette, c'était pas le rêve" Mme X tisserande " De 7 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 18h 30 ou 19 h, on ne rentrait pas toujours de bonne heure chez soi" Et cela six jours par semaine. Après guerre, si les journées de travail ne peuvent plus excéder 8 h par jour en revanche les cadences s'accélérent et le nombre de métiers à conduire augmentent jusqu'à six pour les tisserands.*

" Avant guerre on avait de bons moments, mais après c'était fini, les cadences sont accentuées, les métiers battent plus vite [...] c'était ce foutu travail aux pièces qui fait que plus vous en faites, plus vous gagnez. C'est la mort de l'ouvrier. Tout le monde ne peut avoir cette cadence accélérée, avoir la même cadence pendant huit heures, sans temps de pose" Mme O. tisserande "on n'aspirait qu'à une chose c'était de s'arrêter".

Si les saisons sont rythmées elles par les variations de production, après 1936 et l'obtention des congés payés, le rythme des vacances est lui imposé par la fermeture des usines : en Août, la ruche s'arrête. Les usines ne tournent plus, la ville s'assoupit.

A la cadence des métiers, tellement bruyants qu'ils offrent un fond sonore qui s'entend dans toute la ville et obligent les ouvrières à se "parler avec les mains", doit répondre celle de la vie ouvrière : quand les machines tournent, les hommes doivent être là. La seule pose est celle du midi : *"quelquefois on avait un quart d'heure de pose donné en sourdine par la maîtresse à condition que le directeur ne soit pas là !"* Mme B tisserande. Alors les repas sont pris dans l'atelier, quelquefois en continuant de surveiller les machines. *"On avait une chaufferie dans l'usine où l'on mettait la gamelle à chauffer, mais dans la journée on avait plus de temps d'arrêt si ce n'est 5 mn pour le petit coin quand même !"* Mme L tisserande *"le midi tout le monde quittait en même temps, il n'y avait pas d'autre arrêt. Quand on avait un besoin à faire il fallait lever le doigt et quand une était partie, il fallait attendre qu'elle soit revenue"* Mme L rentrayeuse**

Le travail d'usine use les corps : la fatigue exprime de manière quotidienne les contraintes du corps au travail. Il use les yeux, les reins, les jambes et les mains. Il fait vieillir avant l'âge comme le dit avec humeur cette rentrayeuse* : *"Le patron Mr Denis, il était gentil, il me connaissait bien, il était de Saint-Pierre. Il me rencontre dans la rue, passe la main derrière mon dos et me dit comme ça " quand je te vois, je vois ta grand mère y'a 50 ans. J'étais contente ! J'avais pas 30 ans ! je devais être bien, enfin bref."* Mme L. rentrayeuse**

" C'est un métier dur, il faut beaucoup d'attention, ça vous fiche une tension, quand vous êtes absorbée, c'est un métier prenant" Mme O. tisserande

L'apprentissage de la maîtrise du corps passe aussi, bien sûr, par celui des horaires, des cadences, de la fatigue : ce qui fait dire aux ouvriers qu'il faut commencer de bonne heure pour s'habituer, *"après c'est trop tard ! on est pas assez endurci !"* ou encore *"pour s'habituer à la vie d'usine, faut être né dedans"*.

La modalité de transmission des savoirs-être (plus importants peut-être que les savoirs-faire en eux même), ce que l'on peut aussi appeler la modalité de la "corporalisation" des contraintes (apprentissage du rythme de vie, de la cadence de travail, répétitivité du geste) est celle de l'expérimentation d'un rapport salarial : elle passe à la fois par la reconnaissance du rapport hiérarchique qui impose ces contraintes et par celle du rapport de travail, de l'identité ouvrière qui s'oppose à ces contraintes en les réinterprétant. L'apprentissage du travail d'usine est celui des valeurs ouvrières qui régissent et donnent sens à ce travail.

c) l'apprentissage des valeurs ouvrières

Devenir un ouvrier, c'est accepter la valeur du travail : "*Quand on ne travaille pas, on ne mange pas*" "*Faut pas être feignant*". Et les enfants, très jeunes, "*ne sont jamais laissés à rien faire*".

Les ouvriers elbeuviens sont fiers de la production de leur ville, "du drap d'Elbeuf", en particulier de celle de leur usine. Ils sont fiers du produit de leur travail. "*C'était du beau travail, on en avait la fierté, c'était renommé*" *M.L. rentrayeuse**.

Cette formation du jeune, dans ses modalités pratiques, ne se conçoit qu'à travers ces valeurs de références : celle du travail "bien fait", du savoir-faire et de l'expérience pratique que l'on acquiert au fil des ans, d'un respect de l'autorité des anciens sur les jeunes, de la place de chacun suivant ses aptitudes physiques et son sexe. Et ces valeurs se vivent dans des relations interpersonnelles "pédagogiques" de l'ouvrier et de son apprenti, qui se calquent et parfois redoublent des relations de parenté, nous l'avons vu.

Ce respect appelle en retour la "confiance" accordé à l'ouvrier dans l'exécution de son travail : "*je faisais mon travail, jamais on ne m'a rien dit, on savait qu'on était pas des gosses, qu'on était là pour travailler [...] Le directeur, le sous directeur avaient confiance en nous. On est pas infallible, [...] Je prenais bien un quart d'heure pour aller à la poste, je le disais, j'aurais pas voulu que l'on me cherche, mais je en partais pas sans avoir vérifié mes métiers*" *Mme Q passeuse* de métier*.

Mais être un bon ouvrier, pour un ouvrier, c'est aussi savoir garder la bonne distance entre une trop grande mobilité dans l'emploi et une stabilité tout aussi dévalorisée. L'une parce qu'elle rend les relations trop étroites avec le patronat : on est à la "solde", l'autre parce que étant trop instable, elle rend impossible toute création de réseaux de relations sociales locales : on ne peut être "reconnu" dans son travail ou dans son quartier.

Car devenir un "bon" ouvrier, pour un ouvrier, c'est savoir comment entretenir de bonnes relations de travail à la fois avec la hiérarchie et avec les "camarades de travail".

"*Mme K. c'est une ouvrière, elle !*" est un compliment que chacun aimerait entendre à son tour.

Pour cela, il est donc nécessaire d'assimiler les valeurs qui sous-tendent ces relations de travail : à la fois la reconnaissance de l'autorité de celui qui sait faire (l'ainé

dans le travail, souvent un parent) du contremaître ou du patron *"y'a pas a dire c'était une peau de vache, mais question du travail il s'y entendait"*, mais aussi la nécessité d'entraide dans le travail, de camaraderie dans l'atelier, de solidarité : *"entre nous y'avait pas de jalousie" "on se prêtait la main pour finir un travail"*. *"j'ai toujours eu de bonnes camarades"* Mme B rentrayeuse*.

Ces relations s'expriment quotidiennement dans un cadre précis : celui de l'atelier. *"j'avais de bonnes camarades dans l'atelier, c'était un atelier de femme, on était bien, de la bonne humeur, on parlait avec celle qui était devant soi quand il n'y avait rien à faire"* Mme D. tisserande. Dans les grandes usines, comme chez Blin et Blin, les ouvriers, autant que leurs contremaîtres ne sont pas autorisés à en sortir sans raison. Le cloisonnement qui résulte de cette interdiction d'aller n'importe où dans l'usine, est relativement étanche et mal accepté. *"Vous savez nous, on était à l'atelier, on ne savait pas se qui se passait ailleurs, encore moins dans les bureaux"* M.L rentrayeuse*. Les postes de travail échappant à cette contrainte, comme la visite des métiers par exemple, se distinguent par cette possibilité de contact en dehors de l'atelier, possibilité ressentie comme un privilège : *"on pouvait parler avec les tisserandes ça va t-y Reinette ? ça va t-y la rentrayeuse*!"* Mme Q visiteuse* de métier. Mais ils ne sont pas nombreux.

Le travail ouvrier, avec ses contraintes et ses relations humaines particulières, se vit, au quotidien, dans l'atelier : c'est là que se forment les amitiés, les camaraderies, mais c'est là aussi que se voient les querelles. Les ateliers de femmes sont particulièrement redoutés par les contremaîtres qui les jugent difficiles à diriger, en raison de l'expression particulière que peut prendre la solidarité : *"beaucoup plus que ceux d'hommes"*. Il existe donc une différenciation quant à la manière qu'ont les ouvriers selon leur sexe, de vivre les relations de travail et surtout de régler les différents avec les supérieurs hiérarchiques. *"Les femmes sont plus dures à conduire que les hommes. L'homme il me dit : "tu m'embêtes, ou bien, je vais te foutre sur la goule et puis ça s'arrêtera là. La femme, elle dit rien, mais en dessous elle monte les autres camarades. Les ateliers de femmes grognent, il faut être souple, parfois on monte un peu. On n'a pas toujours raison, mais il faut garder la face mais pas trop les bousculer. Il y avait des grincements de dents et des pleurs"*. Mr L. contremaître de filature. Traverser les ateliers de femmes pouvaient devenir une hantise pour les jeunes employés de l'échantillonnage par exemple : les moqueries et les plaisanteries à connotations sexuelles leur font, pour un temps regretter leur position dans l'entreprise.

Les ouvriers, face aux contraintes du travail usinier, mettent en place un véritable contrôle interne de leur productivité. L'entraide est de rigueur :

"On était à la production, les pièces [à rentrer] nous arrivaient en vrac, on allait à la brasse, "à la chance". Si la pièce que l'on tirait n'avait pas beaucoup de défauts mais celle d'une camarade beaucoup, alors on l'aidait" M.L rentrayeuse.*

"Je ne me pressais pas trop pour laisser du temps à celle qui n'était pas vive. Tout le monde faisait son travail, mais on est plus ou moins vive" Mme L. rentrayeuse.*

"Une camarade devant, une derrière, une sur le côté, y'en a partout. On était affilié. On aide les vieux comme la mère P. Quand on voyait quelqu'un détisser, y'en a une qui arrive, puis une autre, puis une autre et puis on détisse ensemble et on enroule le drap." Mme G tisserande

Bien sûr, pas plus que la solidarité familiale, l'entraide des ouvriers n'est sans défauts, et ne s'exerce que de manière limitée :

"La solidarité ça a toujours des accrocs, les plus proches restent les plus proches" Mme G tisserande

La nécessité d'entraide est d'autant plus forte que la distance (ici spatiale, entre les deux points d'un même atelier) est faible. La même règle (exprimée alors en terme de liens familiaux) s'exerce, nous l'avons vu, dans l'entraide familiale dans la recherche d'emploi.

Cette nécessité est renforcée par le contrôle moral qui s'exerce à l'encontre de ceux qui semblent ne pas s'y soumettre : *"Les ouvrières que la direction aimaient mieux que d'autres, on s'en moquait en les appelant "les chouchous de madame la directrice"" Mme G. rentrayeuse*.*

"Il y a des ouvrières qui s'en sortent et puis d'autres pas, il y a des machines qui ne marchent qu'avec certaines personnes. Les ouvrières qualifiées rouspétaient parce que les jeunes, il fallait bien leur assurer une semaine quand même, alors qu'elles ne faisaient pas leur travail" Mr B contremaître de tissage.

Ces liens de camaraderie s'affaiblissent d'un atelier, à l'autre, surtout lorsque le "métier" exercé n'est pas le même :

"On sent le suint, le cardé, l'huile, on sent le grailon disaient les rentrayeuses*, elles étaient à part" Mme G tisserande "Les rentrayeuses* et les tisserandes, c'était comme les torchons et les serviettes !"*

et ne peuvent exister que dans le cadre d'une relation non hiérarchique :

“on pouvait pas prendre comme camarade notre contre-maîtresse, elle avait un bord à respecter” Reine Q.

Cette camaraderie prend la forme de résistance aux contraintes imposées par la production usinière : résistance aux augmentations de cadences par l'aide aux moins rapides, résistance à la contrainte physique qui s'exerce sur les corps au travail par la prise collective de pauses dans le travail, résistance à l'arbitraire des contremaîtres par la protestation collective et la moquerie, résistance à la fatigue et à la monotonie par des chants et des bavardages, résistance à l'augmentation de la productivité par la grève.

“Pour ça il y avait de l'ambiance, on rigolait bien, on se parlait d'un bout à l'autre de la pièce ! Y'avait pas de méchanceté, de mesquinerie tout ça et puis un jour voilà-t-y pas qu'ils nous ont augmenté nos points, un peu plus à l'heure. C'est Mr J. l'expert comptable qui est venu nous le dire. Il n'a pas été bien reçu : on a fait grève tout de suite, deux jours de suite, on n'a pas cédé. Ca, on était d'accord, plusieurs fois dans l'année on a fait grève, on était toutes d'accord” Mme N rentrayeuse.*

“On mangeait dans l'atelier, à la gamelle. Y'avait pas de réfectoire, c'était pas modernisé, on se faisait une table avec deux tréteaux, on a pris des bonnes parties ! Je me rappelles une fois, une fille avait amené un serpent en plastique, et puis on avait de grandes rampes où les pièces glissaient dessus, voilà que la fille elle met son serpent au-dessus et la contremaîtresse, elle passait pour expertiser. Tout d'un coup voilà le serpent qui lui descend comme ça. Elle est tombée dans les pommes ! Elle n'a rien dit à la petite ! J'en ai un souvenir ! C'était pour faire une blague, la contremaîtresse, elle avait ces moments, m'enfin, elle était pas dure. On puis on rigolait on se maquillait sous les pièces, y'en a qui amenait leurs petits pois. Quand on attendais ou quand on avait fait notre compte, on disait qu'on allait pas en faire plus. Y'en a qui tricotait aussi. On faisait pas de supplément, pour pas embêter celles qui avait du mal, pour pas faire plus que notre compte. Sinon ils nous auraient augmenté notre production et ça on ne le voulais pas. C'était réglo pour ça, tout le monde était coude à coude. D'abord ils disaient : tiens encore les rentrayeuses qui font grève” Mme N rentrayeuse*.*

Ces liens d'amitié s'expriment dans l'atelier généralement par le partage de moments exceptionnels souvent pris, avec ou sans la complicité de la maîtrise, sur le temps de travail :

“le vendredi, on se côtoisait et on achetait des petits gâteaux entre camarades, que l'on mangeait entre nous “

Les événements familiaux importants comme un mariage ou une naissance ou bien encore les événements professionnels comme le départ à la retraite sont aussi l'occasion de "boire un coup" ensembles dans l'atelier ou plus communément au café ou à la brasserie la plus proche. *"Pour mon départ en retraite, on l'a fêté dans l'atelier ; juste entre camarades. Elles avaient fait une collecte et m'ont offert un fauteuil et des fleurs"* Mme V. rentrayeuse*. Parfois encore, au lieu de manger dans l'atelier ou au réfectoire, les ouvriers d'un même atelier décident d'aller manger tous dans un restaurant, en face de l'usine. *"Quand il faisait chaud l'été, on ouvrait la fenêtre, le marchand de glace nous connaissait ; on prenait des glaces ; 5 mn de plaisir, on les prenait bien hein, mais fallait travailler"* Mme H. rentreuse*. Et les départs en vacances sont en particulier fêtés : *"on faisait une petite fête, on se déguisait, on achetait des gâteaux. C'était l'ambiance de départ, on faisait une collation sur le temps de travail, avant la fermeture de l'usine et l'après-midi on rangeait tout"* Mme V. rentrayeuse* *"On était rassemblées toutes les camarades qui travaillaient ensemble, on avait une grosse boîte d'allumette et on a décidé qu'à chaque paie on mettrait 5 ou 10 centimes dans la boîte et qu'on les récupérerait aux vacances. La première année, on était tellement heureux, on a été à la Brasserie, rue C. Randoing, manger un cornet de frites et boire une bière"* Mme L. doubleuse*

III) Identité ouvrière : identité familiale, identité locale, identité sociale

La famille ouvrière textile, permet non seulement l'entrée dans la vie, mais aussi l'entrée dans le monde du travail de ses jeunes.

Par son rôle dans l'accès à l'emploi des jeunes, de transmission des savoirs-faire et des savoirs-être, par l'inscription de l'individu dans l'univers des relations sociales, et enfin, de manière plus médiate, mais non moins importante, de par sa fonction structurante dans l'interprétation des rapports sociaux, de "matrice" des valeurs qui leur donnent sens pourrait-on dire, elle nous montre sa spécificité en tant qu'institution.

Pourtant, si elle se comporte comme "un plexus d'une toile complexe de relations de dépendance et d'appartenance" la famille ouvrière est aussi "un nexus de terminaisons nerveuses d'appareils qui lui sont extérieurs"¹

¹cf Jacques Donzelot, "la police des familles" p. 87

C'est pourquoi elle ne peut se comprendre et se concevoir qu'en rapport avec le modèle familial "paternaliste" imposé par le patronat dans ses "œuvres sociales" notamment et celui plus "étatique" de l'école.

L'école, qui propose des modes particuliers d'apprentissage, l'Etat à travers les lois sociales et de travail développent une idéologie de la famille particulière, une conception de l'individu qu'il serait nécessaire d'analyser elles aussi, en regard.

1) Les limites de l'autonomie de l'institution familiale ouvrière

a) être jeune, être fille : l'émergence d'une classe d'âge

Pour mener cette réflexion sur les mécanismes de transmission familiale de comportements, de valeurs, qui guident l'insertion sociale du jeune à travers la mise au travail et en particulier de son rôle dans l'accès au premier emploi, il nous paraît heuristique d'examiner tout d'abord les contradictions qui animent le "mode de vie textile". Il serait, en effet, erroné de prendre ce mode de vie pour un isolat monolithique : l'injonction familiale de mise au travail du jeune par exemple, qui obéit nous l'avons vu à une nécessité à la fois de survie de l'unité domestique, et de reproduction de cette unité, a pour conséquence l'émergence d'une classe d'âge des jeunes qui, par ce même mécanisme de mise au travail et d'une sociabilité " horizontale" échappent en partie à la sociabilité familiale. .

L'analyse des récits de vie, si elle met d'emblée en évidence la qualité structurante de ces réseaux de parenté, permet aussi de mesurer en quoi cette socialisation des jeunes par le travail contient, en elle-même, l'émergence d'un temps de vie nouveau : être apprenti à l'usine, c'est être jeune (entre l'enfance à l'école et le statut d'ouvrier) et faire partie d'une bande de camarades que l'on côtoie à l'atelier.

"Toutes les jeunes filles de la Saussaye, on descendait toutes ensemble, on s'attendait pour remonter" Mme L rentrayeuse.*

"Il y'avait une bonne ambiance avec les camarades de St Aubin : on cotisait quelques sous et on allait au pâtissier du bout du pont. Quelquefois on avait pas plus de sous que pour un éclair au chocolat et bien on se le partageait et puis on était contente, quand ça se pouvait" Mme L doubleuse.*

La mise au travail des jeunes dans le textile, si elle se fait par la famille, crée la possibilité d'un temps et d'un espace autonomes pour la jeunesse, établit d'autres relations qui échappent à la parenté : la camaraderie de l'atelier qui naît dans le partage d'un même apprentissage, d'une même condition de vie dans l'exécution de tâches subalternes : ce sont les arpètes qui partagent le peu d'argent qui leur reste après avoir remis leur semaine à leur mère, et achètent des pâtisseries ou qui repartent en vélo, en groupe vers leur domicile souvent éloigné dans les campagnes environnantes. *"Ma première amie sincère, on était comme des sœurs, je l'ai connue en apprentissage. Les parents étaient un peu sévères. Tous les vendredis on prenait une heure et on mangeait de la pâtisserie et on causait toutes les deux. Nos parents ne l'ont jamais su. Sinon on ne se retrouvait pas, il fallait tant de temps pour faire la route, je n'avais pas de sortie, pas de bal"* Mme G tisserande. Ce sont des "camarades" dont on connaît l'importance dans les relations de travail, et dans les valeurs ouvrières.

Ce temps de vie se caractérise par des pratiques spécifiques : la mobilité dans l'emploi est valorisée, que ce soit l'apprentissage de tâches nouvelles au sein de l'entreprise ou le changement d'usine. C'est le temps de l'"ambition". Ces changements sont toujours guidés par des relations inter-personnelles (il faut, avant tout, connaître tel ou tel contremaître), mais ont souvent lieu au sein de réseaux de sociabilité non plus parentale mais amicale : c'est un camarade de travail qui fait bénéficier de ses relations.

Ce temps de marge permet de s'affranchir, un tant soit peu de l'autorité parentale, tout en profitant de la liberté de n'avoir encore créé ses propres liens : ni femme, ni mari, ni enfants.

"On faisait le route ensemble mais on ne pouvaient pas se retrouver après le travail, les parents étaient sévères et puis une fois mariée on a autre chose à faire" Mme V rentrayeuse*.

Ce temps d'apprentissage, d'autre part, affranchit des liens familiaux étroits qui existent dans le travail de la ferme, ou encore dans le travail artisanal : *"on a beau dire, à l'usine, quand la journée est finie, elle est finie, alors qu'à la ferme, pour mon père, c'était tout le temps, sans arrêt"* Mme B. fileuse.

Etre jeune pour un garçon est le temps du café, des sorties et du bal du samedi soir. Etre fille pour sa sœur, est le temps de la coquetterie, de la camaraderie entre femmes.

"Je reculais le réveil pour pouvoir me promener avec les copines au Calvaire. Et cette foutue immaculée qui sonnait l'angélus ! on était tenue !" Mme Q rentrayeuse*.

"J'allais au cinéma le samedi, mes deux frères de chaque côté comme gardes du corps, je n'avais pas le droit d'y aller toute seule. et j'avais 18 ans à cette époque-là" Mme L. rentrayeuse.*

Ce mode de production que représente l'industrie textile, s'il peut se caractériser par des usages particuliers des réseaux de parenté dans la socialisation, par le travail, des jeunes ouvriers, permet en même temps l'émergence d'une sociabilité de "classe" d'âge : celle de la jeunesse à qui le monde appartient.

"Quand on est fille, on croit tout inventer, en fait on n'invente rien, la mode par exemple, on croit inventer, mais on va rechercher ce qui s'est déjà fait, on reprend" Mme A. rentrayeuse.*

Tel me semble être le destin de cette jeunesse ouvrière, qui, en inventant une forme de sociabilité extérieure à leur famille, se ré-approprient l'héritage de leur parents et affirment à la fois ainsi leur identité ouvrière et leur appartenance familiale.

b) les rapports avec les institutions paternalistes :

Au XIXe siècle, l'essor de l'industrialisation est lié à un capitalisme local et familial : l'étude du patronat elbeuvien de 1800 à 1830 d'Alain Becchia, nous montre comment la mobilité socio-professionnelle très intense au demeurant du patronat est déjà masquée par la prépondérance de quelques grandes familles (Grandin, Flavigny, Maille, Quesné...), riches filateurs, manufacturiers ou fabricants qui monopolisent la direction de la ville. Cette assise sociale se consolide d'une politique d'alliances matrimoniales qui concentre, par des redoublement d'alliance entre les familles, les capitaux. Très jeunes, les enfants sont initiés aux affaires, à l'entreprise dont la direction leur reviendra. Les veuves peuvent assumer la direction, tant que les enfants (mâles de préférence) ne sont pas assez âgés. L'endogamie urbaine est très forte et dépasse rarement le bassin de main d'œuvre et la plupart des "horsains" sont des rouennais (entre autre) qui, par leur mariage avec une fille de grand manufacturier assurent leur ascension sociale. L'industrie textile d'Elbeuf est une histoire de familles. Et c'est bien ainsi que l'expriment les ouvriers : *"ici, on travaille en famille"* peut vouloir dire bien sûr que des générations d'ouvriers se succèdent devant les machines, mais aussi que des générations de patrons se succèdent pour les faire marcher.

"Ils étaient frères mais entre frères ils étaient jaloux, c'est comme dans tout : dites pas ça à Mr Georges ! Henriette, il faut pas dire ça à Mr Henri qu'il disait à Mlle Henriette, celle qui nous commandait. Ils nous empêchaient de les renseigner !"



UNE POUPONNIÈRE
Chambre d'allaitement et de consultation.
Un dortoir.

Blui et Blui 1922

"Les trois fils Blin et leur père venaient travailler en calèche, on les voyait rentrer Mr Maurice, Mr André et Mr Ernest"

" Quand Mr André est mort en 1969, la fille de Mr Maurice était mariée à Mr Zimmern c'est lui qui a fait marché l'usine" Mr D service de paie.

"les trois frères Blin travaillaient dans l'usine : Mr Ernest en bas, Mr Maurice dans la grande cours et Mr André au tissage" Mme Q rentrayeuse.*

Ce capitalisme familial va se doubler d'un capitalisme social, lors de la venue des "alsaciens" et l'implantation des grandes usines.

Les Blin, qui arrivent à Elbeuf avec leurs ouvriers en 1870 pour fuir les allemands, importent avec eux l'organisation des usines textiles de l'Est de la France. La véritable saga familiale est celle d'un simple ouvrier Albert Blin qui, avec son frère plus jeune Maurice, tisse à la main des étoffes et qui grâce à son savoir-faire (la qualité de ses étoffes), et son esprit d'entreprise fait l'acquisition, en 1849, d'une usine à Bischwiller, acquisition qui marque le début de la réussite. Cette histoire de l'origine, maintes fois reprise, illustre parfaitement la philosophie patronale : l'amour du travail et l'esprit de famille sont les secrets de la réussite économique. Sa conséquence est qu'il ne faut pas oublier que la qualité du produit (qualité qui assure sa diffusion) dépend de ceux qui le fabriquent. L'obligation de l'apprentissage "sur le tas" est inscrite dans les statuts des entreprises familiales comme Blin et Blin : un fils Blin, voulant entrer dans l'usine devra commencer comme trieur* de laine. Si personne ne se leurre sur les différences des modalités pratiques de l'apprentissage (entre autre sa durée !) auquel sera soumis le fils du patron par rapport à son propre enfant, il est intéressant de considérer que cette obligation souligne, l'idée que le patron est celui qui possède la totalité du savoir-faire dont les ouvriers ne possèdent chacun qu'une partie, de même qu'elle met en acte la valeur de la formation pratique sur une formation scolaire.

Cette histoire familiale va devenir, par les efforts de la famille Blin d'une part et par la réappropriation par les Elbeuviens dont elle est l'objet, un véritable mythe d'origine. Tout d'abord, les événements familiaux ont une incidence sur la vie réelle de l'usine et sont vécus de près ou de loin par tous les ouvriers : naissances, mariages, décès donnent lieu à des cérémonies pour lesquelles des quêtes sont organisées par les ouvriers au profit de la famille patronale auquel ils rendent hommage.

La mise en pratique de cet état d'esprit eut pour conséquence la prise en charge patronale d'une certaine protection sociale de ses ouvriers. Il faut stabiliser la main-d'œuvre ouvrière dans l'entreprise : tout d'abord pour pouvoir former de "bons

ouvriers", puis de permettre que leurs enfants le deviennent à leur tour, enfin de remercier les "vieux" de leur vie passée au service de l'entreprise. Dès 1873 naissent les œuvres sociales de Blin, société de secours mutuels des ouvriers alsaciens, pensions de retraites.

L'autre aspect de cette attitude est plus "noire" : les ouvriers sont vus par les patrons comme nombreux, formant une masse indifférenciée, remuante et inquiétant : il s'agit donc de les stabiliser dans une institution (la famille) qui permet de les identifier.

c) la moralisation des familles ouvrières

Ces œuvres sociales couvrent bientôt toute la vie de l'ouvrier : habitat, jardins ouvriers, protection maternelle et infantile, "goutte de lait"¹, crèche, colonies de vacances pour les jeunes apprentis, atelier d'apprentissage, réfectoire, bibliothèque, pension de retraite, médailles du travail. Des sociétés de musiques et de gymnastiques sont créées, présidées par les patrons et dont les concours sont couronnés par des lots offerts par les directeurs ou patrons de l'usine. Il existe aussi une participation aux bénéfices et un encouragement à l'épargne ouvrière.

"La cité Blin à Saint-Pierre, elle fut construite entre 1928-1930 pour les ouvriers de St Pierre. J'ai acheté celle-ci. Elle leur était louée à un prix infiniment léger. Ils nous faisaient tout : couverture, peinture, ramonage. J'aurais préféré que l'usine tourne toujours pour rester locataire. Elle appartenait à Blin et était gérée par les œuvres sociales"
Mr K. échantillonneur*

Ces œuvres sont relayées par des œuvres municipales qui fonctionnent dans le même esprit : elles sont d'ailleurs, généralement, animées par les femmes des patrons. Les dames de charité qui contrôlent la situation des indigents sont les femmes des industriels.

La mairie d'Elbeuf crée un bureau de bienfaisance en 1854 dont le règlement repris en 1873 édictera ses règles de fonctionnement jusqu'à sa fermeture après guerre et son remplacement par le bureau d'aide sociale.

Pour être admis aux secours, les indigents doivent se faire inscrire. Les sœurs s'assurent de la "légitimité" de leur demande, procèdent à une enquête de moralité dans le voisinage. N'ont pas accès aux droits : les mendiants, les ivrognes, les paresseux, ceux qui vivent en concubinage notoire. Les imprévoyants, qui dépensent trop vite leurs gains

¹du lait de vache est distribué aux femmes de l'usine ayant des enfants en bas âge. Cette mesure fut ensuite reprise par le bureau de bienfaisance et "municipalisée"

n'ont droit qu'à la moitié des secours. Pour être inscrit, le chef de famille doit prouver par un certificat que ses enfants sont bien vaccinés.

Enfin les secours sont calculés par rapport aux revenus de l'unité domestique : la famille même si cela semble pour certains aller à l'encontre des buts proposés. *"Ce barème est certes judicieusement établi, mais il crée dans certains cas une inégalité de traitement entre deux catégories de familles nécessiteuses et au préjudice des familles les plus intéressantes. A le suivre à la lettre, en effet, on est amené à faire masse de toutes les ressources de toute nature qui entrent dans un ménage donné qu'elles viennent du chef de famille, de sa femme, de leurs enfants en âge de travailler vivant avec eux et leur apportant leur gain, ou de toute autre personne. On rapproche ensuite du total des ressources journalières ou hebdomadaires ainsi obtenu, le nombre de personnes vivant ensemble au foyer du chef de famille. Et en appliquant d'une part à ce chef de famille le montant intégral des ressources apportées par lui-même et par les diverses personnes qui vivent à son foyer, en tenant compte d'autre part du nombre total des personnes qu'il a la charge de faire subsister avec les dites ressources, on décide par comparaison avec le barème, si l'assistance doit être accordée ou non. Or ce système favorise la famille où les enfants en âge de travailler ont quitté le toit paternel. Celles, au contraire où l'esprit de famille est développé, où les enfants adultes restent au foyer et subviennent de leur travail aux besoins communs, se voient par suite de cet apport même exclues de l'assistance. Cette conséquence est inadmissible"*¹

Distributions de pain, de viande, fourneaux collectifs ou soupe populaire seront des pratiques communes jusque dans les années 1960.

Les caisses de chômages municipales ouvertes lors de crises conjoncturelles du textile auront le même type de règlement : pas d'alcoolisme ou vice, pas de concubinage notoire, pas de conduite moralement répréhensible. Et bien sûr, ne sont pas secourus les "chômeurs professionnels", ceux qui ne trouvent jamais d'emploi.

Toutes ces institutions sont de véritables voies de moralisation, qui contribuent à diffuser un modèle de comportement, que les familles ouvrières sont sensées mettre en pratique : amour du travail, stabilité, ponctualité, tempérance etc... Ce modèle qui va jusqu'à édicter des règles d'hygiène et d'alimentation permet de véritablement fabriquer le corps et l'esprit du "bon ouvrier".

Cette inscription de l'individu dans un univers de relations familiales est particulièrement sensible dans la protection sociale des œuvres des dames-patronesses et

¹ Assistance aux famille nombreuse Bureau de bienfaisance 2 avril 1914

leur politique "familialiste". Le droit aux indemnités de chômage, tout comme les secours du Bureau de Bienfaisance est ouvert à l'unité familiale dont le chef de famille n'a plus d'emploi, sous condition d'une bonne réputation (pas d'alcoolisme notoire, ou de troubles publics attesté par une enquête de police faite dans le voisinage). Une femme se déclarera donc "séparée" ou "vivante seule" ou à la rigueur fille-mère, plutôt que concubine, pour se voir attribuer des allocations. L'entraide familiale est de rigueur, mais dans une acception restreinte : parents/enfants même majeurs quand ils sont célibataire, grand-parents. Il s'agit d'aider les "unités domestiques" répondant à des normes "familiales" bien précises. Le non-respect de ces normes signifie l'exclusion du système d'aide, non respect attesté par la "réputation", véritable contrôle social, qui déclenche l'enquête.

Les sur-salaires d'avant guerre, sont calculés aussi sur le revenu familial global et donné au "chef de famille", à sa veuve ou encore au tuteur légal des enfants.

d) les rapports avec l'institution scolaire

L'analyse des rapports avec le système scolaire, nous permet de montrer comment ce système de "valeurs" s'oppose, au système scolaire en tant qu'institution "étatique" qui, elle, est exclue de cette idéologie familiale de travail.

"L'école, j'aimais pas" , "l'école, j'aimais ça comme un coup de bâton"

Les enfants, à 13 ou 14 ans, "veulent" ou "doivent" travailler, nous avons essayé de montrer pourquoi. L'école est le monde de l'enfance que l'on doit à cet âge quitter.

En 1833, la loi Guizot sur l'instruction publique a divisé l'enseignement public en école élémentaire et école supérieure. La ville d'Elbeuf possédant déjà une école élémentaire, fait ouvrir un cours supérieur : *"Pères de famille, empressez vous de profiter du bienfait qu'une législation éclairée et tutélaire vous offre, en mettant à votre portée l'éducation qui doit donner à vos enfants des principes de religion et de morale, seuls capables de les bien diriger dans la vie, et des connaissances qui assureront et augmenteront leurs moyens d'existence, et contribueront à imprimer à l'industrie de notre pays ce mouvement de progrès qu'elle attend du concours de tous les citoyens. Manufacturiers, chefs d'atelier, artisans, ouvriers de toutes professions, à quelques degrés de l'échelle sociale que vous soyez placés, seconde les efforts de vos magistrats pour la propagation de l'instruction dans la génération qui s'élève. L'instruction rend les hommes*

plus heureux et meilleurs" Avis aux pères de famille, le maire de la ville d'Elbeuf 6 oct 1835¹

Ce discours aura du mal à se faire entendre.

En 1835, un cours du dimanche, gratuit, sera ouvert : *"Le maire invite les ouvriers à venir profiter d'une instruction mise si facilement à leur disposition. Que ceux qui, dans leur enfance, n'ont pu apprendre à lire, à écrire et compter, consacrent à cette étude indispensable quelques instants de repos du dimanche, ils n'en peuvent faire meilleur emploi. Si l'instruction primaire est devenue un besoin pour tous, ce besoin est plus pressant pour notre localité, dont la nombreuse population est vouée à de stravaux au succès desquels le développement de l'intelligence n'est pas moins nécessaire que la force physique"* Le maire Lefort Henri²

En 1836 une première salle d'asile pour les enfants de 2 à 6 ans est ouverte : *"afin de leur donner gratuitement les soins attentifs qui affermissent la santé et les principes sages qui forment le caractère,[...] et tandis qu'on leur prodiguera les plus tendres soins, vous pourrez augmenter votre bien-être en vous livrant sans interruption à vos travaux"*.³

Un rapport du conseil municipal souligne *"l'avantage aux mères de famille qui auront la facilité de se livrer aux divers travaux de nos fabriques, avec d'autant plus de sécurité qu'elle auront la conviction que leurs enfants seront mieux instruits et plus soignés que par elles-mêmes"* *"on les formera de manière à leur donner des habitudes de régularité et d'ordre dont le peuple a tant besoin et qui lui manque assez ordinairement"*.

Mais les rapports successifs déplorent "la tiédeur" et la faiblesse des parents" leur "peu d'empressement" à bénéficier de l'instruction publique. Ainsi que les habitudes d'école buissonnière et la venue irrégulière des enfants dans les classes.

En 1842, le travail des enfants dans les manufactures fait l'objet d'une réglementation et c'est finalement cette loi qui aura le plus d'effet sur la scolarité des enfants.

En effet elle défend d'admettre les enfants de moins de huit ans dans les manufactures de plus de 20 ouvriers. En outre, le temps de travail est limité à 8 heures pour les 8-12 ans et à 12 heures de 12 à 16 ans ; il est interdit de travailler de nuit pour les moins de 12 ans et les dimanche et fête pour les enfants âgés de moins de 16 ans. Les

¹AM R 392

²idem

³Affiche du 2 Nov 36 signée du maire Lefort Henri AM R 392

enfants de moins de 12 ans, doivent fréquenter l'école, ceux de plus de 12 ans doivent avoir leur Certificat d'étude primaire.

Cette loi relative au travail des enfants va susciter des oppositions de la part des manufacturiers. Ainsi la chambre de commerce de Lille, adressera au ministre de l'agriculture et du commerce ses observations ainsi libellées : *"Que l'état de dégénérescence qu'on signale dans la population ne peut être attribuer que pour une faible part aux abus du travail manufacturier"* mais plutôt *"aux habitudes vicieuses des classes ouvrières"*. Le reproche adressé à cette loi est qu'elle laisse en dehors les ateliers domestique où les abus de travail sont bien plus réel, mais surtout que le repos qu'elle prescrit est *"la naissance du vagabondage"* car l'instruction n'est pas organisée et ne peut remplir qu'une partie du temps laissé au jeune ouvrier. Sa conséquence directe pour les familles ouvrières n'est donc qu'une baisse forcée de salaire qui *"augmente la misère des familles"*. *"Les circonstances favorables à la moralisation des jeunes ouvriers"* ne peuvent exister qu'en agissant sur le milieu social, la famille et l'atelier.

La conséquence de cette loi fut le renvoi des enfants de moins de 12 ans : *"La plupart, et nous dirons même tous les manufacturiers que nous avons visité sont tous dans les meilleures disposition possibles de se conformer à l'exécution de la loi en ce qui concerne les enfants de 12 à 16 ans, mais sont tous aussi unanimes pour refuser le travail dans leur ateliers à tous les enfants de moins de 12 ans, parce qu'ils ne peuvent s'astreindre à suivre les exigences de la loi pour cette catégorie d'enfants"* *"Nous le disons avec peine nos ateliers seront fermés à tout enfant de moins de 12 ans, ce qui deviendra une charge pour les parents qui trouvaient souvent dans ces jeunes bras des ressources importantes et un abri contre la faim."* Juillet 1843 Bureard rapporteur

Enfin en 1882, la loi Ferry rend la scolarité obligatoire pour les enfants entre 6 et 12 ans. Mais aussitôt se crée une commission de "dispense scolaire" pour les jeunes *"eut égard aux besoins des familles, aux nécessité de l'industrie, à l'instruction des enfants"*¹, placés en apprentissage avant 12 ans, qui savent lire et compter. Un certificat de l'instituteur faisant foi. Les dispenses sont accordées aux familles aux revenus jugés faibles, et pour la survie desquelles le travail des enfants semble indispensable : famille dont le père ou la mère chôme, famille nombreuse, veuve chargée d'enfants etc ... Les critères sont les mêmes que pour l'attribution des secours du bureaux de bienfaisance.

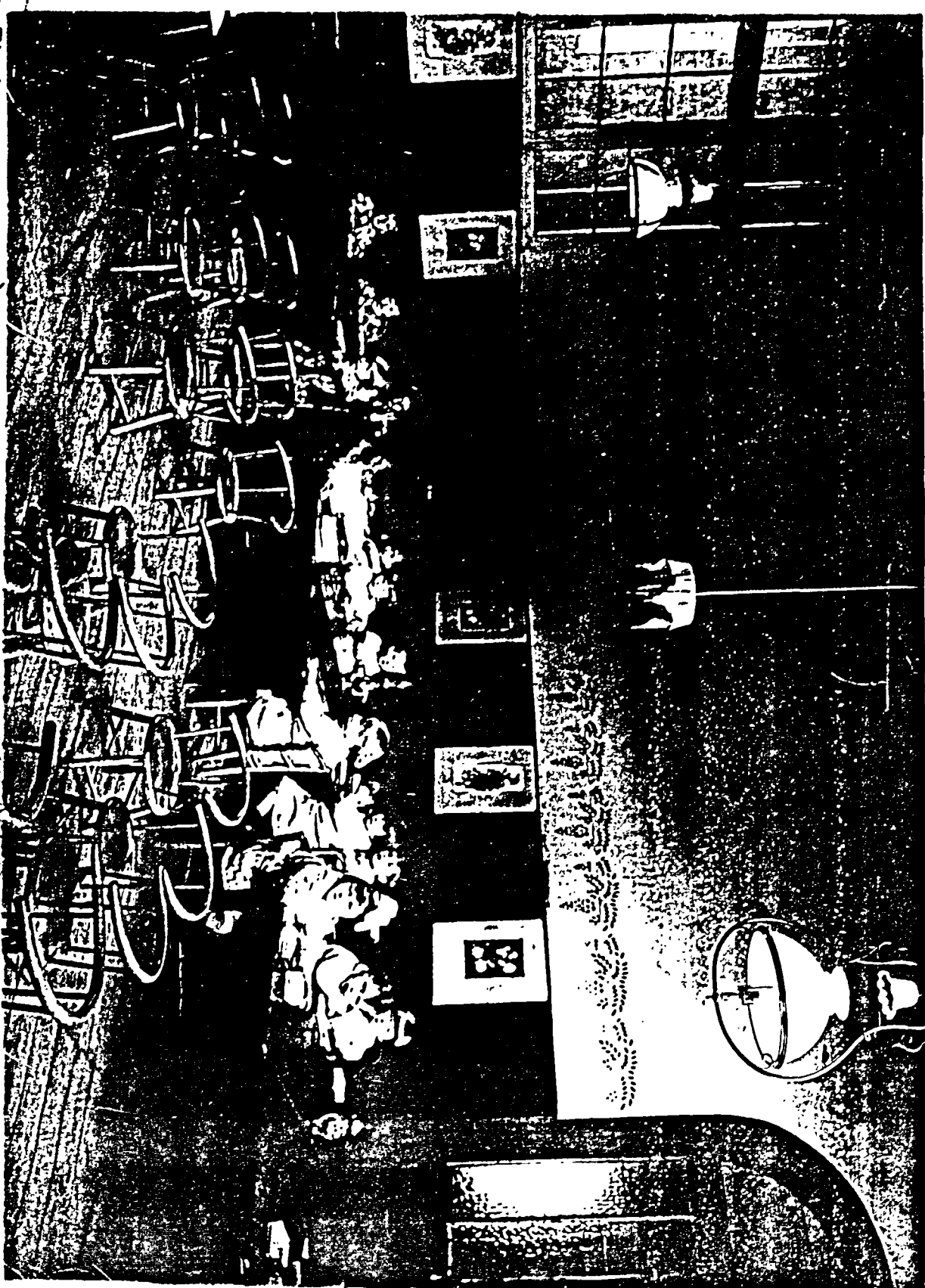
Cette commission est chargée de veiller à la régularité de la fréquentation scolaire. La misère est souvent invoquée pour expliquer la manque d'assiduité : les enfants manquent de vêtements, de chaussures. Les filles sont particulièrement prédisposées à

¹AM R 394 22 fev 1884

* Simsbury
4 March 1930

Bocals Maternell, Mitchell

From 1930



SERVICE ARCHIVES
EUBUF
R 000
DISTRIBUTION

“manquer l'école” car se sont elles qui gardent les malades, les frères et sœurs les plus jeunes etc ... Les garçons eux “aident leur père” ou travaillent chez la voisine.

En 1943, les allocations familiales seront subordonnées à la production d'un certificat de scolarité.

Le 30 oct 1946, le maire d'Elbeuf rappelle que la loi du 22 Mai 46 prévoit une aggravation des sanctions dont les parents sont passibles en cas de manquement à l'obligation scolaire de leurs enfants : *“il est inadmissible de voir traîner des enfants dans les rues pendant les heures de classe. D'autre part, des études surveillées, des garderies, des patronages fonctionnent aux frais de la ville pour éviter que les enfants restent isolés à la maison pendant que leurs parents travaillent”*.

Il semble que peu à peu se prenne l'habitude d'attendre l'embauche après la scolarité obligatoire. Cela ne veut pas dire que l'enseignement scolaire ait réellement pris, dans l'esprit des usiniers, un quelconque rôle de formation des individus, et encore moins de formation professionnellement utile. D'ailleurs, les manufacturiers en mal de main d'œuvre viennent directement proposer des emplois à la porte des écoles.

C'est d'ailleurs aussi l'avis du patronat, où du moins de certains d'entre eux : rien ne paraît devoir remplacer l'apprentissage-maison : Jules Blin dans son opuscule sur “La question de l'apprentissage et l'organisation d'un atelier école”, daté de 1909, souligne *“l'infériorité professionnelle des nouvelles ouvrières dont l'apprentissage a été fait dans une école industrielle”* et il ajoute *“ce n'est que le tissu et l'aiguille à la main que l'ouvrière apprendra son métier”*¹

L'enseignement professionnel est dispensé, pour les futurs cadres et les contremaîtres, par l'Ecole pratique d'industrie : *“J'ai suivi les cours de l'école pratique, un an après le certificat d'étude, au groupe Ferdinand Buisson, dans l'ancienne caserne. A droite, il y avait les hommes qui apprenait le montage, le filage, l'échantillonnage, à gauche les femmes qui apprenaient le rentrayage*”* Mr V. Contremaître

“J'ai été à l'école primaire supérieure jusqu'à 16 ans et puis je suis entré chez Blin. Mon père travaillait chez Blin. J'ai fait des stages de formation administrative dans le bureau et l'atelier. Quand on est jeune, on touche à tout. A 19 ans j'ai fait un stage technique de filature et tissage et j'ai été nommé en remplacement d'agent de maîtrise. A 29 ans j'ai eu un poste à responsabilité sur 100 personnes” Mr X directeur technique

¹“La question de l'apprentissage et l'organisation d'un atelier-école de rentrayage par Jules Blin , Rouen Impr. Léon Gy 1909 28 p.

Les cours professionnels de la Société industrielle d'Elbeuf, dépendant de la Chambre de commerce et d'industrie, prépare au CAP, et au brevet d'enseignement industriel, en cours du soir¹.

"Je suis resté un an, je voulais travailler, je m'ennuyais à l'école, je voulais travailler. J'étais jeune, je voulais gagner de l'argent. Je suis rentré chez Fraenckel, mon père avait un ami qui y travaillait, c'était par connaissance, ce qui se fait toujours, y' a pas de changement. Je suis rentré au tissage et puis j'ai suivi les cours du soirs à l'école manufacturière J'avais le plaisir de travailler de gagner ma vie.[...] On travaillait de 7 heures à midi et de 13h 30 à 18h 30 et puis on avait cours jusqu'à 20 h, deux soirs par semaine le lundi et le vendredi"

"Tous les mois le patron nous réunissait, pour savoir comment on suivait, on avait des carnets, il nous suivait avec des carnets et nous posait des question, pour savoir comment on suivait. Quand on travaillait bien, on avait le droit à du chocolat" Mr V contremaître

"Pendant 4 ans, puis à 18 ans je suis sorti de l'école. Dans la journée ça nous servait pas encore ce que nous avions appris le soir" Mr V contremaître

"A l'école pratique j'avais appris le service mécanique, à pousser la lime, ça servait toujours. Fallait pas rigoler, on avait un ingénieur quand il passait derrière nous, on avait le droit à la baffe, même aux cours du soir, fallait pas rigoler, et ça rigolait pas. On avait quand même la crainte, on se disait si on fait des blagues, on risque de perdre sa place (je n'en dis pas plus !)" Mr V contremaître

En 1945, l'usine de confection Weill et Bernheim ouvre des cours de formation professionnelle au sein même de l'entreprise où la formation ménagère et familiale est obligatoire pour les jeunes filles : *"La direction de la manufacture elbeuvienne de vêtements, encouragée par les conseils du comité d'organisation et intéressée par les réalisations sociales, s'est attachée à donner une grande ampleur à l'apprentissage au sein de l'entreprise. Elle rend service à l'individu, à la collectivité et à l'Etablissement en développant chez les moins de 18 ans le goût du travail beau et bien fait."*

Ces cours ont lieu trois fois par semaine : deux sont des cours professionnels et techniques sous la direction des chefs de fabrication et des contremaîtres d'atelier, et le dernier est intitulé séance d'instruction générale où *"une institutrice diplômée et l'assistante sociale proposeront des conférences, causeries et films"*, dont les thèmes sont la géographie de la France, l'industrie agricole, notamment la culture des plantes fourra-

¹AM R 566

gères, textiles et oléagineux, le lait, le beurre et le fromage, l'hygiène et la puériculture et 10 séances d'enseignement ménager.

"Le CAP je ne sais pas qui l'a institué, c'est un progrès sans l'être, ça défavorisait certains. C'est les patrons qui l'ont voulu, Bonne ou mauvaise rentrayeuse on pouvait buter sur l'épreuve d'économie domestique. Mr K., un bel homme, mais quel coureur ! c'est lui qui donnait les examens, à l'école manufacturière. Le CAP, on le préparait sur le temps de travail, le soir et l'économie domestique le jeudi matin, ça n'arrangeait pas tout le monde, celui qui faisait son boulot, qui n'arrivait pas à écrire, à compter ... ça n'a rien à voir !" Mme L rentrayeuse*.*

"On a eu des cours de rentrayage, mais dans le fond, ça nous a apporté pas grand chose, mais on a préféré tous les pratiques, oh oui." "La Chaîne, la trame, mais tu l'apprenais avec la maîtresse." "Il nous faisait faire ça sur des cahier, on recopiait ça, on perdait notre temps parce que par le fait, nous c'était la pratique nous on connaissait, ce que c'était que le tissage, la laverie, tu arrives à t'y retrouver dans l'usine" "ça nous intéressait pas tellement" "On y allait une fois la semaine, une heure, c'était un peu la récré" "C'était un chef du tissage qui nous faisait cours, la chaîne, la trame, le dessin, il nous faisait le dessin et on le recopiait dans un cahier, on les avait déjà appris avec notre maîtresse. Tu sais quand tu apprends le rentrayage*, tu es obligée de savoir, tu le sais au fur et à mesure que tu l'apprend sur le tissu" "avant y'avait jamais de cours, c'est là que ça a démarré (en 50) celle qui n'avait pas son certificat d'étude, elle pouvait pas être rentrayeuse**, c'était absurde, c'était absurde, parce que n'importe qui, peut, quand on fait la pratique, c'était dur le rentrayage*, m'enfin, quand on est sur le tissu, on a pas besoin de savoir compter, on se débrouillait, tu n'as pas besoin d'un certificat pour apprendre ton métier" "Je crois que c'était pour sélectionner, parce qu'il y avait une grande quantité de filles qui voulaient être rentrayeuses*" Mme N. rentrayeuse*.*

Ce dont témoigne ce récit, c'est du fossé qui existe entre l'apprentissage d'un métier, qui se fait de manière déductive et les apprentissages scolaires qui font appel à des raisonnements inductifs, pragmatiques. Le métier s'apprend, cas par cas, défaut par défaut. C'est la réparation d'un défaut particulier qui mène la rentrayeuse* à "voir" la chaîne et la trame, à comprendre le dessin et donc à généraliser son expérience. A l'école, même dans le cas des l'école pratique ou professionnelle, le professeur commence ces leçons par des généralités sur le tissage et dessine d'emblée un "modèle" de tissu. C'est d'après ce modèle que doivent être reproduits les différents cas de défauts : le raisonnement mis en œuvre est ici, déductif.

De plus, les apprentissages scolaires ont l'aspect ludique des activités gratuites, non rémunérées et dont qui ne sont pas prises dans le rapport hiérarchique habituel. C'est

pourquoi le rapport pédagogique est décrit comme un rapport soit de séduction soit de récompense (enfantine : du chocolat) et non plus celui de respect et de crainte qui sont les ressorts, nous l'avons vu des rapports d'"apprentissage sur le tas". Seule, l'affirmation du lien entre l'école d'apprentissage et l'usine, parce que l'une est l'émanation de l'autre, permet de maintenir, sans grande illusion quant à l'utilité professionnelle réelle des apprentissage, sa nécessité dans la carrière ouvrière.

La dernière affirmation importante de ces discours est que l'obligation d'avoir un diplôme pour exercer certains métiers, n'est qu'une sélection déguisée et somme toute déconnectée de toute utilité professionnelle : la reconnaissance d'un savoir scolaire comme le succès à l'épreuve de lecture ou de calcul est complètement différente des performances réelles de comptage du nombre de fils par exemple nécessaire à l'apprentissage du métier de rentrayeuse**. Quant à la tentative d'instruction générale, qui se confond avec des principes d'hygiène et de morale que le patronat veut inculquer, par ce biais, aux ouvriers, elle ne trompe personne. Son efficacité est en certainement réduite d'autant.

"Tout le monde peut pas faire des études, mais avant, tout le monde pouvait apprendre un métier, maintenant c'est plus possible"

Le lien créé par l'institution scolaire entre diplôme et compétence professionnelle n'a, ici, aucun sens. D'autant plus, la distinction entre performances "intellectuelles" et performances "professionnelles" sont non seulement complètement dissociées, mais encore cette dissociation se trouvent "naturalisée", par la conception du monde, ou peut-être l'idéologie partagée, qui donne sens aux rapports sociaux spécifiques de ce mode de production.

Mais avant d'analyser ces rapports sociaux, il nous faut montrer que cette idéologie n'est pas l'apanage des seuls ouvriers. Elle est partagée par les familles patronales. La sous-scolarisation affecte aussi, de manière endémique la bourgeoisie de la région *"La richesse traditionnelle de la région, l'importance et la variétés des débouchés pour les jeunes, les possibilités d'accès à des fonctions de responsabilité dans des professions régionales typiques, commerce, négoce, sans avoir recours à une formation universitaire ou même secondaire sont autant de raisons qui ont également expliqué, dans le passé, une sous-scolarisation qui se répercute aujourd'hui au niveau de l'enseignement supérieur."* écrit F.S Gay dans son étude de la région rouennaise.¹

¹Notes et études documentaires n° spécial 4130-4131-4132, Nov 74, documentaion française, 92 p. Paris p.67

EN 1974, une étude sur les niveaux de qualifications professionnelles, dans l'usine Blin, nous montre, que tous postes confondus, il n'y a qu'un seul diplômé de l'enseignement secondaire général dans tout l'établissement.

2) la "naturalisation" des rapports sociaux

La succession des générations dans l'usine "*on est dans le textile de père en fils*", favorise l'impression de permanence de l'industrie textile : permanence de la production "*le textile on en aura toujours besoin*", permanence des rapports sociaux : "*Y a des ouvriers et puis y'a des patrons, faut de tout*", permanence de la division du monde : "*y'en a qui sont manuels et d'autres qui sont intellectuels, tout le monde peut pas être pareils*". Et cette impression de permanence, d'immutabilité des choses fonde la "naturalisation" de l'ordre du monde. Les rapports sociaux dans l'usine expriment cet état de fait.

a) le contremaître : entre l'arbre et l'écorce

La relation hiérarchique dans ce cadre quotidien est celui que l'ouvrier entretient avec son contremaître. Il est placé sous son autorité directe. Son embauche, sa "carrière", l'embauche éventuelle de sa parentèle dépendent de la qualité de cette relation :

"La maîtresse était très agréable, y'en avait qui se plaignaient comme chez Canthelou, mais moi je ne peux pas dire, j'ai toujours eu des bonnes maîtresses. C'est toujours pareil, il fallait travailler, y'en a malgré tout qui en prenaient à leur causette et bien la maîtresse elle n'admettait pas cela ou alors ... " Mme B rentrayeuse*.

"Si on bavardait de trop, elle nous disait demain toi tu ne viendras pas travailler ou alors il fallait le lui demander. Une journée sans travail, on était pas payée et ça parce que l'on parlait entre nous" Mme L apprentie rentrayeuse*.

De même que dépend de son bon vouloir, la difficulté du travail : "*On avait des pièces délicates, toujours les même. C'était de la faute à la sous-maîtresse qui distribuait le travail*" Mme G rentrayeuse*. Le contremaître ou la maîtresse est la seule courroie de transmission entre la direction et les ouvriers :

"Il y avait une grosse différence entre l'ouvrière et la direction. On avait pas le droit d'arrêter un directeur; tout passait par le contremaître. Dans les petites usines ils

étaient plus compréhensifs mais dans les grosses c'était militaire, on ne les voyait jamais"
Mme L rentrayeuse.*

"Le patron venait voir la maîtresse, puis il repartait, il impressionnait beaucoup. Pas le droit à la parole" *Mme L rentrayeuse*.*

Mais ce rapport hiérarchique est d'une certaine manière légitimé, nous l'avons vu, par le partage de mêmes valeurs : celle du travail, du savoir-faire et de l'expérience et sa métaphorisation familiale.

D'autant plus, que quelquefois, il s'agit bien d'un rapport de parenté réel.

" Mon frère René, il était contremaître chez Nivert. Un jour, on a fait grève : personne n'est rentré, tout le monde est resté sur le trottoir, il est resté avec eux et il a perdu sa place. C'est eux qui l'ont recasé pour pas créer de précédent (B Plumet, le fils, pas le père, il l'aurait pas fait lui), c'est une vache le fils c'est la vérité, y'a pas meilleur qu'une vache elle vous donne son lait puis sa viande." *Mme L rentrayeuse*.*

b) les relations avec "le bureau" :

Beaucoup plus problématiques sont les relations avec le personnel administratif, qui lui n'est pas considéré comme partageant les valeurs du travail ouvrier. *"A 16 ans j'ai eu mon brevet élémentaire, j'ai voulu travailler, je ne voulais pas aller à l'école normale. En sortant de l'école supérieure, j'ai trouvé directement une place chez Berheim. La famille voulait que je retourne chez Blin à l'ourdissage, c'est pas pareil comme responsabilité. Je préférais le bureau mais ils ont insisté. Tout le monde était chez Blin : grand-mère à l'épincetage, grand-père à l'encollage, mère au triage, père au tissage, mes oncles étaient chef encolleur* et chef ourdisseur*. Ils m'ont trouvé une place à l'ourdissage où je faisais les dessins à partir des cartons"* *Mme G. ourdisseuse**

La coupure entre les deux monde est complète : *"Vous savez, on était à l'atelier, on savait pas se qui se passait dans les bureaux"* *M.L rentrayeuse**. D'autant plus que les emplois de bureaux sont quelquefois occupés par la famille des directeurs : *"Il fallait faire attention. la femme du directeur travaillait dans notre pièce, à la comptabilité"*

"J'étais pas bien vu, mais j'étais accepté" *Mr D service de paie*

La coupure entre "cols blancs", pourtant pas vraiment mieux payés et "bleus" semble plus importante finalement que celle, hiérarchique, entre ouvrier et contremaître.

c) Les relations avec le patronat

"j'avais un bon patron qui avait confiance en moi et moi je disais à l'autre : tu sais quand tu verras Mr Georges, n'oublie pas de le saluer. Il m'appelait Charlotte et puis il s'excusait ! Et je lui disais du moment que je ne vous appelle pas Georges. Après ça a été son fils" Mme G. tisserande

Les rapports sociaux entre les ouvriers et le patronat, dans ce type de conditions socio-économiques ne peuvent être que très particuliers : la majorité de la population se trouve sous la "protection" de quelques notables industriels qui contrôlent non seulement le marché du travail, mais aussi les institutions publiques.

"Quand il voulait il faisait du bien, il donnait beaucoup à certaines personnes, il faisait des dons à la Saussaye. Il donnait aussi pour Elbeuf, aux écoles, à l'école Fénelon" Mme B rentrayeuse.*

"Mme B, malade, malheureuse, toute les semaines elle avait une enveloppe".

Les syndicats et organisations ouvrières, qui se créent dès 1892 et ouvrent leurs propres bourses du travail, n'auront qu'une audience limitée. Les grèves qui eurent lieu notamment en 1920, 1936, 1947 et dans une certaine mesure 1968, sont vécues dans le contexte local, comme des explosions de colère (la grande grève de 36 a pour cause, dans les témoignages oraux, dans la mémoire des acteurs, l'introduction du système "bedeau", système de rationalisation des tâches, qui aboutit à des élévations du nombre de pièces à fournir, ces récits dont l'analyse reste à faire, apporte un éclairage intéressant d'une part, sur la manière locale d'interpréter un événement national, d'autre part sur la manière dont s'organise et les formes que prennent la protestation sociale : arrêt de travail, occupation des usines, mais aussi entretien des machines, solidarité des femmes, chants et manifestations, enterrement du "bedeau" et mise à feu de son effigie sur la place publique, les premiers congés payés et l'augmentation des salaires, savoir finir une grève etc ...

Si le patronat considère sa main-d'œuvre comme des hommes à éduquer, à fixer dans leur famille, dont la misère n'est que le résultat d'habitudes de consommation d'alcool et d'imprévoyance, et considère qu'il est de sa mission d'en protéger les enfants, les ouvriers voient souvent leur patron comme une personne à qui ils doivent le respect quand ils lui reconnaissent des capacités de travail, mais qui ne fait pas partie de leur monde, et cela malgré la familiarité qui naît de les avoir vu grandir dans l'usine, puis faire leur "apprentissage" de leur rôle de patron.

"le patron savait apprécier ceux qui travaillaient" Mme B rentrayeuse.*

S'ils les vouevoient, ils les nomment "Monsieur Claude" ou "Monsieur Michel". Les "bons patrons", eux, connaissent le nom de leurs ouvriers et ne manquent pas de les tutoyer. Et s'ils ne manquent pas non plus, à l'occasion, de leur parler de leur propre famille au risque d'en paraître ennuyeux, ils n'oublient pas de demander aussi, quand le besoin s'en fait sentir, des nouvelles de la famille de leurs interlocuteurs privilégiés, des seuls ouvriers qu'ils connaissent vraiment, je veux parler des contremaîtres.

"ça lui plaisait parce que l'on demandait jamais rien hein ! Et puis il nous faisait un discours un bon moment, sur sa famille; alors on restait sans travailler, on pouvait pas tirer la pièce et lui dire : allez tu nous embêtes, alors on écoutait" Mme B rentrayeuse.*

Enfin, leur vie fait partie du "patrimoine collectif". Leur vie publique autant que privée, celle que l'on connaît et celle qu'on leur prête sont l'objet de commentaires, ou de rumeurs : par exemple des liens familiaux avec des personnes de la politique ou de la finance connues nationalement leur sont donnés. Leur renommée fait celle d'Elbeuf.

Pourtant patrons et ouvriers appartiennent à deux mondes radicalement différents : le seul endroit de rencontre ne peut être que l'usine et le procès de travail.

"Ils passaient, mais ils ne nous adressait pas la parole pas à nous, ils passaient dans les atelier mais on avait un respect qu'on tenait et que eux ils faisaient tenir. Reine

"Pas de rapport avec les patrons : ils nous regardaient pas plus que la poussière de leurs chaussures. De notre temps, c'était des seigneurs !" Mme X tisserande

"Chez nous avec mon père, on les respectait, le patron, c'est le patron" Mme Q. rentrayeuse.*

d) mythe fondateur et identité locale : "Ici, on était tous dans le textile"

"C'est à Elbeuf, et dans l'industrie textile que j'ai appris le respect du travail bien fait. L'amour des belles laines et des beaux tissus était général. Le trieur* devant sa claie palpait avec bonheur les courtes mèche à pointes noires des laines d'Australie. Au magasin, lorsque les pièces finies étaient déployées, nous admirions avec fierté les surfaces brillantes des drapés ou celles, moelleuses et mats, des velours de laine. la conscience professionnelle, par tradition, était -et reste- à Elbeuf, exigeante. L'apprêteur n'était satisfait que s'il arrivait à donner à ses peignés foulés le toucher plein et souple des tissus anglais. Louvetiers*, fileurs, tisserands, foulonniers*, épinceteuses*, retrayeuses*, teinturiers, laineurs*, tondeurs*,

décatisseurs*, tous avaient l'amour de leur métier. Tous sentaient qu'ils participaient à une œuvre commune et que cette œuvre devait être digne de la ville et de son grand nom.

André Maurois¹

Mais, au delà de la différenciation sociale qui résulte de cette relation hiérarchiquement inégale, les deux mondes créés par la division du travail se trouvent aussi structurellement liés. Autrement dit, cette différenciation sociale s'exprime dans un système de valeurs communes

Ce système s'appuie essentiellement sur le partage de la valeur du travail : les ouvriers appréciés par leurs qualités de travail ne sont jamais laissés dans le besoin, les patrons sont reconnus par leur connaissance du travail, leur capacité à effectuer n'importe quelle tâche dans l'usine.

"fallait le connaître, moi je ne peux pas dire, il m'a jamais rien dit, je faisais mon travail" Mme B rentrayeuse.*

La deuxième grande valeur partagée est celle de l'inscription de l'individu dans son appartenance familiale : l'individu existe dans la relation à sa famille. La prise en charge "paternaliste" des ouvriers englobe toute sa famille : le fils d'un ouvrier de chez Blin sera plus facilement embauché qu'un autre.

Les entreprises, vues par les ouvriers, sont aussi des "histoires de familles", même lorsque cela ne correspond plus à une réalité : *"A Union et travail on était en famille aussi R C. c'était un bon petit directeur" Mme H rentreuse**

Mais surtout leur destin est lié à celui de la famille qui l'a fondée. Leur bonne marche ou leur mauvaise marche sont commentées et réinterprétées dans des termes d'affaiblissement du lien parental qui unit les dirigeants : *"du temps des frères ça allait bien, ils connaissaient le boulot, on a beau dire quand ça a été les gendres, c'était pas pareil"* ou bien encore en terme de multiplication des liens au sein de l'entreprise : *"du temps du père ça allait, mais du temps des fils, vous voyez pas le nombre de patrons qui vivaient sur l'entreprise, ça ne pouvait pas durer"*.

Ce discours peut prendre aussi le ton de la décadence inexorable qui affecte toute chose, de l'âge d'or du grand-père, l'âge d'argent du père et l'âge d'airain des fils.

¹André Maurois Charles Brisson, J. Clarenson Syndicat Patronal de l'Industrie Textile d'Elbeuf-Louviers, "Elbeuf-Louviers" 1951, Elbeuf, 50 P.

Une troisième valeur serait peut être une conception commune de l'histoire, à travers la permanence des familles, qui explique l'impossibilité (encore actuelle chez les anciens ouvriers) de penser la fin de l'industrie textile : *"le textile, ça a toujours existé, on en aura toujours besoin !"*

C'est la permanence des familles qui est garante de celle de l'industrie : *"Claude Zimmern, un gendre médecin, a fait tourner l'usine jusqu'à la fin. "Tant que je vivrais l'usine tournera" il nous avait dit au comité d'entreprise, de fait quand il est parti, deux ans après l'usine fermait" Mr K échantillonneur**

Cette impossibilité de concevoir le changement autrement que dans la permanence des générations, amène à faire de la faillite des industries textiles un événement qui relève de l'impensable : *"Je n'ai jamais compris, juste avant d'être licenciée, les usines tournaient à bloc, on faisait des heures supplémentaires"*.

Alors les explications trouvées, après coup, à ce drame en fait, soit un drame cosmologique dont la cause serait d'ordre météorologique : *"il n'y a plus d'hiver, alors on a plus besoin de paletot"*, d'ordre technologique : *"c'est le synthétique qui nous a mis dedans, le nylon et le tergal"*, d'ordre sociologique : *"on ne s'habille plus comme avant"*, *"c'est le slip qui a fait tombé la flanelle"* ou encore mythico-géographique : *"c'est à cause de la concurrence de l'orient"*

L'ordre de monde, immuable, s'est mis à bouger : *"avant, on voulait que ça dure, un beau manteau ça durait des années, maintenant on veut toujours changer !"*

"J'ai eu la larme à l'œil quand les sirènes ont fonctionné pour la dernière fois, c'est qu'il n'y avait plus de travailleurs, c'était l'agonie" Mr P. piqueur de carton*

Il s'agit bien sûr de "valeurs" d'où peuvent découler des stratégies différenciées d'adhésion ou de rejet : il n'empêche que les conduites des acteurs sociaux seront décryptées d'après elles, que ce sont elles qui leur donnera sens. Nous avons vu qu'un "voltigeur" ou quelqu'un qui a "le bonnet près de la tête" ne jouira pas de la même considération que celui qui s'inscrit dans une carrière stable, quoique les excès nuisant les "trop stables", ceux qui sont dits être "de père en fils" ou "en famille" dans telle entreprises, de même que les amours usinières, seront aussi stigmatisés dans les discours.

Et c'est d'après ces valeurs que se crée la réputation de "bon" ou de "mauvais" patron, de "bon" ou de "mauvais" ouvrier, qui se résume peut-être dans le choix d'une conduite équidistante des deux pôles de conduite : comme savoir "boire son coup" sans

vouloir renoncer à toute forme de consommation d'alcool mais sans devenir pour cela dépendant, telle devra être la domestication de l'alcool, étape nécessaire pour un jeune homme dans son apprentissage de l'âge d'homme, et de la sociabilité masculine. Comment pour une jeune fille, concilier et mener de front sa vie extérieure d'ouvrière d'usine, avec celle, à l'intérieur du foyer, de femme et de mère de famille.

Par ce mot *Tous*, nous pouvons entendre à la fois une identité locale : toute l'agglomération, mais aussi une identité sociale : tous des ouvriers, et une identité familiale : tout le réseau de parents. Industrie textile, famille ouvrière, agglomération d'Elbeuf ne se dissocient pas dans cette parole constamment entendue.

Ces identités trouvent ici leur unité dramatique particulière : un lieu vécu : l'usine, une activité : le travail ouvrier, une histoire : celle de l'agglomération d'Elbeuf, même si elles s'y conjuguent à l'imparfait.

et maintenant ? rupture et continuité

Si les relations professionnelles dans ce milieu historiquement issu d'une industrialisation de type paternaliste, pouvaient être vécue comme des "métaphores de la relation familiale", qu'en est-y actuellement après la fermeture des usines de textiles, le changement complet du paysage industriel ?

Ce "mode de vie" est aussi pris dans le mouvement d'une histoire socio-économique qui lui échappe : celle de la crise du textile, du développement du "fordisme" et de la parcellisation des tâches, de l'internationalisation du capital tout autant que celle de la politique de décentralisation de l'usine Renault ou de la crise économique actuelle et les difficultés de l'institution scolaire etc...

Durant la crise du textile, c'est non seulement le paysage urbain qui se couvre de friches industrielles, mais bien toute une organisation sociale, une culture spécifique qui se fissure.

La venue de Renault à Cléon peut être analysée dans ce contexte : à un patronat local, se substitue l'Etat ; à un mode de production qui divise le travail par tâche, celui des chaînes de montage et de sa parcellisation (on n'est plus rentrayeuse* chez Blin mais ouvrière aux Piles) ; à une industrie offrant de nombreux emplois féminins qualifiés, des emplois d'O.S chez Renault (un certain chômage féminin commence à se faire sentir à

cette époque) ; à une usine en plein cœur de la ville, un site industriel excentré qui va faire littéralement exploser Cléon qui voit sa population se multiplier par 4 en 20 années, tandis que celle d'Elbeuf à tendance à stagner pendant le même temps.

Mais surtout cette implantation de la RNUR marque le passage d'une situation mono-industrielle où le partage d'un même métier (être rentrayeuse*, tisserand, foulonnier* ...), d'un savoir-faire plus ou moins valorisé suivant des critères et des valeurs (la longueur de l'apprentissage, les salaires proposés, les possibilités de carrière dans l'entreprise) structurait les relations inter-personnelles au sein de l'usine à celle d'un quasi-monopole de l'emploi (en ce qui concerne les hommes en tout cas) par une entreprise : c'est le passage, pourrait-on dire, d'une culture de métier à la culture d'entreprise !

La suite de l'analyse devra donc, me semble-t-il, se porter sur les transformations qui affectent actuellement les rôles des réseaux de parenté. Car si les stratégies de regroupements familiaux au sein de l'entreprise existent toujours dans la RNUR en l'occurrence, il ne s'agit plus de transmettre un savoir-faire, mais de trouver un emploi lié à une qualification (ou une absence de qualification) acquise à l'extérieur dans l'institution scolaire en général. Les familles "Renault" partagent plus des avantages sociaux liés à l'appartenance à la régie : hauts salaires par rapport à ceux pratiqués dans la région, existence d'un comité d'entreprise qui gère crèche, colonie de vacances et prêts d'accession à la propriété, qu'ils n'ont en commun un métier.

Allongement du temps de scolarité, élévation du niveau de vie, découverte du temps des loisirs sont quelques-uns des corollaires de ce nouveau mode de production.

Que devient alors l'apprentissage dans l'usine, comme socialisation d'un jeune, quand il s'agit, avant tout d'une maîtrise corporelle d'un geste technique simplifié à l'extrême ?

Comment se réinscrivent ces relations de parenté dans un contexte de sociabilité d'entreprise si différent, quel sens prennent-elles ?

Quels modèles d'identification sont efficaces dans la socialisation des jeunes, si le modèle scolaire semble échouer et le modèle familial n'est plus aussi prégnant depuis que la valeur du travail n'est plus la seule valeur structurante ?

C'est pas qu'il y a du chômage, c'est qu'il n'y a plus d'emploi

Enfin, le début de notre travail sur les jeunes chômeurs, nous permet d'émettre l'hypothèse de l'efficacité de ces réseaux familiaux quand à la gestion de la situation de chômage (de recherche du premier emploi).

Il semblerait que l'accès au travail "au noir" ou au "petits boulots" soit guidé par des réseaux d'inter-connaissance et que la réputation familiale et l'insertion familiale du jeune aient une importance. Et même, "connaître quelqu'un et être bien connu" soit d'autant plus important que le marché de l'emploi se rétrécit. Le marché intérimaire du travail par exemple, semble s'organiser en petits réseaux privilégiés.

Quel est le poids des réseaux familiaux ? Quel sens est donné à la mise au travail quand l'emploi est inexistant ? Où et par quelles valeurs s'effectue la socialisation des jeunes ? Quel est le poids de l'ancrage familial de l'individu à la mesure de la "bonne distance" ?

Telles sont les questions qui se posent encore.

Glossaire

apprêts ou apprêtage : recouvre le lavage, l'épincetage, le rentrayage, le foulon, le tondage, toutes les opérations qui préparent le tissu déjà tissé à la vente

battage : action de battre les laines, les cotons

batteleur, euse : ouvrier chargé de battre les laines

blanchissage ou blanchiment : certaines étoffes dont les flanelles étaient blanchies par action chimique

bobinage : action d'enrouler les fils, la laine sur une bobine

bobineuse : ouvrière chargée du bobinage

cardage : action par laquelle l'ouvrier dénoue et démêle les fibres de matières textiles et les isoler les unes des autres en même temps qu'il les redresse, les parallélise, les nettoie, fait disparaître les inégalités et les nœuds

cardier : ouvrier chargé du cardage

cureur de chardon : ouvrier chargé du nettoyage des chardons qui, originellement aidait à carder les laines, avant l'utilisation du loup.

débarrage : opération qui consiste à faire disparaître les irrégularités de l'étoffe finie ou teinte sous forme de barres longitudinales ou transversales qui dans ce cas prennent le nom de rayons, à l'aide d'encre ou de teinture.

débarreuse : ouvrière chargée du débarrage

débourreur : synonyme de cardier

décatissage : action d'exposer une étoffe à l'action de la vapeur d'eau à l'aide de machine : boîte à vapeur, machine à décatir

décatisseur : ouvrier chargé du décatissage

dégraissage : ou déssuintage : action de retirer le suint de la laine

donneuse : donne les fils pour monter la chaîne des métiers suivant le "bref" à la rentreuse qui les rentre dans les lames du métier à l'aide d'un crochet

échantillonnage : préparation des dessins et réalisation des échantillons de tissus de la nouvelle collection.

échantillonneur, euse : ouvrier chargé de l'échantillonnage

effilocheuse : sépare les fibres de la laines avant le filage

encolleur : chargé du collage de la trame, qui permet de la raidir pour faciliter le tissage.

ensimage : opération qui consiste à lubrifier les laines pour faciliter le cardage et la filature

épincetage ou épaillage : action de débarrasser le drap des pailles et de toutes matières végétales.

épinceteuse : ouvrière chargée de l'épincetage

foulage ou foulon : opération qui a pour but de resserrer et de feutrer les fils de la laine en donnant au tissu douceur et mollesse.

foulonnier : ouvrier chargé du foulon

lainage : opération qui a pour but de donner au tissu un aspect pelucheux et doux faisant revenir le poil ou duvet du fil à la surface du tissu

laineur : ouvrier chargé du lainage

loup : instrument à pointe métallique qui brise la laine sur ses pointes en tournant et la fait sortir floconneuse

louveteage : action de soumettre la laine au loup

louvetier : ouvrier chargé du loup

montage : action de monter les chaînes sur les métiers à tisser, d'après un modèle ou bref

monteuse : ouvrière chargée du montage

nouage : action de nouer les fils sur le métier afin de préparer la chaîne

noueur, euse : ouvrier chargé du nouage

ourdissage : opération préalable et préparatoire au tissage qui consiste à former la chaîne.

ourdisseur, euse : ouvrier chargé de l'ourdissage

passieuse ou visiteuse : rentrayeuse qualifiée chargée de vérifier le tissu sur les métiers

peignage : opération qui a pour but l'épuration, la préparation et le triage des divers textiles avant le filage

piqueur de carton : préparation des brefs ou des modèles de montage de chaîne d'après les échantillons.

presse : après le décatissage, le drap était étiré et mis sous presse pour sécher.

presseur : ouvrier chargé de la presse

ramage : action de sécher l'étoffe par une tension uniforme et de lui donner en même temps une largeur régulière sur toute la longueur.

rameur : ouvrier chargé du ramage

rattacheur, euse : ouvrier chargé de nouer les fils sur les métiers à filer

rentrayage : réparation à l'aiguille des défauts du tissage. S'effectue "au gras" sur du tissu non apprêté ou encore en finition, avant la vente.

rentrayeuse : ouvrière chargée du rentrayage

retordage ou tordage : action de tordre les fils avant le filage.

tondage : tonte de l'étoffe avant le décatissage

tondeur : ouvrier chargé de la tonte ou rasage des étoffes

tordeur, euse : ouvrier chargé du tordage

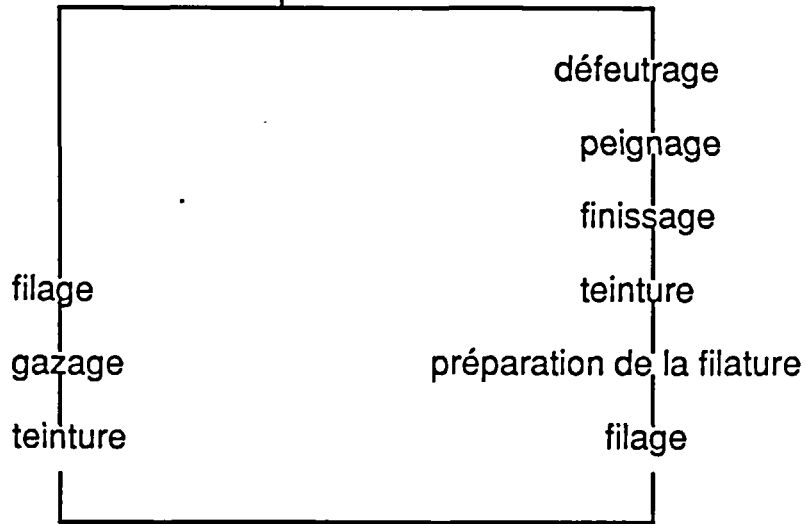
Etapes du travail de la laine

PREPARATION

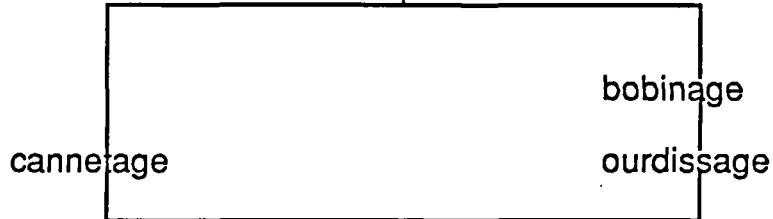
ouverture des balles
trilage
battage
dessuintage et dégraissage
blanchiment
teinture
épauillage
louvetaje
cardage

ensimage
ouvraison

filature de la laine cardée



filature de la laine peignée



tissage
fouage
lainage
ramage
débarrage, épincetage
rentrayage
tondage
lustrage
décatissage

107
teinture blanchiment impression

PL. 2



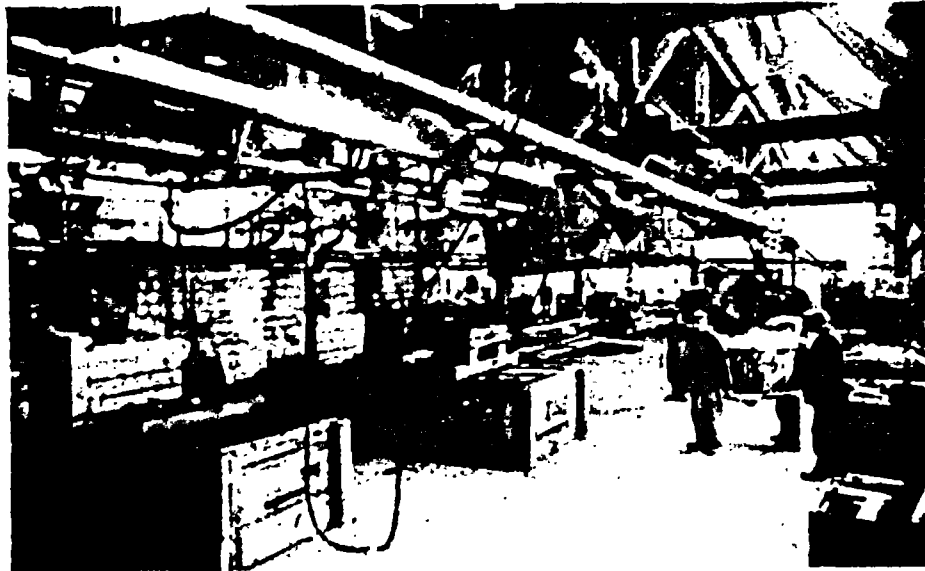
Un atelier de tissage

(Blii & Blii 1922)

PL. 3



PL. 4



3 - le lavage

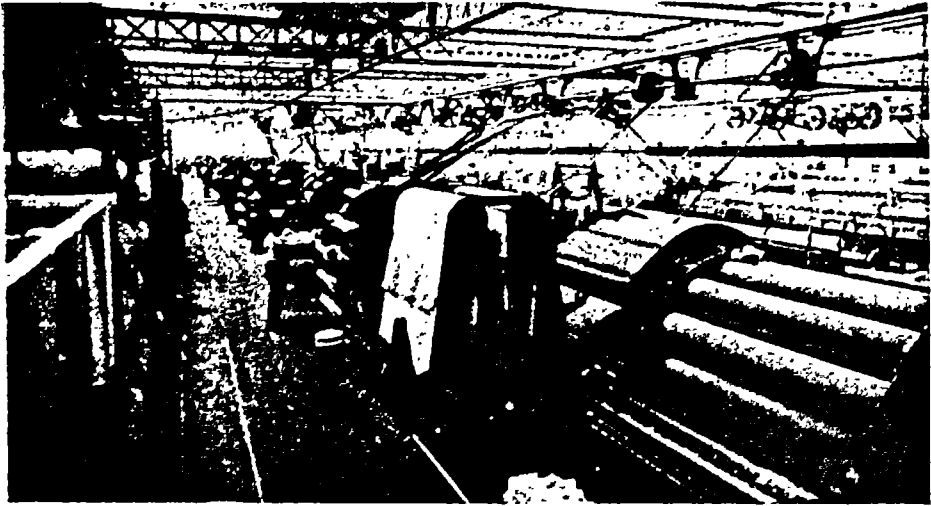
4 - La teinture

PL. 5

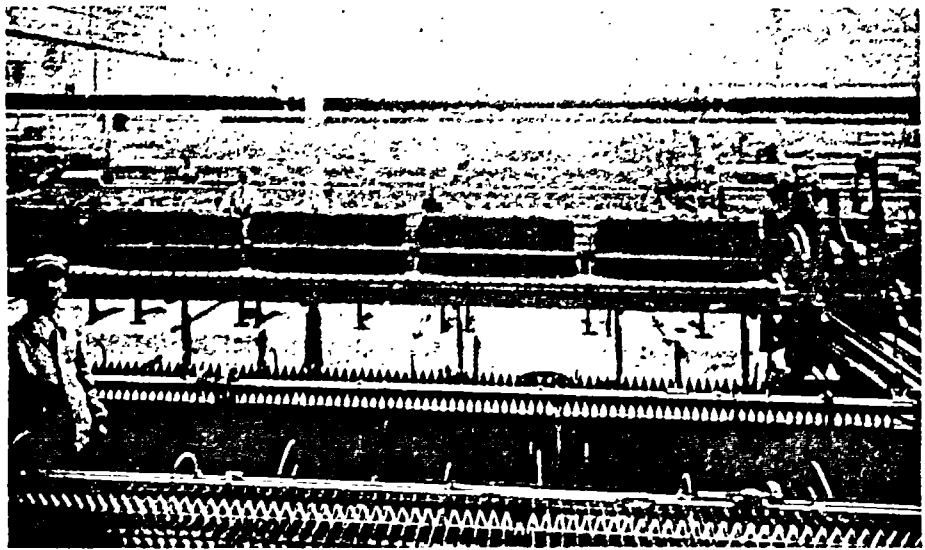


Un loup rélargew

PL. 6

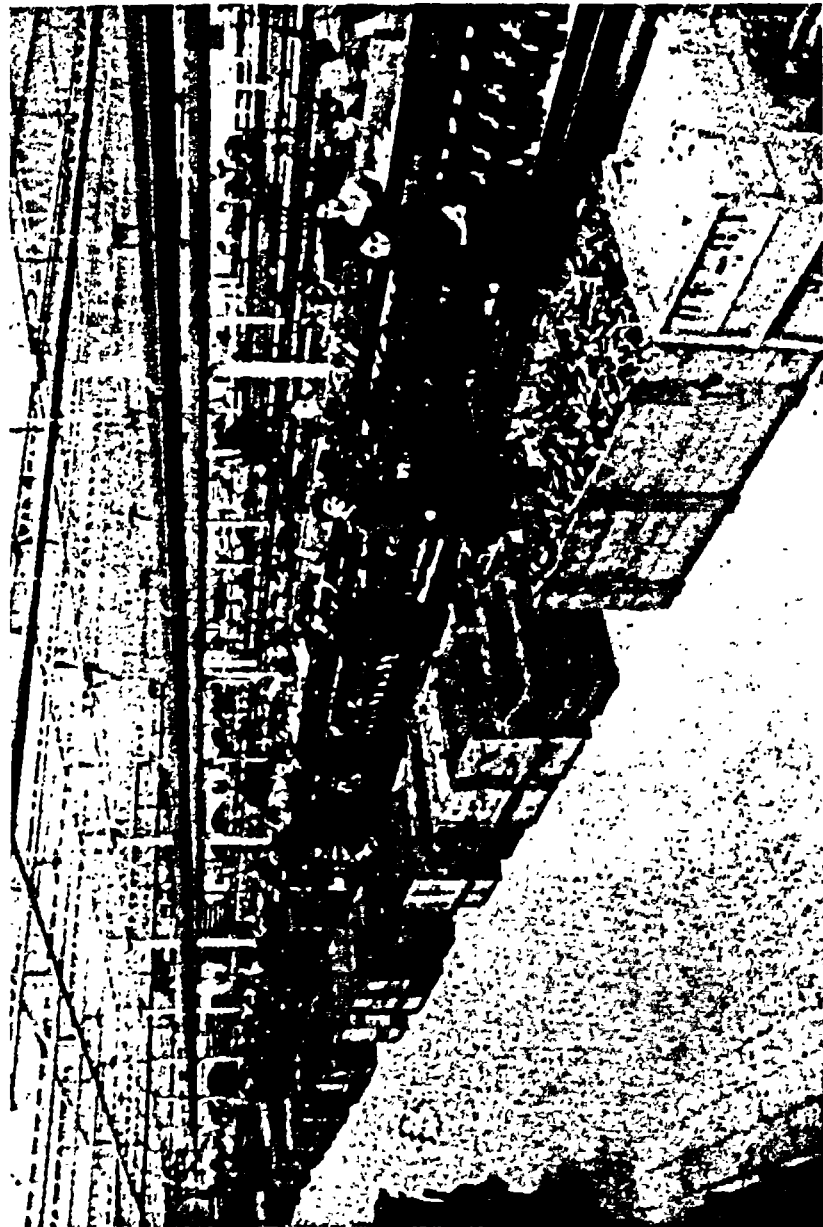


PL. 7



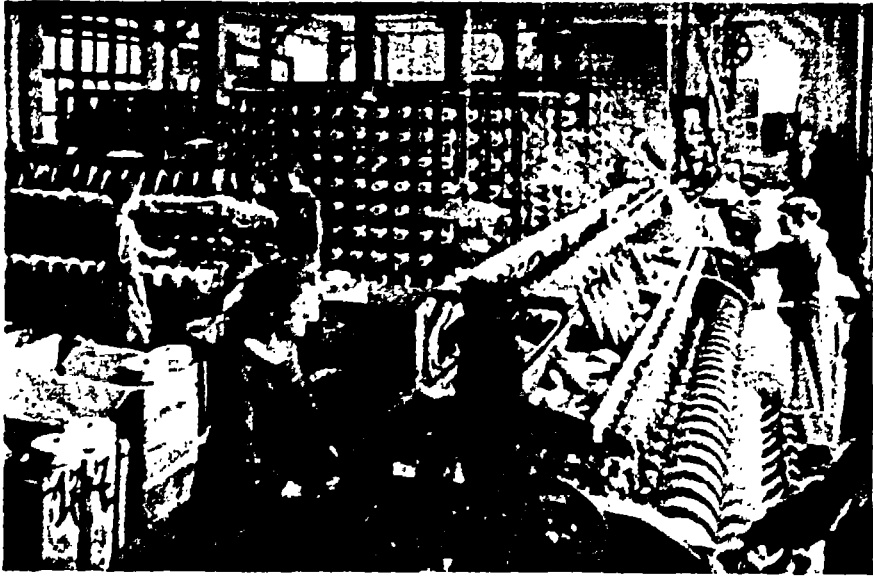
6. les cardes

7 les retiers renvideurs



Le carniage

PL. 9



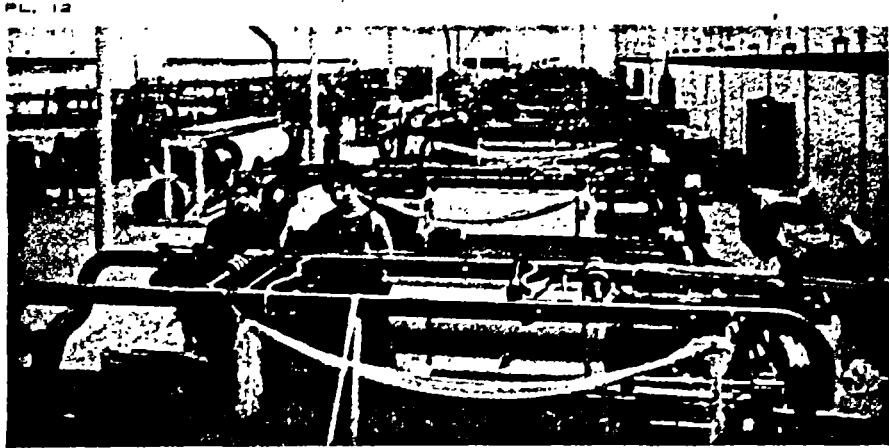
PL. 10



L'ourdissage de laines



L'encollage de chaînes



12. réteirs par hissé uni

13. réteirs à nouveauté

14. réteirs à planche.



PL. 16

Un atelier d'épicerie

PL. 10

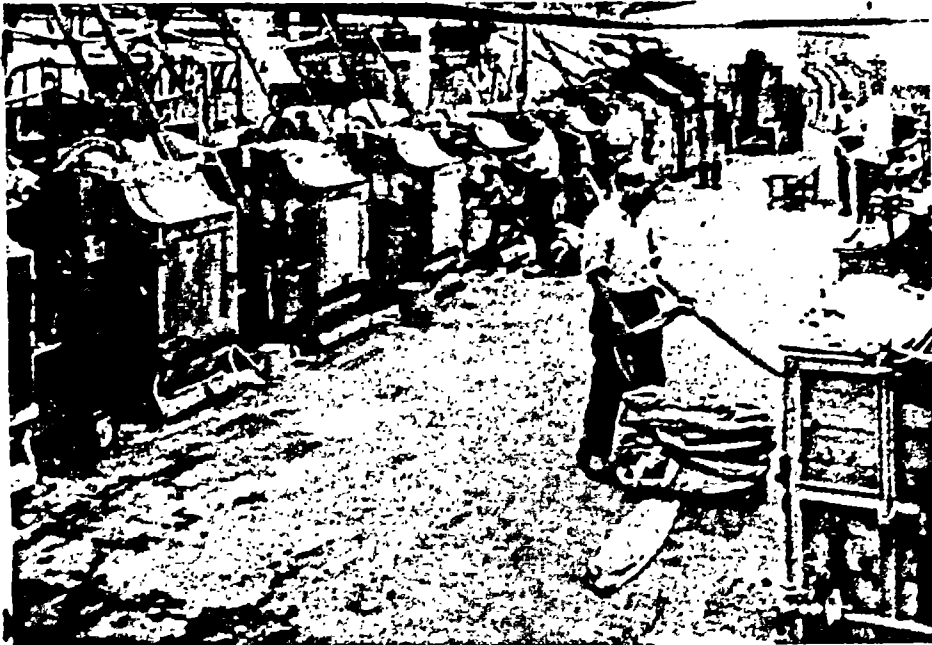


Un atelier de centrifuge

PL. 17



PL. 18

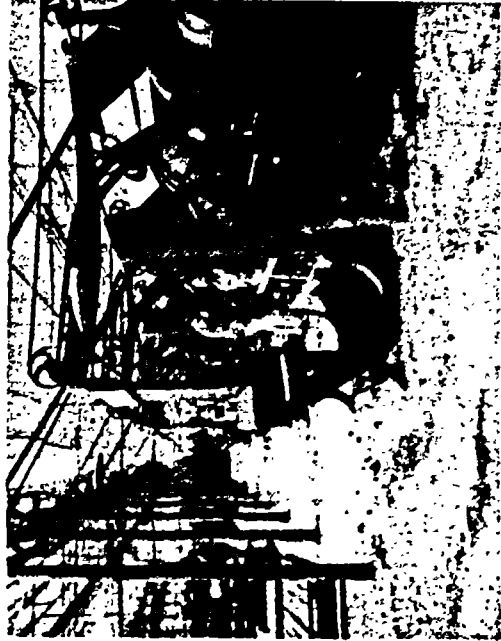
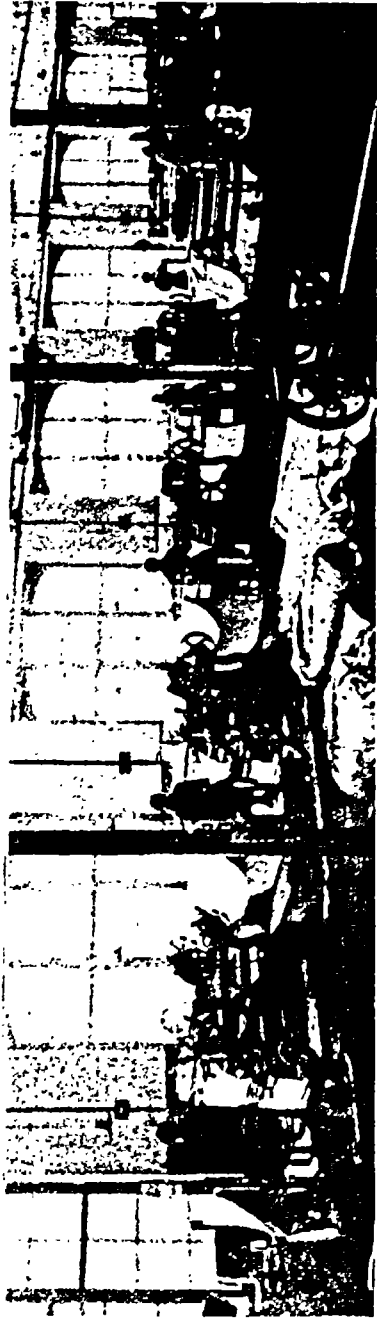


17 - Desai nage

18 - Jalage



teinture a pices

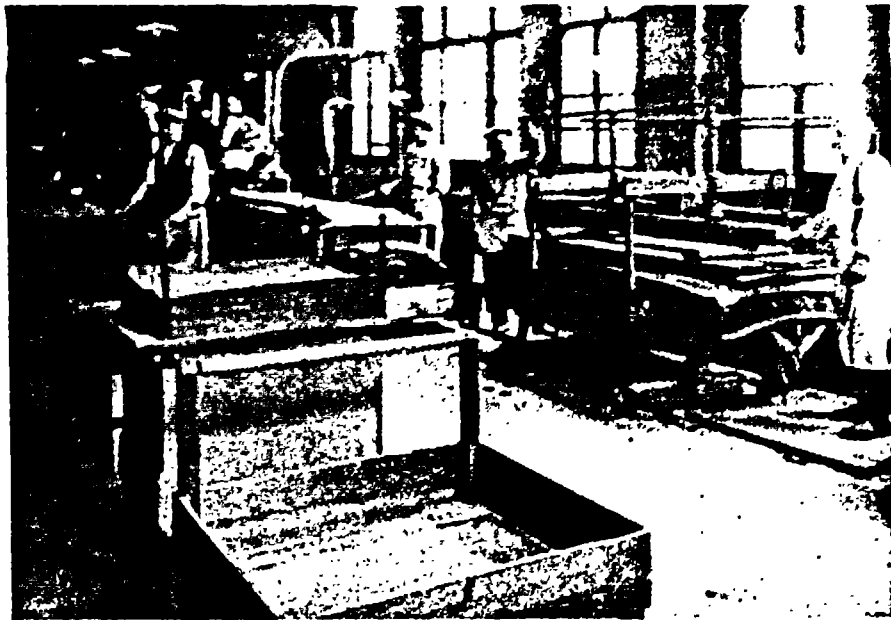


20. baireries à chardon végétal
21 - baireries métalliques
22. Un atelier de tondeuses

PL. 23



PL. 24



23. la pene

24 - le dicatissage

Bibliographie

APRE : *Accéder à la vie adulte, trajet et projets des jeunes de Cléon*, LERS/IRTS, Elbeuf, Octobre 88

Ariès Philippe et Duby Georges : *Histoire de la vie privée*, t 3, Paris, Le Seuil, 1986

Becchia Alain : "la structure sociale d'Elbeuf à la veille de la révolution" in *Bulletin de la Société d'histoire elbeuvienne* n°10 Mai 1988

Benoit-Guilbot Odile : *Faire échec au déclin : le cas d'Elbeuf*, Annales de la recherche urbaine, n° 35-36 nov 1987

Blin et Blin : album historique 1822-1948

Blin Jules : *la question de l'apprentissage et l'organisation d'un atelier-école de rentrayage*, Rouen, Imp. Léon Gy, 1909

Bouard Isabelle : *Fréquentation et sociabilité dans les bistrots d'une commune du Finistère*, Mémoire de maîtrise, département d'ethnologie et de sociologie comparative, Nanterre, Juin 1988, dactylographié

Bourdieu Pierre et Passeron Jean Claude : *La reproduction. Elements pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Ed de Minuit, 1971

Bozon Michel : *Vie quotidienne et Rapports sociaux dans une petite ville de province*, PUF de Lyon, Lyon, 1984

Brisson Charles : *Elbeuf Histoire de ses rues, de ses édifices et des elbeuviens depuis 1000 ans*, ed. du p'tit Normand, Rouen 1980

Chaline Jean-Pierre : "Mémoires d'un travailleur rouennais : Charles Noiret" in *L'affaire Noiret*, Société d'Histoire de Haute Normandie, Rouen 1986

Chômage et localité : le cas d'Elbeuf, étude réalisée par le groupe de recherche sociologiques CNRS, Université de Nanterre, Fev 1984

Concato Francis : "l'appareil productif elbeuvin face au changement, une approche historique", in *Etude Normandes*, 2-1987, pp.65-79

Daumas Jean-Claude : "Blin, projet historique, inauguration, Elbeuf 1983" in *Etudes Normandes*, N°4 1986

Delbos Geneviève et Jorion Paul : *La transmission des savoirs*, Paris MSH, ethnologie de la France, 1984

Donzelot Jacques : *La Police des familles*, Paris, ed. de Minuit, 1977

Duby Georges ed : *Histoire de la France urbaine, la ville de l'âge industriel*, t.4, Seuil, Paris, 1983

Elbeuf, Urbanisme, Architecture : Archives municipales d'Elbeuf, pochette pédagogique, Elbeuf, 1989

Ernaux A : *Les armoires vides*, Paris, Gallimard 1984

Galland Olivier : "représentations du devenir et reproduction sociale : le cas des lycéens d'Elbeuf", in *Sociologie du travail* n°3-88

Godard Francis et de Conninck Frédérick : *Biographie et cycle de vie, colloque Marseille-Vieille Charité JUin 1988*, Cahier du CERCOCOM n°5 Mars 1989, Association internationale de sociologie.

Goffmann Erwin : *Mise en scène de la vie quotidienne. la présentation de soi*, t.1, Ed de Minuit, Paris 1973

Grignon Claude et Passeron Jean-Claude : *Le savant et le populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*, Paris, Hautes Etudes, Gallimard, Seuil, 1989

Grignon Claude : *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Minuit 1964

Guilmeth Alexandre Auguste : *Histoire de la ville et des environ d'Elbeuf*, Laffitte reprints, Marseille 1978 (1^o ed : 1842)

Haquet Cavelier Madeleine : *Mémento du langage elbeuvien*, Elbeuf, Musée d'Elbeuf 80 p. 1983

Hareven Tamara : *Family time and industrial time. The relationship between the family and work in a New England industrial community*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982

Hoggart Richard : *La culture du pauvre*, Paris, ed de Minuit, 1971 (1^o ed : 1957)

Lagrée J. Charles et Lew-Fai Paula ed : *Les jeunes chômeurs*, Presse du CNRS, Paris 1989

Largesse Pierre : *Histoire de Cléon au XIX^e siècle*, Cléon, Comité culturel cléonnais, 1986

“Elbeuf il y a 100 ans : les mœurs” in *Tribune des deux rives* N°35
Juin 83

“Elbeuf il y a 100 ans les budgets” in *Tribune des deux rives* N°36
fev. 1983

“Salariés et patrons du textile dans la ville d'Elbeuf (1851-1881) in
Actes de la troisième rencontre d'histoire du textile, Roubaix

“Modalités du mouvement ouvrier dans un centre textile : Elbeuf
1846-1852” non publié tiré à part de l'auteur

Linhart Paul : *L'établi*, Paris, Gallimard, 1978

Lipovetski Guy : *L'ère du vide*, Paris, Galimmard, 1983

Monnot Philippe : *Elbeuf, ville manufacturière*, Mémoire 3^o cycle Paris 1978

Notes et études documentaire n° spécial 4130-4131-4132, nov 74, la documentation française, Paris

Petit L. : *Histoire de la ville d'Elbeuf*, Elbeuf, Imprimerie Levasseur, 1856

Pettonnet Colette : *On est tous dans le brouillard*, Galilée, Paris, 1985

Pour une banque de donnée sociale, Elbeuf octobre 1980

Roquelet Alain : *Archives des établissements Blin et Blin SA*, Archives départementale de Seine Maritime, Rouen 1986

Saint Denis : *Histoire d'Elbeuf*

Segalen Martine : *Mari et femme dans la société paysanne*, Paris, Flammarion, Champs, 1984

Quinze générations de bas breton, PUF, Paris 1985

“ouvrières d’usine à Nanterre dans les années 1930-1960”,
sujétion et emprises féminines” tiré à part de l’auteur

“Rites de mariages dans les familles ouvrière de Nanterre (1930-1960)”, in *Schweizerisch Archiv für Volkskunde*, 84 Jahrgang Basel 1988 Heft 3-4 pp; 152-166

Repère n°13 Sept 88

Terrail Jean-Pierre : *Destins ouvriers, la fin d'une classe*, Puf, Sociologie aujourd’hui, Paris, 1990

Tillard Serge : “Haute et Basse Normandie de fausses jumelles” in *Aval* n°41 sept 88, INSEE Rouen, service d’études régionales

Transmission : le genre humain 3-4; ed Complexe, Paris, Printemps-été 1982

Verret Michel : *Le travail ouvrier*, Paris, A. Colin, 1982

Viennot Guy : “Elbeuf, pays de bray, deux visages de la normandie” in *Aval* n°41 sept 88, INSEE Rouen, service d’études régionales, pp25-26

Waag Henri : *Cahier de l'école manufacturière, procédé de fabrication* 1920

Weber Florence : *Le travail d'à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*, INRA EHESS ed, Paris, 1989

Archives départementales de Seine-Maritime : Fond Blin, série 77 J et notamment 77J 602, 606, 77 J 1071, 77 J 1207 et 1208, 77 J 911 à 914

Archives municipales de la ville d'Elbeuf : série F 31, 170, 188, 211, 212, 508 557, 560 566, 722, 744 1832, 1371, 1372, 1666, 2082,

série R 275, 299, 392, 393, 394,
408, 409, 411 565, 566, 567, 568, 723, 1490, 2077

série Q 164, 180, 182, 239, 240,
241, 244, 268, 331, 1625, 1745, 1795

série A.V archives sonores :
entretiens sur le textile

Je tiens à remercier particulièrement Mme Sanchez, Archiviste de la ville d'Elbeuf, qui, par sa compétence, sa gentillesse et son infinie patience, a su répondre à mes multiples sollicitations. Que Mme Crenn, Mr Largesse, Mr Longuemare et Mr Jeuffroy, qui ont bien voulu, tout aussi gentillemeent, guider mes pas dans cette découverte du "monde textile" trouvent ici le témoignage de ma reconnaissance.

Enfin, je tiens à remercier tous les "anciens du textile", sans lesquels ce travail n'aurait pu, tout simplement, voir le jour. Qu'il puissent y trouver un hommage à cette "culture usinière" dont je suis moi-même issue.