



Livre

2001

Published version

Open Access

This is the published version of the publication, made available in accordance with the publisher's policy.

La dactylographe et l'expéditionnaire: histoire des employés de bureau (1890-1930)

Gardey, Delphine

How to cite

GARDEY, Delphine. La dactylographe et l'expéditionnaire: histoire des employés de bureau (1890-1930). Paris : Belin, 2001. (Histoire et société)

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:161014>

DELPHINE GARDEY

La dactylographe et l'expéditionnaire

Histoire des employés de bureau
1890-1930



Organiser le travail et la mixité : le genre des métiers de bureau dans les années 1920

L'objet de ce chapitre est d'étudier la spécialisation des emplois, la diversité des métiers du bureau, des filières professionnelles et de l'organisation du travail administratif dans une grande entreprise française au cours de l'entre-deux-guerres. Métiers et qualifications n'y sont pas les mêmes que dans une administration publique ou une banque. Ils renvoient à différentes fonctions de préparation et de gestion de la production : correspondance commerciale, comptabilité industrielle, gestion du personnel, dessinant certaines filières et services spécifiques.

L'objet de cette étude est également d'observer les formes de la division et de l'organisation du travail administratif en fonction du sexe. La féminisation (présence nouvelle puis accrue des femmes dans certains emplois) peut être ici observée dans le détail. Il est également possible d'analyser comment les spécialisations se mettent en place, comment les filières féminines et masculines du travail de bureau s'élaborent, comment s'organise la division sexuelle du travail, comment la différence entre les sexes structure les espaces de travail.

Cette réflexion conjointe sur l'organisation sociale et sexuée des spécialités et des filières du travail administratif est menée en tenant compte des caractéristiques préalables de la main-d'œuvre (origine, formation). Le niveau d'instruction, la formation professionnelle, les emplois occupés auparavant ont à l'évidence une influence sur le type de travail et de poste proposés chez Renault ainsi que sur les carrières des unes et des autres. Il est alors possible de mesurer plus précisément cette influence et de faire la part des choix organisationnels propres à l'entreprise.

L'essentiel des données présentées dans ce chapitre et les suivants sont issues de la confrontation de plusieurs types de sources d'archives et de l'exploitation d'un matériau spécifique, le fichier du personnel des usines Renault. Les fiches personnelles, établies sur les salariés de l'entreprise à partir de 1920-1921, comportent toute une série d'informations permettant l'identification du salarié (lieu et date de naissance, adresse, statut familial, enfants), décrivant son passé scolaire et professionnel (niveau d'instruction, références de travail antérieur), sa carrière dans l'entreprise (date d'entrée, de sortie, postes occupés, nom des ateliers ou services, salaires) et son comportement (retards, absences, appréciations du service du personnel ou du chef d'atelier, motifs du départ)¹.

Les renseignements collectés pour deux échantillons représentatifs d'hommes et de femmes ayant travaillé comme employés de bureau chez Renault dans les années 1920 ont été traités sous forme quantitative à partir d'une base de données réalisée à cet effet. Les informations utilisées sont issues de l'analyse précise et exhaustive de la diversité des emplois de bureau occupés par les unes et les autres lors d'une période principale de travail chez Renault dite « période de travail de référence »². Les autres temps de la carrière de ces employés sont étudiées au chapitre 8. La confrontation des informations issues de l'analyse du fichier du personnel et des photographies des différents services de l'entreprise permet de se faire une idée assez précise de l'organisation des tâches et des fonctions dans les différents services.

Les caractéristiques préalables de la main-d'œuvre

Un niveau d'instruction primaire

La plupart des employés de bureau qui travaillent chez Renault dans les années 1920 ont un niveau d'instruction primaire : 96 % des femmes dont on connaît la scolarité et 66 % des hommes³.

Niveau d'instruction des employés de Renault en pourcentage des effectifs connus

	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total	Effectifs
Hommes	66	17	17	100	319
Femmes	96	2	1	100	539

Pour l'essentiel ces hommes et ces femmes n'ont reçu qu'une instruction dite élémentaire entre l'âge de 6 et 13 ans. Ils ont appris la lecture, l'écriture et le calcul, des éléments d'histoire et de géographie de la France, ont acquis quelques connaissances scientifiques par le biais des « leçons de choses » et ont reçu un enseignement civique et moral. Cette instruction est alors sanctionnée par le certificat d'études primaires (CEP), obtenu par environ 30 % des élèves en âge de le passer en 1907, 40 % en 1925-1930⁴. Le CEP constitue alors une étape essentielle dans la vie de l'individu, marquant pour certains la rupture avec l'école et l'enfance et l'entrée dans le monde du travail, permettant à d'autres de poursuivre une scolarité dans l'enseignement primaire supérieur.

Au moins 30 % des femmes employées aux travaux administratifs chez Renault dans les années 1920 ont décroché le CEP, ce qui ne les distingue pas de l'ensemble de la population féminine ayant achevé sa scolarité primaire dans les deux premières décennies du siècle.

Rares sont celles qui ont poursuivi l'école après l'âge de 13 ans. Une douzaine de femmes, seulement, déclarent avoir fait des études complémentaires dans le cadre de l'instruction primaire et deux signalent avoir été élève d'une école primaire supérieure (EPS).

Si on s'intéresse aux diplômés, la majorité des femmes qui possèdent un diplôme supérieur au CEP sont en fait des diplômées de l'enseignement primaire supérieur. Une cinquantaine d'employées (19%) sur les 941 étudiées ont ainsi obtenu le brevet élémentaire (deuxième diplôme de l'enseignement primaire) exigé pour enseigner dans un établissement public ou privé⁵. Sept employées (2%) possèdent le brevet supérieur, préparé par les meilleurs éléments de l'enseignement primaire dans les cours complémentaires et les EPS.

Ces quelques diplômées, à l'évidence beaucoup plus instruites que la masse des employées disposant de la seule instruction obligatoire, appartiennent cependant toutes au « bloc » de l'instruction primaire, « scolairement et socialement » séparé du secondaire « bourgeois »⁶, ce dont on peut déduire qu'elles sont issues des couches populaires et moyennes. En 1930 encore, 6 enfants sur 7 n'ont fréquenté que l'école primaire⁷.

Si un niveau d'instruction élémentaire suffit pour occuper les fonctions féminines dans les emplois administratifs, le niveau d'instruction des hommes est beaucoup plus varié. Majoritairement issus de l'instruction primaire et donc des couches populaires, les hommes qui travaillent comme employés chez Renault ont un profil scolaire et, en conséquence, des origines sociales plus diversifiées : 17% d'entre eux viennent de l'enseignement secondaire et 17% de l'enseignement supérieur. Au sein du groupe issu des bancs de l'école primaire, une minorité importante a suivi des études primaires complémentaires et supérieures et décroché les diplômes correspondants. Plus d'hommes que de femmes sont donc issus de l'élite de l'enseignement primaire. Ainsi, le quasi-monolithisme du groupe des femmes contraste avec la variété de celui des hommes aussi bien du point de vue du niveau d'instruction que des origines sociales.

Une partie de la main-d'œuvre masculine plus instruite et mieux formée

Si quelques institutrices, titulaires du brevet élémentaire, passent chez Renault pour quelques mois de travail, les jeunes filles issues de la bourgeoisie et de l'enseignement secondaire

se comptent sur les doigts d'une main. Du côté des hommes, en revanche, une forte minorité a fait des études secondaires ou supérieures. Les bacheliers représentent 24% des diplômés et 7% de l'ensemble des employés de bureau masculins chez Renault alors qu'en 1920, 2% des conscrits sont bacheliers⁸. Les bacheliers littéraires sont un peu plus nombreux que les scientifiques et parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, quelques-uns ont suivi un cursus classique. Ces employés semblent occuper des postes d'un haut niveau comme Pierre B.⁹, licencié en droit, diplômé d'études supérieures de sciences économiques, parlant l'anglais, l'allemand et le danois et qui est embauché en 1926 comme employé au service d'exportation. Un autre licencié en droit s'occupe du service du contentieux au MPR.

Nombre d'employés masculins se distinguent de leurs collègues féminines par la multiplicité des types et lieux de formation qu'ils ont fréquentés et par la formation technique et professionnelle plus poussée qu'ils ont reçue. Pierre D., par exemple, a suivi des études primaires et d'architecture, et sait faire le métrage dans le bâtiment. Adolphe G., bachelier, a effectué des études de droit et sort d'une école de travaux publics. Au total, 15% de l'ensemble des employés, au moins, ont reçu une formation professionnelle¹⁰ contre moins d'1% de leurs collègues féminines.

Quelques-uns ont bénéficié d'une formation technique dans les sections professionnelles des EPS. Ces établissements avaient pour vocation de drainer les meilleurs élèves des milieux ruraux et de la petite bourgeoisie, afin de leur permettre d'occuper les emplois moyens de l'industrie, du commerce et de l'administration¹¹.

On compte aussi deux titulaires du certificat d'aptitude professionnelle¹² et des employés qui ont suivi des formations professionnelles organisées par de grandes entreprises. Gaston D., par exemple, a assisté pendant quatre ans aux cours de l'école technique Schneider du Creusot. André E. a complété pour sa part sa formation à l'EPS de Périgueux par des cours « supérieurs » à la compagnie d'Orléans. Enfin, nombre

d'employés ont suivi des cursus techniques relevant de l'enseignement supérieur, notamment la majorité de ceux qui ont fait des études professionnelles (soit 36 personnes). Les écoles des arts et métiers sont les plus fréquentées¹³ ; une dizaine d'employés en sont issus. Alexandre B., Arménien de Turquie, est titulaire d'un baccalauréat ès sciences et a fait des études à l'école des arts et métiers de Châlons-sur-Marne à 18 ans. Vingt ans plus tard, il est embauché comme employé au service du prix de revient chez Renault. Il est à noter que nombre de ceux qui fréquentent ces écoles en cours du soir n'ont pas fait d'études secondaires.

La fréquentation des écoles d'ingénieurs est plus rare, et tous n'ont d'ailleurs pas forcément obtenu un diplôme¹⁴. On peut ainsi noter la présence d'anciens élèves des Écoles centrales des arts et manufactures de Paris et de Lyon, de l'École d'électricité industrielle de Paris, de l'École supérieure d'électricité¹⁵, de l'École spéciale de mécanique et d'électricité de Paris, de l'Institut industriel du Nord. Quelques employés ont étudié dans des écoles techniques supérieures étrangères. Les écoles des beaux-arts, d'art décoratif et d'architecture ont formé, par ailleurs, quelques-uns de ces cols blancs. André B. sort ainsi de l'École spéciale d'architecture de Paris qu'il a intégrée après des études secondaires. Cette formation a peu à voir avec sa fonction d'aide-comptable chez Renault. Julien B., en revanche, met certainement à profit une partie de ses connaissances acquises à l'École des beaux-arts de Roubaix puisqu'il est dessinateur, tout comme son collègue Robert D., qui lui a fait l'école Boullé. Ainsi, et paradoxalement, rares sont ceux qui sont issus d'une formation commerciale. On ne compte que deux anciens élèves d'HEC et un de l'École supérieure de commerce et d'industrie de Bordeaux.

Deux sous-groupes principaux se distinguent finalement au sein des employés de bureau masculins ; d'un côté, des hommes qui n'ont qu'un niveau d'instruction primaire et un profil scolaire proche de leurs collègues féminines ; de l'autre, une forte minorité dont le passé scolaire, le niveau d'instruction, la culture générale et technique ont finalement peu à voir avec celui

des femmes, soit qu'ils aient suivi des études secondaires ou supérieures, soit qu'ils aient bénéficié de formations techniques et professionnelles auxquelles les femmes n'ont pas eu accès.

Quelle formation professionnelle pour les femmes ?

Il apparaît que très peu d'employées ont été formées spécifiquement aux métiers du bureau dans le cadre de l'enseignement public. N'ayant pas suivi les sections professionnelles des EPS, elles n'ont pas davantage fréquenté les écoles pratiques du commerce et de l'industrie, en plein essor depuis la fin du XIX^e siècle et dont les sections commerciales visent pourtant à former des employés de bureau¹⁶. Rares sont celles qui ont trouvé dans des établissements privés un complément professionnel à leur instruction primaire générale. Le service d'embauche mentionne sur les fiches individuelles de 37 employés (sur 941) des « aptitudes spéciales » : pratique de la dactylographie, de la sténographie, notions de comptabilité ou connaissances commerciales. La dactylographie est la technique la plus souvent pratiquée. La plupart de celles qui la connaissent l'ont apprise dans des cours privés, comme l'école Pigier, ou dans les cours organisés par les marques de machines à écrire.

Marie-Louise T., par exemple, sort de Pigier ; elle n'a pas travaillé avant son embauche à 17 ans comme sténodactylographe au central dactylo, mais elle est considérée comme une bonne employée. Ce n'est pas le cas d'Aimée T. ni de Lucie T., qui ont pourtant été toutes deux formées à la même école. La première est jugée « médiocre comme dactylo », et la seconde, dont la valeur est également jugée « médiocre » par le service du personnel, part volontairement car elle « prétend ne pas pouvoir travailler à la machine à écrire ». Ceci confirme en partie l'opinion des syndicats de dactylographes sur la superficialité de la formation dispensée dans les cours privés.

Trois employées ont suivi les cours organisés par la marque Remington¹⁷. D'autres fournissent au service d'embauche des lettres de recommandation venant de différentes maisons. Il faut noter enfin que les connaissances linguistiques de ces

femmes sont très faibles : 3 % seulement de l'ensemble des employées parlent une autre langue que le français.

Le passé professionnel des employés de bureau

Les informations rassemblées sur les références de travail des hommes et des femmes avant leur embauche à des postes administratifs chez Renault permettent de dire que, dans bien des cas, la « qualification » aux métiers du bureau a été acquise dans un emploi antérieur¹⁸. 75 % des femmes et 91 % des hommes peuvent fournir une référence de travail antérieure. 57 % de ces femmes et 63 % des hommes exerçaient déjà des tâches administratives.

Nombre de références de travail antérieures à l'embauche chez Renault (effectifs)

	0	1	2	3	4	5	6	inconnu	total
Femmes	108	275	104	21	1	0	1	23	533
Hommes	20	82	85	38	0	3	3	8	239

Emploi occupé lors de la première référence de travail (effectifs connus et %)

	Employé	Autres	Total
Femmes	108 (57 %)	81 (43 %)	189 (100 %)
Hommes	69 (63 %)	41 (37 %)	110 (100 %)

Plusieurs faits sont donc intéressants à noter en ce qui concerne les femmes. Il est manifeste, tout d'abord, que ces employées ne sont pas des débutantes sur le marché du travail bien qu'elles soient souvent jeunes¹⁹. Les débutantes sont d'autant moins nombreuses qu'il est vraisemblable que les références de travail ne sont pas toujours bien reportées sur les fiches. Les femmes brusquement parties de leur précédent emploi ou en conflit avec leur ancien employeur peuvent avoir été privées de certificat de travail ou dissuadées de le présenter quand il leur est défavorable, et apparaissent ainsi « sans références ». Minoritaire, le groupe des anciennes « inactives » renvoie à deux profils : celles qui « sortent de l'école » et trouvent chez Renault leur premier emploi ; celles qui, plus âgées, mariées ou mères de famille, entrent plus tardivement dans le monde du travail.

Les employées de bureau chez Renault étaient le plus souvent déjà actives et déjà employées auparavant. Ces femmes puisent donc l'essentiel de leurs compétences dans leurs expériences professionnelles antérieures. Employées aux écritures, dactylographe, pointeaux, comptables, téléphonistes ou secrétaires, elles retrouvent chez Renault des postes analogues. Elles ont souvent déjà eu l'expérience d'entreprises de grande taille, qu'il s'agisse, notamment à Boulogne-Billancourt, des entreprises industrielles comme Farman, Salmson, l'Air Liquide ou le Matériel Téléphonique, ou d'autres établissements non industriels, tels que des grands magasins ou des banques de la région parisienne. La minorité d'employées qui n'exerçaient pas un emploi administratif avant de travailler dans les bureaux du constructeur automobile étaient surtout des femmes établies auparavant à leur compte comme commerçantes ou indépendantes. Les anciennes ouvrières ou vendeuses, et en conséquence celles qui connaissent une promotion en accédant à ces emplois administratifs, sont dans l'ensemble rares.

Le profil des hommes se distingue de nouveau dans ce domaine de celui des femmes. Ils ont davantage d'expérience professionnelle que les femmes. Plus âgés, ils ont plus de références et dans des types d'activités plus diversifiés. Quand ils viennent du monde du bureau, les hommes y ont occupé des fonctions multiples : comptables, aides comptables, graphiqueurs, employés techniques, dessinateurs. C'est souvent au titre de leur ancienne spécialité professionnelle qu'ils sont recrutés chez Renault. Des travailleurs d'autres origines²⁰, des représentants, des vendeurs, des petits commerçants, de rares ouvriers mais aussi quelques contremaîtres, chefs d'atelier ou ingénieurs, y sont également recrutés.

Poste non-employé occupé lors de la première référence de travail des hommes (effectifs : 41)

Vendeur	2	Infirmier	1	Pompier	1	Ouvrier	4
Commerçant	1	Architecte	1	« Chez ses parents »	5	« À son compte »	5
Commissaire	1	Agriculteur	1	Représentant	10	Photographe	1
Fonctionnaire	1	Contremaître	1	Chef D'atelier	3	Rédacteur	1
Ingénieur	2						

De cet univers hétéroclite, il est difficile de dégager des tendances nettes, d'autant plus que la faiblesse des effectifs considérés doit inviter à la prudence dans l'interprétation, notamment pour les hommes. Si travailler dans les bureaux chez Renault est surtout le fait d'anciens cols blancs – ce qui témoigne de l'ancrage de ces salariés dans la condition d'employé –, d'autres expériences sont possibles et différents types de mobilités sont notables : personnels en provenance des classes moyennes traditionnelles indépendantes (boutiquiers, artisans) ou d'autres activités salariées. Les itinéraires des hommes sont à cet égard souvent plus diversifiés que ceux des femmes. Il faut noter que certains hommes viennent des fonctions de l'encadrement (contremaître, chef d'atelier, voire ingénieur). Des filières existent donc, des continuités sont repérables, mais certains itinéraires témoignent de ruptures professionnelles et sociales importantes. Il reste que l'inégale formation des uns et des autres et la nature des postes qu'ils occupent avant leur entrée dans l'entreprise ont des conséquences sur la structuration de l'emploi et la détermination de filières chez Renault, aussi bien que sur les formes de mobilité professionnelle et sociale ultérieures.

Spécialités et ségrégations

La plupart de ceux qui travaillent dans les bureaux de l'entreprise sont qualifiés d'« employés » sans spécialité ou désignation particulière.

Ceci concerne d'abord les femmes : 76 % d'entre elles contre 44 % des hommes. Ces employés sont occupés à des travaux d'écriture, de calcul, de classement. Il est difficile de définir leur niveau de qualification et leur place dans la hiérarchie du bureau. Leur polyvalence les rend vraisemblablement plus qualifiés qu'une « calqueuse », occupée la journée durant à reproduire des documents. Mais le fait qu'ils ne maîtrisent aucune technique ou savoir-faire particuliers les place en dessous d'une sténodactylographe et bien sûr d'un comptable. Ainsi la spécialité ou

la maîtrise d'une technique joue parfois en faveur de la qualification de la personne et d'autres fois en faveur de sa moindre qualification.

C'est finalement l'inégale répartition sexuelle entre employés « généralistes » et « spécialistes » qui peut servir d'indicateur pour connaître le niveau de qualification des premiers. Si le métier générique « d'employé » est partagé, certes inégalement, par les hommes et les femmes, il n'en est pas ainsi de toutes les spécialités du bureau dont certaines continuent d'être très nettement polarisées sexuellement dans les années 1920.

Métiers féminins	Métiers masculins	Métiers mixtes
Téléphoniste	Garçon de bureau	Employé
Dactylographe	Groom	Employé au classement
Sténodactylographe	Huissier	Magasinier
Calqueuse	Correspondancier	Pointeau
Tireuse de bleus	Aide-comptable	Comptable
Factrice	Secrétaire	
Mécanographe	Petit Employé	
Employée aux écritures	Graphiqueur	
	Chrono	
	Employé technique	
	Agent de fabrication	
	Employé commercial	
	Voyageur	
	Inspecteur	
	Surveillant	
	Contrôleur	
	Photographe dessins	
	Dessinateur	

Spécialités et filières féminines

Continuant la tendance amorcée auparavant, on assiste à un renforcement de la ségrégation de certaines fonctions après la Première Guerre mondiale, à tel point qu'il devient véritablement possible de parler de métiers féminins et de métiers masculins dans les bureaux.

Il est désormais acquis que celui de dactylographe et de sténodactylographe est un métier de femmes et que la machine à écrire est un outil féminin. Aucun homme n'est en effet désigné comme dactylographe, même s'il est possible que certains utilisent de temps à autre ces machines. Cette évolution

témoigne à l'échelle d'une entreprise des transformations radicales en cours dans l'ensemble de la profession.

Plus encore, la dactylographie s'impose chez Renault comme la première spécialité féminine dans les bureaux. Quand elles ne sont pas de simples employées, les femmes sont le plus souvent dactylographes ou sténodactylographes dans l'entreprise. 10 % des employées et 64 % des employées spécialisées chez Renault sont en fait dactylographes.

Métiers « spécialisés » exercés au bureau par les femmes pendant la période de travail de référence (effectifs : 216)

Emp. aux écritures	5	Sténodactylographe	52	Magasinière	1	Pointeau	1
Mécanographe	9	Calqueuse	2	Technicienne	1	Infirmière	2
Dactylographe	91	Emp. classement	9	Factrice	26	Comptable	2
Téléphoniste	20	Tireuse de bleus	22	Concierge	4		

Le groupe des dactylographes et des sténodactylographes est suffisamment important en nombre pour qu'il soit possible d'en décrire quelques-unes des caractéristiques. Comme la majorité des employées, elles n'ont qu'un niveau d'instruction primaire²¹, mais la plupart ont déjà travaillé comme employées ou comme dactylographes avant d'entrer chez Renault. La dactylographie semble, par ailleurs, être la seule voie de promotion possible pour les femmes. Le mieux qu'une employée de bureau puisse espérer, c'est de passer du statut de dactylographe à celui de sténodactylographe et d'accéder parfois au privilège d'être payée au mois. C'est le cas de Noémie C., originaire de Corrèze et qui a travaillé 11 mois comme dactylographe à Toulouse avant son embauche. Recrutée à ce titre au central dactylo en janvier 1919, elle devient sténodactylographe dans ce service en mars 1924 et est désormais payée au mois. Le groupe des sténodactylographes constitue ainsi l'élite des métiers féminins de bureau chez Renault²².

Les dactylographes des usines Renault se répartissent entre le service spécialisé que constitue le central dactylo et de nombreux autres services. Ceci atteste le fait que la centralisation du travail dactylographique n'est pas complète en dépit du central. Un cliché du service daté de 1931 ou 1932 permet de se



Le central dactylographique des usines Renault en 1931 ou 1932

faire une idée de son fonctionnement²³. Nous pouvons y voir une armée de femmes, pour la plupart en blouse blanche, penchées sur leurs machines à écrire. La pièce est vaste et claire. De grandes baies vitrées et des lampes électriques au plafond l'éclairent. Les dactylographes ne disposent pas de lampes individuelles. La pièce est organisée de façon extrêmement ordonnée. De chaque côté d'une travée centrale sont installées des rangées de dactylographes. Une cinquantaine de femmes sont visibles sur la photographie (elles seraient en fait 80 à travailler dans ce service en 1931²⁴). Chacune est installée devant sa machine à écrire Remington posée sur une simple table, et non un poste de travail adapté, comme les magazines d'organisation en font la promotion depuis les années d'après-guerre. À leur

gauche est placé un casier où se trouvent les textes à dactylographier. Pas plus qu'elles ne disposent d'un porte-documents, les dactylographes ne semblent être assises sur des chaises ergonomiques. Si l'ordre et la lumière règnent, le central dactylo n'est donc pas à la pointe de la modernité en matière de mobilier. On voit ici les limites de l'investissement organisationnel consenti par Louis Renault : le confort et l'équipement « rationnel » de la place de travail – porte-copie, chaise ergonomique, bureau adapté – ne sont pas d'actualité au début des années 1930.

Les dactylographes travaillent sous la surveillance d'une femme, M^{lle} Munier, qu'on aperçoit debout. Née en 1892 à Paris, Jeanne Munier, titulaire du brevet élémentaire, est entrée comme sténodactylographe en août 1910 chez Renault. Elle devient chef du central le premier mars 1913 et conserve ce poste jusqu'à son départ à la retraite en mars 1957²⁵. La longévité de sa présence dans l'entreprise contraste avec la brièveté des passages de nombre de jeunes dactylographes dans le service. Elle témoigne également d'une carrière féminine exemplaire et limitée : Jeanne Munier est vraisemblablement la seule femme occupant des fonctions d'encadrement chez Renault avant la Seconde Guerre mondiale. Ce privilège a un prix, conforme au destin personnel de nombre de pionnières dans les carrières féminines : Jeanne Munier ne se mariera pas²⁶. Il est clair, par ailleurs qu'elle n'a pas d'autres possibilités de mobilité chez Renault, le sommet de sa carrière est atteint dans cette fonction d'encadrement d'autres femmes, seule niche possible à l'époque pour une femme dans la hiérarchie d'une entreprise.

S'il est clair que le central dactylo fonctionne comme un *pool* et que ses employées sont assignées à la dactylographie toute la journée, l'organisation du travail et notamment les liaisons avec les différents services qui demandent des textes dactylographiés ne peuvent être établies. Les modalités de contrôle du travail ne sont guère mieux connues et il n'est pas possible de savoir si les dactylographes étaient astreintes à un rendement horaire. Dans les années 1920, elles sont rémunérées à la semaine alors que les sténodactylographes le sont au mois. À partir de 1930, elles

sont toutes au fixe avec prime. Ce qui laisse supposer qu'une partie de leur salaire dépend désormais de leur productivité²⁷. Ce nouveau mode de rémunération est vraisemblablement lié à la crise²⁸ ; il témoigne également de la diffusion des idées défendues par les organisateurs du travail administratif depuis les années 1920. L'impératif de productivité dans le travail administratif devient en effet extrêmement présent dans la presse spécialisée française au début des années 1930²⁹.

Assignées aux machines à écrire, les femmes le sont aussi aux autres machines de bureau. Ce fait est révélateur d'une répartition d'ensemble plus générale des emplois administratifs suivant les sexes. Une enquête réalisée en 1928 estime ainsi que 70 % des employés qui travaillent sur des machines de bureau sont des femmes³⁰. Ces métiers de la « mécanographie » regroupent différents types d'objets, de machines et de métiers. On peut distinguer nettement dans cet ensemble les métiers de la comptabilité organisés, liés à l'utilisation des machines à calculer et des machines comptables.

Il semble qu'on utilisait des machines Comptometer³¹ dans certains services des usines Renault comme la Comptabilité salaires ou le service du MPR. Première machine à calculer conçue avec un clavier, la Comptometer permettait de réaliser rapidement additions et soustractions pour préparer le travail comptable, établir la paye, les factures et les coûts. Certaines employées ont l'expérience de ces outils, d'autres non. Marie C., « employée calculatrice » sur machine Comptometer à la Comptabilité salaires, a été auparavant caissière-aide-comptable dans un restaurant, puis dactylo-facturière chez Dufayel. Elle possède le CEP et un diplôme de sténodactylographe. Recrutée en mars 1928, elle ne reste que cinq mois chez Renault qu'elle quitte par solidarité avec une collègue. En revanche, Jeanne G., en poste durant quinze jours sur une machine à calculer au service de la comptabilité industrielle où son père est employé, n'en a pas l'expérience et cesse d'ailleurs de travailler pour reprendre ses cours. À en croire les fabricants de l'instrument, la difficulté de l'apprentissage du travail sur Comptometer n'était pas très grande. La convention collective

de la métallurgie de 1936 considère à l'inverse que les employés sur Comptometer font un travail « exigeant un apprentissage et un gros entraînement »³² et leur rémunération est alors supérieure à celle des employés ordinaires.

Plus que les machines à calculer dont l'utilisation peut rester sporadique et ponctuelle, l'usage des machines comptables se développe dans la majeure partie des grandes administrations publiques et privées françaises au cours des années 1920. Dans une entreprise industrielle telle que Renault, l'établissement et la détermination des salaires sont une tâche colossale et rendue complexe par la rationalisation du travail ouvrier. De la même façon, l'établissement des prix de revient réalisé dans le cadre d'un bureau créé à cet effet oblige à nombre de calculs et d'opérations comptables spécifiques. L'essentiel du travail comptable est réalisé chez Renault par des hommes comptables ou aides-comptables. Cependant la composante mécanisée de ces tâches est assurée par des femmes, ce qu'attestent les photographies des services comptables. Entourées d'hommes qui ne semblent effectivement pas exercer les mêmes fonctions qu'elles, les femmes, en blouse, travaillent sur les machines.

En 1936, les « dames mécanographes » gagnent un salaire presque identique à celui des aides-comptables masculins (1 325 francs contre 1 350 francs)³³. Ces indications ne sont, bien entendu, pas valables pour les employés en poste chez Renault au cours des années 1920, généralement rémunérés à la semaine, mais elles donnent des informations sur les hiérarchies professionnelles et salariales au sein de ces métiers. Les opératrices sur machines comptables ne se distinguent pas de la majeure partie de leurs collègues employées par un niveau d'instruction ou une expérience professionnelle plus élevés, alors que nombre d'employés masculins spécialisés dans le travail comptable ont une meilleure formation initiale et professionnelle. Ainsi Tatiana I. n'a que 17 ans et une formation primaire quand elle entre comme mécanographe au service de la comptabilité industrielle sur la recommandation de son père, qui y tient un poste d'aide-comptable. Ces emplois sont souvent occupés par d'anciennes dactylographes, ou des jeunes filles ayant été formées à la

dactylographie. Par exemple, Henriette K. travaille au service du MPR sur une machine Elliot Fisher, alors qu'elle sort tout juste d'une école de sténodactylographie.

Dactylographes, calculatrices, mécanographes, les femmes sont aussi spécialisées dans les techniques liées à la reproduction des documents. Une employée est ainsi nommée « duplicatrice », ce qui signifie qu'elle travaille sur l'une de ces machines, ancêtres des photocopieuses, dont l'utilisation permet aux entreprises de diffuser en grand nombre lettres publicitaires et courriers commerciaux, sans avoir recours aux services d'un imprimeur. Zulma W., employée sur Multigraph à la Papeterie, est une ancienne dactylographe, d'instruction primaire. Elle occupe cette fonction pendant près de deux années puis quitte volontairement l'entreprise. Les femmes sont seules également à travailler comme calqueuses ou tireuses de bleus³⁴. Dans les deux cas, il s'agit de fonctions subalternes exercées dans les services de dessin et d'études, où les hommes sont dessinateurs ou employés techniques. Les « tireuses de bleus » sont des employées spécialisées dans la reproduction des dessins et études. En 1936, la convention collective de la métallurgie ne définit pas ce métier, mais le classe parmi les emplois de dessinateur au même niveau de salaire que celui d'archiviste, c'est-à-dire au plus bas de la hiérarchie du bureau, aussi mal payé que l'emploi de groom. Les tireuses de bleus souvent très jeunes sont proches de la condition ouvrière. Louise A., auparavant ouvrière chez Farman, ne travaille qu'une semaine au Dessin études au « tirage des bleus », étant ensuite envoyée comme penduleuse à l'atelier 308 où elle reste trois ans. Andrée B., ancienne bonnetière de 16 ans, ne reste pas plus longtemps dans cet emploi puisqu'elle est mutée au bout d'une semaine comme factrice au Courrier. Les femmes dessinatrices sont inexistantes chez Renault entre les deux guerres ; seule une calqueuse a été promue à cet emploi. Il s'agit de Marguerite L., née en 1890, entrée en octobre 1916 comme calqueuse au Dessin études puis mutée en novembre 1917 comme dessinatrice. Elle occupe ce dernier poste pendant 12 années.

Enfin, si le téléphone est utilisé par les seuls chefs de bureaux et d'ateliers, la transmission des communications au sein de l'entreprise est exclusivement assurée par des femmes. Ceci est révélateur de l'ancrage féminin de ces activités. Il est certain que la féminisation des emplois de téléphonistes au sein des compagnies de téléphone publiques et privées, commune aux différents pays occidentaux, conduit les grands établissements administratifs et industriels à recruter également des femmes pour assumer ces tâches³⁵. Les «demoiselles du téléphone»³⁶, figures familières aux Français, ont eu ainsi leurs petites sœurs dans les entreprises avant l'automatisation des communications. Il est impossible de les dénombrer chez Renault. Elles travaillent presque toutes au central téléphonique³⁷ quelques-unes étant affectées au service du courrier ou de l'administration générale du MPR. Certaines sont d'anciennes employées des P&T. C'est le cas de Marie A. qui y a travaillé pendant deux années comme téléphoniste. Recrutée au MPR en octobre 1925, elle y reste un peu plus d'un an. Elle travaille alternativement de 7 h à 14 h et de 13 h à 21 h Elle part volontairement de l'entreprise pour retourner aux P&T. D'autres téléphonistes sont d'anciennes ouvrières ou couturières. Ainsi Amélie E. qui, si l'on en croit le service du personnel, n'a pu rester dans l'entreprise car elle a été effrayée par la fonction. Les tâches de transmission des communications téléphoniques sont donc fréquemment occupées par des femmes proches des milieux ouvriers et faiblement ancrées dans la condition d'employée de bureau, comme si ce type de métier était un «entre-deux». Ainsi Louise B. a été ouvrière chez Renault puis, à deux reprises, chez Farman et «vernisseuse à la Société nationale des arts appliqués» avant d'être recrutée au central téléphonique en avril 1926. Elle y reste six mois puis s'installe pour «travailler à façon chez elle». Elle est de retour à ce poste pendant deux années à partir de 1931. Juliette A., téléphoniste pendant six ans entre 1923 et 1929, a été deux fois OS chez Renault pendant la Grande Guerre. Cette boulonnaise, reprise en février 1933 comme téléphoniste, licenciée au bout de deux mois pour «réduction du personnel», revient travailler comme OS pendant 15 jours en mai 1933.

Les «factrices» qui ne remplissent pas un métier «technique» ont des profils proches des téléphonistes et exercent en partie dans les mêmes services. Elles travaillent généralement au Courrier à trier, classer et distribuer la correspondance de l'entreprise. Il leur est d'ailleurs reproché parfois de «flâner dans les couloirs»³⁸. Ces factrices sont l'équivalent féminin des grooms et autres garçons de bureau ; elles sont peu instruites et sans grande expérience professionnelle. Alice C. a 13 ans quand elle est recrutée à ce poste, elle est d'ailleurs jugée «un peu jeune de caractère» ; elle trouve malgré son très jeune âge et sa faible formation une situation plus intéressante chez Farman qui est par ailleurs situé plus près de son domicile. Raymonde C. a 14 ans au moment de son embauche comme factrice. Elle a fait des études primaires et travaillé quelques mois à Paris avant d'entrer chez Renault, dont elle part volontairement. Parmi les factrices plus âgées, on compte beaucoup de profils proches des téléphonistes les plus modestes. Ainsi Ida D., qui reste six mois comme factrice au service du courrier, est une ancienne couturière. D'autres ont été ou seront ouvrières. C'est le cas de Clémentine B., alternativement factrice, vérificatrice, OS et finalement employée chez Renault. Germaine F. a travaillé chez Salmson à Billancourt, Peugeot à Issy-Les-Moulineaux et chez Blériot ; elle est d'abord recrutée trois fois comme ouvrière chez Renault avant de devenir factrice. Certaines de ces employées peuvent d'ailleurs être recrutées jeunes comme factrices et passer ensuite ouvrières, comme Marcelle G. qui devient blanchisseuse.

Il est possible finalement de distinguer deux types de métiers féminins dans les bureaux chez Renault. Une première catégorie occupe des femmes qui étaient généralement déjà employées de bureau : ce sont les métiers d'employées, dactylographes et sténodactylographes. Il s'agit de femmes bien ancrées dans la condition d'employée de bureau bien que peu instruites. Le second groupe, composé d'une partie des téléphonistes, factrices, calqueuses et tireuses de bleus, semble être un sas, un entre-deux de la condition d'ouvrière et d'employée. Souvent occupés par de très jeunes filles, peu instruites et inexpérimentées, ces métiers

sont exercés par de nombreuses femmes qui sont ouvrières un moment ou l'essentiel de leur vie professionnelle, que ce soit chez Renault ou dans d'autres entreprises.

Bien que majoritaires dans les fonctions polyvalentes et non spécialisées d'employées de bureau, les femmes, quand elles sont spécialisées, occupent des fonctions caractérisées par l'exécution d'un nombre de tâches limitées et répétitives. L'usage des machines de bureau s'inscrit dans cette définition des emplois féminins. L'assignation aux machines n'est pas liée à des contraintes mécaniques mais à une conception de ce qu'il convient et de ce qu'il est possible de demander aux femmes. Toute la journée, les dactylographes du central tapent des textes, les tireuses de bleus font des dessins et des plans, les téléphonistes répondent aux appels et les distribuent, de même que les archivistes ne font que du travail de classement et qu'existent de fait des employées spécialistes de l'extraction, du repérage et de la mise en circulation de fiches de toutes sortes. Les nouvelles technologies du travail de bureau sont ainsi insérées dans un contexte organisationnel et social qui définit assez strictement les rôles féminins dans les bureaux.

Spécialités et filières masculines

Il est possible de repérer aux côtés des tâches mixtes et des tâches féminines, des tâches strictement masculines, qui se répartissent en deux groupes principaux : les emplois subalternes, d'une part, différentes filières d'emplois qualifiés du travail administratif, d'autre part.

Métiers exercés au bureau par les hommes
pendant la période de travail de référence (effectifs : 468)

Employé	201	Magasinier	7
Comptable - Aide-comptable	83	Chrono	4
Inspecteur - Surveillant	5	Inconnu	15
Correspondancier	12	Garçon de bureau - Groom	6
Petit employé	20	Employé technique - Agent de fabrication	31
Dessinateur	37	Employé classement	1
Pointeau	2	Graphiqueur	30
Employé commercial	3	Contrôleur	1

Au bas de la hiérarchie des emplois masculins, on trouve les postes de « petits employés », d'huissiers, de grooms et de garçons de bureau.

Les « petits employés » présentent des caractéristiques très homogènes : ils sont recrutés jeunes, entre 13 et 15 ans, et ont un niveau d'instruction élémentaire³⁹. Ils ne font jamais carrière comme employé chez Renault et, quand ils restent dans l'entreprise, c'est généralement comme ouvrier après une période d'apprentissage. Seropé A., par exemple, un Arménien de Turquie, est pris comme « petit employé » à l'Embauche en juillet 1925 à l'âge de 15 ans, puis muté quelques mois plus tard comme apprenti ajusteur à l'atelier 102, puis à l'atelier 7 où il reste jusqu'à 18 ans. Il occupe ensuite plusieurs postes comme ajusteur fraiseur et ajusteur monteur avant de revenir chez Renault en avril 1930 comme OS. Les garçons de bureau et les grooms ont des profils similaires pour ce qui concerne le niveau d'instruction et l'âge à l'embauche. Ainsi Henri F. n'a que 15 ans quand il entre comme groom à l'Embauche ; il est muté au bout de six mois comme apprenti. Il quitte volontairement l'usine et revient l'année suivante comme menuisier. Ces emplois non qualifiés permettent davantage de se faire connaître dans une maison que d'obtenir une première expérience de travail dans le monde du bureau.

Avec les jeunes grooms et les garçons de bureau peuvent être comptés parmi les employés peu qualifiés les huissiers « chargés d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier, de faire les courses... »⁴⁰. Si les garçons de bureau sont jeunes, les huissiers sont généralement âgés. Ainsi Émilien B., auparavant conducteur de tramway à Versailles, a 48 ans quand il entre à cette fonction à l'atelier 156. Pierre F., un « lointain de M. Renault », a pour sa part 56 ans et reste à ce poste jusqu'à 60 ans.

Une fois écartés les métiers subalternes du bureau, les employés masculins spécialisés peuvent être regroupés en plusieurs catégories : les employés comptables, les plus nombreux ; les employés qui relèvent de ce qui peut être défini comme la « filière technique » comme les dessinateurs, les employés techniques, les

employés ou agents de fabrication ou les graphiqueurs ; les employés relevant de la « filière commerciale » et comprenant les correspondanciers et employés commerciaux ; les employés œuvrant à l'encadrement et au contrôle du travail d'autres salariés composés des chronos, pointeaux, inspecteurs, surveillants, contrôleurs.

C'est dans le domaine de la comptabilité qu'on trouve le plus grand nombre d'employés spécialisés : 18 % des employés de l'échantillon retenu occupent des fonctions liées à la comptabilité : caissiers, aides-comptables et comptables. Ils n'ont pratiquement jamais reçu de formation technique. Les aides-comptables travaillent sous la direction des comptables,

« seuls capables de traduire en comptabilité les opérations commerciales ou d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en tenant compte du coût de la main d'œuvre, de la matière première et des frais généraux ».

L'aide-comptable est pour sa part un

« employé aux écritures pouvant tenir les livres, suivant les directives du comptable industriel ou commercial, ou du patron... Employé au dépouillement des prix de revient, chargé du dépouillement par collationnement de bons matière et main-d'œuvre, d'une commande clients, d'une commande matières, ou fabrications nouvelles ou d'un prix de revient ».

Les caissiers sont « responsables des valeurs en caisse » et ont sous leur responsabilité les aides-caissiers « chargés des opérations de caisse »⁴¹.

Les aides-caissiers occupent donc des emplois subalternes dans la hiérarchie des métiers de la comptabilité qui ne semblent pas nécessiter de connaissances comptables très poussées. Léon B. a ainsi suivi un simple cursus élémentaire et possède le CEP. Ancien facteur, il était cantonnier auxiliaire avant d'être recruté chez Renault comme aide-caissier à la caisse de la Comptabilité générale. Il occupe ce poste pendant six mois et le quitte subitement ; le service du personnel signale néanmoins qu'il « s'est avéré incapable de remplir l'emploi qui lui avait été confié ».

Les comptables sont généralement les plus instruits et les plus ancrés dans la profession. Par ailleurs, ils sont généralement payés au mois ce qui n'est pas le cas des aides-comptables. Jean B., par exemple, est bachelier et titulaire d'un diplôme d'expert-comptable, profession qu'il a exercée avant d'entrer chez Renault. Il est recruté au mois comme comptable à la Comptabilité générale en novembre 1925 puis muté à la semaine pour une raison inconnue et finit sa carrière comme employé d'atelier (payé à l'heure). Mécontent de sa position chez Renault, il quitte l'entreprise car il a trouvé une situation plus avantageuse dans une banque. Certains comptables, d'un niveau d'instruction secondaire, ne semblent pas avoir d'expériences antérieures dans la profession avant leur entrée chez Renault. Henri B., qui a fait des études secondaires au collège de Melun, a travaillé dans les magasins d'État dans les Ardennes pendant cinq ans entre 1919 et 1924, puis s'est établi à son compte. Il entre comme comptable payé au mois, n'y reste qu'un mois et part volontairement.

Nombre d'aides-comptables ont également un niveau d'instruction élevé. Parmi les plus instruits, on compte, par exemple, Frédéric A., bachelier et neveu d'un général qui commandait des troupes coloniales. André B. a pour sa part suivi des études secondaires puis une école d'architecture et « sait piloter les avions » ! Du côté de ceux qui sont issus de l'instruction primaire, certains sont titulaires du brevet élémentaire, comme Gustave G. qui ne reste que trois semaines à la Comptabilité salaire et trouve une situation dans l'administration. Même les aides-comptables les moins bien formés semblent trouver des situations professionnelles plus avantageuses. Ainsi Jean C., corse d'origine, qui n'a fait que des études primaires et travaillé comme employé de banque au Crédit foncier en Tunisie : il entre comme aide-comptable en mai 1927 à la Comptabilité salaire de l'usine O et ne reste qu'un mois à son poste qu'il quitte pour aller chez Citroën. Paul B., 45 ans, issu de l'instruction primaire, quitte aussi l'entreprise car il a trouvé une situation plus intéressante. Quand ils sont mutés, les employés comptables demeurent dans les services généraux de l'entreprise et ne travaillent

pas comme employés techniques ou commerciaux. La filière comptable, comme la filière technique ou commerciale, est donc relativement étanche.

Il semble légitime d'inclure les cols blancs qui exercent des fonctions techniques dans l'entreprise dans le cadre de cette étude, comme l'indique M.-C. Bureau, affirmant que :

« dans les modèles d'organisation apparus en France à cette époque, la division du travail sépare moins la fonction technique des fonctions de service que l'ouvrier de celui qui conçoit ou prépare son travail »⁴².

Relèvent de ces professions de préparation, de conception et de suivi du travail ouvrier, des métiers qui sont le fait de « cols blancs » même s'ils ne se définissent pas strictement comme des emplois de bureau : dessinateurs, employés techniques, employés ou agents de fabrication et graphiqueurs. Entre l'atelier et le bureau, entre la blouse et le veston, ces métiers sont difficiles à classer. Il semble aux acteurs de l'époque qu'ils se définissent en continuité avec le monde des employés, comme en témoigne l'usage du terme d'« employé dessinateur » ou d'« employé technique ». L'étude des dossiers individuels de ces dessinateurs confirme certains faits mis en avant par Jean-Pierre Poitou dans son histoire des bureaux d'études des usines Renault des origines aux années 1980⁴³. Aux débuts de l'industrie automobile, les études étaient sommaires et revenaient à un ingénieur aidé de quelques dessinateurs. Avant la Première Guerre mondiale chez Renault, la division du travail est encore faible : les ingénieurs dessinent et font les calculs, et certains dessinateurs sont spécialisés dans le détail. Ces derniers sont le plus souvent des ingénieurs débutants des Arts et Métiers. Le fait de commencer au bas de l'échelle comme ouvrier ou calqueur est alors fréquent⁴⁴. Ces caractéristiques sont encore notables pour les dessinateurs actifs dans les années 1920. Ils ont le plus souvent un assez bon niveau d'instruction : 9 dessinateurs possèdent un diplôme d'ingénieur, 2 le brevet élémentaire et 2 autres le brevet supérieur ; certains ne possèdent pas de diplômes, mais ont vraisemblablement

suivi des cursus secondaires ou professionnels. C'est le cas de Nicolas A., né en Russie en 1901, qui a fait ses études à Paris à l'École spéciale de mécanique et d'électricité et est ingénieur mécanicien électricien. Sans référence de travail, il entre en mars 1925 comme dessinateur au service de vente des véhicules industriels. Il est remercié avant la fin du préavis (au bout de trois semaines) car « il ne rend aucun service » et, « bon dessinateur », il est « peu courageux ». Louis B. sort de l'École centrale de Lyon : sans réelle expérience professionnelle, il ne reste que 6 mois au Dessin études d'où il est remercié, pour une raison non précisée. Nombre de ces dessinateurs ont ainsi des profils conformes à ceux d'une partie des dessinateurs de l'entreprise Schneider du Creusot⁴⁵. Ils occupent des postes qualifiés au regard de la hiérarchie relative de l'entreprise : la moitié d'entre eux est payée à la semaine, les autres au mois.

Il ne semble pas exister une spécialisation très poussée du travail de dessin chez Renault dans les années 1920. Si la convention collective de la métallurgie de 1936 distingue de nombreuses spécialités dans les emplois de dessinateurs⁴⁶, celles-ci ne sont pas discernables dans la définition des postes chez Renault dans l'entre-deux-guerres. Tous sont recrutés comme dessinateurs à l'exception de quelques « petites mains dessinateurs ». Robert B. est recruté pour un poste de ce type au Dessin bâtiment sur la recommandation de son père, contremaître à l'usine. Titulaire du brevet d'enseignement primaire supérieur (section Arts et Métiers), il a travaillé auparavant comme employé de banque au Crédit lyonnais et a par ailleurs suivi les cours professionnels chez Renault en 1928-1929, avant son recrutement. Il quitte cependant son poste au bout de quelques mois, car « à la demande de son père, il entre aux Ponts et Chaussées ».

Les dessinateurs sont donc le plus souvent des hommes plutôt qualifiés, d'un bon niveau d'instruction doublé de connaissances techniques solides. Ils ne trouvent pas tous des débouchés à leur mesure chez Renault, ce dont témoignent certains départs. Leurs carrières les cantonnent le plus souvent

aux fonctions techniques. Charles B., par exemple, fait une carrière mixte et en dents de scie de dessinateur-chronométrier. Entré pour la première fois en janvier 1913 comme dessinateur à l'heure, il est payé au mois à l'issue de deux mutations. Il revient dans l'entreprise en octobre 1918 comme chronométrier au Chrono-usinage. Sa présence chez Renault s'élève au bout du compte à près de neuf ans mais s'étend sur plus de douze années. Robert D. oscille entre ces différentes fonctions pendant sept ans : dessinateur pendant quatre ans, puis un an chef d'équipe vérificateur, il est enfin employé technique à la Vérification.

Les employés techniques ont des profils proches de ceux des dessinateurs. Ils contribuent à la préparation, à la conception et au suivi de la production et semblent correspondre aux « agents de production ou de planning » et aux « agents techniques de lancement ou d'ordonnancement », définis dans la convention collective de 1936. Souvent, les employés techniques ont fait des études professionnelles ou d'ingénieur, sont payés au mois et, pour certains d'entre eux, relèvent de la maîtrise. C'est le cas d'Henri C., entré à 23 ans comme employé technique au secrétariat du montage alors qu'il est un jeune diplômé de l'École centrale des arts et manufactures sans références de travail. Louis T. est également d'un bon niveau d'instruction, diplômé de l'École des arts et industrie de Lyon. Ancien chef d'atelier à l'usine Berliet, il travaille ensuite pendant sept ans chez un fabricant de carrosserie lyonnais. Il ne reste qu'un mois comme employé technique chez Renault et quitte cette place volontairement, ayant trouvé une meilleure situation. Certains oscillent entre les bureaux d'études et les responsabilités à l'atelier, comme Robert G., embauché comme employé technique au secrétariat usinage qui devient contre-maître puis revient travailler comme employé technique.

Beaucoup moins diplômés et payés à la semaine, les agents de fabrication se distinguent nettement du groupe des employés techniques. Généralement d'un niveau d'instruction primaire, ils sont souvent d'anciens ouvriers. Maurice A., agent de fabrication au bureau central en juin 1923, est en fait un ancien

limeur et ajusteur des ateliers de l'usine ; il retourne travailler dans les ateliers après 17 mois de présence au bureau central. Quant à Jean C., titulaire du CAP, il a été OS chez Renault avant de devenir agent de fabrication. Travaillant le plus souvent au bureau central, les graphiqueurs ressemblent aux agents de fabrication aussi bien du point de vue de leur niveau d'instruction que de leurs parcours professionnels. Ces employés chargés d'assurer le suivi, la fabrication et la livraison des pièces n'ont généralement pas dépassé le stade de l'école obligatoire et ont parfois décroché le CEP. Alphonse B., graphiqueur pendant trois mois chez Renault, n'a qu'un niveau d'instruction primaire, tout comme Lucien B., graphiqueur puis pointeau. Un certain nombre de graphiqueurs sont par ailleurs d'anciens ouvriers, comme Marius B., deux fois OS chez Renault, et Georges C., un Grec de Constantinople, qui a été d'abord recruté comme OS. Seule une minorité a un niveau scolaire nettement plus élevé. Jacques B. qui a suivi les cours de l'École d'électricité industrielle de Paris est ingénieur électricien. Recruté comme graphiqueur, il devient chef d'équipe puis « quitte la maison pour s'établir ».

Finalement, les cols blancs exerçant des métiers à vocation technique chez Renault se séparent en deux groupes assez nettement distincts. D'un côté, les dessinateurs et les employés techniques, d'un niveau d'instruction générale et professionnelle solide, payés au mois et relevant parfois de la maîtrise ou y accédant quand ils font carrière. De l'autre, les employés ou agents de fabrication et les graphiqueurs, issus de l'instruction obligatoire et souvent anciens ouvriers chez Renault. Ceci dessine une nette hiérarchie professionnelle dans ces emplois techniques : les premiers ne passent pratiquement jamais dans les services commerciaux ou généraux de l'usine, ce qui arrive parfois aux seconds.

Après la filière comptable et la filière technique, il est possible de parler d'une filière commerciale pour décrire certaines tâches masculines. Aux employés « ordinaires » qui travaillent dans les services commerciaux s'ajoutent des « correspondanciers et employés commerciaux » ainsi que des

« voyageurs ». Les premiers sont des employés qualifiés qui parlent souvent plusieurs langues. Ainsi, alors que la majorité des employés de bureau sont français, on compte quelques étrangers à ces postes. Théodoros C., turc de nationalité hel-lène, a d'abord été employé à l'atelier chez Renault avant de devenir correspondancier au MPR. Il a fait des études jusqu'à 19 ans, a travaillé chez Farman et à la Compagnie radio télé-graphique de Suresnes avant d'entrer chez Renault. Le Suisse Raymond. C., correspondancier à l'Exportation, sort de l'école polytechnique de Zurich, connaît l'anglais, l'allemand, l'ita-lien. Jacques D., au Commercial tourisme, maîtrise l'allemand et l'anglais, et est bachelier ès sciences. Souvent polyglottes, ces employés sont tous payés au mois et considérés comme relevant de la maîtrise. Mis à part quelques-uns n'ayant qu'un niveau d'instruction primaire, la plupart ont fait des études secondaires ou supérieures. Ils travaillaient auparavant comme employé de banque, contremaître ou voyageur. C'est le cas d'André F., correspondancier pendant un mois au MPR qui, après des études secondaires, a été agent commercial dans les pétroles puis « voyageur ».

Les employés commerciaux ont des profils proches des cor-respondanciers. Souvent instruits, payés au mois dès leur recru-tement et accédant fréquemment au statut de cadre (« contrôle maîtrise »), ils peuvent trouver des débouchés dans les agences Renault. Ainsi Marcel B., correspondancier au Commercial tou-risme, quitte son emploi pour aller travailler à l'agence Renault de Rennes cependant que Georges D., embauché à 36 ans comme employé commercial, devient « le directeur de la filiale de Genève pour la vente des usines Renault en Suisse ».

Certaines fonctions administratives masculines relèvent enfin directement du domaine du « contrôle » du travail : poin-teaux, chronomètres, inspecteurs, surveillants et contrôleurs. Les chronomètres sont à la frontière des emplois techniques et de ceux liés à la gestion de la main-d'œuvre et de la paye. Ils sont d'ailleurs considérés comme des techniciens par la convention collective de la métallurgie de 1936 qui distingue deux types de chronomètres. Le chronomètre simple,

« mesureur de temps, de formation professionnelle pratique dans la branche considérée. Son travail consiste en contrôle pratique des temps sur les ouvriers ».

Et le chronomètreur analyseur,

« technicien qui connaît la fabrication dans sa spécialité, sait analyser et enregistrer le temps nécessaire au mouve-ment de l'ouvrier et de la machine. Sait faire un croquis. Capable de proposer des modifications en ce qui concerne le rendement de l'ouvrier et de la machine, la sécurité de l'ouvrier, la qualité de la pièce, la réduction des chutes et des rebuts. Est capable d'assurer le démarrage du travail qui lui a été confié à la cadence et la qualité demandées »⁴⁷.

Ces dénominations n'existent pas chez Renault dans les années 1920, mais on y différencie les chronos de « première » et de « seconde catégorie ». Connaissant le travail ouvrier, les chronomètres sont fréquemment issus des ateliers. Ils sont souvent recrutés parmi l'élite des ouvriers qualifiés. Henri A., par exemple, embauché comme chrono de deuxième caté-gorie au Chrono-usinage en mai 1926 était auparavant tour-neur à l'usine. Entré comme apprenti tourneur en janvier 1915, il est revenu travailler comme tourneur en juin 1918. Il a ensuite travaillé chez Citroën, Thomson-Houston et Bréguet avant de devenir chrono. Il reste un peu moins d'une année chez Renault qu'il quitte pour retourner chez Citroën. Marius L. a le même genre d'itinéraire : tourneur chez Renault en 1911, il travaille après la guerre chez Thomson-Houston comme chronomètreur, puis entre en juillet 1925 comme chronomètreur au Chrono-usinage.

Les pointeaux mesurent également le temps et sont char-gés de la vérification des heures de présence du personnel, voire de l'établissement des feuilles de paye en fonction des relevés effectués. Ils peuvent donc être aussi considérés comme relevant des métiers du travail comptable. Des deux pointeaux de l'échantillon, il est possible de donner les informations sui-vantes : le premier, dont la formation n'est pas connue, tra-vaille à la Comptabilité salaires où il reste neuf ans. Le second

est en fait aide-pointeau dans le même service. Il s'agit d'un ancien engagé passé dans la gendarmerie qui a fait des études primaires supérieures jusqu'à l'âge de 16 ans et est titulaire du brevet élémentaire. Embauché à 49 ans chez Renault, il ne reste que quelques mois et quitte volontairement l'entreprise.

La filière militaire et policière sert de vivier de recrutement pour d'autres fonctions dans les services de l'entreprise, aux contours mal définis : surveillant, inspecteur ou contrôleur. Léopold C. est ainsi un ancien de la police judiciaire où il a travaillé pendant 16 ans de 1911 à 1927, bénéficiant de la retraite proportionnelle. Établi comme détective à la « police des deux mondes », il entre chez Renault à l'âge de 42 ans comme inspecteur à l'administration du personnel. Il n'occupe ce poste que pendant cinq mois avant d'être remercié pour « insuffisance de rendement ». Le service du personnel signale alors qu'il « travaille à l'élaboration d'un livre sur la façon de faire la police en France ». Joseph. C., surveillant puis chef surveillant dans un service de l'Usine O, est un sous-officier de gendarmerie. Il a 32 ans de services derrière lui quand il entre à 51 ans à ce poste. Il y reste jusqu'à 59 ans puis est remercié par ordre de la direction pour une raison inconnue. Félicien C., inspecteur au service de statistique, est un ancien employé de la préfecture de police où il travaillait déjà en 1906. Employé au ministère des Finances après-guerre, il est depuis 1922 détective privé à son compte. L'origine professionnelle de ces inspecteurs laisse supposer qu'ils surveillent, contrôlent le travail du personnel dont ils ont la charge, voire enquêtent sur eux, ce dont témoignent avec abondance les dossiers individuels du personnel.

Le panorama des métiers masculins de bureau chez Renault fait finalement apparaître un ensemble de professions variées et plus ou moins qualifiées. Parmi les emplois masculins de bas niveau, les emplois de groom, garçon de bureau, huissier, aide-caissier, employé de fabrication ou graphiqueur, ces deux derniers ménageant néanmoins des possibilités de carrières. Les hommes ont le monopole des emplois techniques et de ceux, essentiels, de dessinateurs et d'employés techniques.

Pivots dans la hiérarchie de l'entreprise, intermédiaires entre l'usine et le bureau, ces emplois sont offerts aux plus qualifiés et ouvrent parfois des débouchés intéressants. Les employés masculins monopolisent par ailleurs les fonctions les plus qualifiées du travail comptable, alors que les femmes sont cantonnées aux tâches de mécanographes. Ils sont enfin seuls à occuper les postes prestigieux de la vente et assument le contrôle du travail. Si nombre d'entre eux ne sont que des gratte-papier, les hommes ne sont cependant pas cantonnés à des tâches d'exécution dans les bureaux. Ils organisent, conçoivent, préparent, contrôlent et comptabilisent le travail productif, valorisent et organisent la vente des véhicules, accèdent à des fonctions d'encadrement, définissant des filières entières du travail administratif, interdites de fait aux femmes.

L'organisation de la mixité : analyse des espaces de travail

La spécialisation des hommes et des femmes à certaines tâches a des conséquences sur l'organisation des services. Une carte des services de l'entreprise peut ainsi être établie distinguant les espaces mixtes des espaces réservés à un sexe et témoignant, à l'intérieur de chaque bureau mixte, de formes spécifiques de répartition du travail entre les unes et les autres.

Chaque bureau fonctionne alors en partie comme un espace vaste mais clos, le plus souvent identifié par le nom du chef de service. Les employés communiquent peu d'un bureau à l'autre et la déambulation dans les couloirs est proscrite. L'observation de ces univers séparés est donc intéressante à faire, et peut être menée en confrontant plusieurs informations. S'il n'existe pas après 1919 d'états du personnel permettant de rendre compte précisément de l'organisation du travail employé, l'étude des photographies des services et l'analyse des recrutements et des affectations des employés/es de l'échantillon⁴⁸ permettent de se faire une idée plus précise des formes de la ségrégation des emplois.

Du côté des espaces où les femmes dominent, on compte ainsi le central dactylo et le central téléphonique (exclusivement



Bureau du courrier en 1928

féminins), les services du courrier et de la documentation (documentation technique, commerciale) largement féminisés et les services du personnel. Ces services féminisés ont pour pendant des services plutôt masculins : le bureau des pointeaux, le laboratoire, le service de préparation des commandes, la comptabilité générale. Il existe enfin des services véritablement mixtes : bureau central, MPR, Comptabilité salaires, Comptabilité industrielle, Dessin études, Chronométrage... pour ne parler que des plus importants.

Le service du courrier a été photographié à plusieurs reprises, et il est possible de s'en faire une idée assez précise⁴⁹. Si les visages féminins dominent, la part des employés masculins n'est cependant pas négligeable. Ce service, immense, comporte divers postes de travail regroupés dans des espaces différents. L'ensemble du service peut néanmoins être surveillé

en un coup d'œil, aucune cloison ne séparant les différents groupes d'employés. On compte principalement des employés affectés à des travaux d'écriture (des hommes et des femmes), d'autres au classement en vue de la distribution ou de l'archivage du courrier, d'autres occupés à l'agrafage ou au marquage à l'aide d'une machine spéciale, et enfin quelques employées dactylographes. Ces trois dernières catégories d'emplois semblent exclusivement occupées par des femmes. Enfin, quelques hommes surveillent le travail et l'on devine dans un box vitré le bureau du responsable du service et de ses adjoints. Les femmes travaillent donc ici aux travaux d'écriture, de classement et de dactylographie. Les hommes sont employés aux écritures et surveillants. Un homme semble affecté à la tâche du pesage des lettres en vue de leur affranchissement.

Tout comme le central dactylo, le service du courrier est installé dans un espace vaste et bien éclairé dont l'organisation est très nettement rationalisée. Les employés travaillent sur des tables individuelles alignées et disposées en rangées. Les bureaux sont propres, ordonnés et le courrier n'y traîne manifestement pas. Des systèmes de classement de différents types et qui semblent performants ont été mis en place. Des employées distribuent le courrier en cours de traitement dans de nombreux casiers muraux. La correspondance est par ailleurs indexée, classée et archivée dans une salle où sont ordonnés de nombreux meubles-classeurs en métal. Le courrier y est archivé verticalement, selon un classement alphabétique et numérique. Un meuble à casier situé à proximité sert vraisemblablement de transition entre le classement définitif et la consultation. Le service comprend encore de nombreux meubles de classement verticaux et un ensemble impressionnant de fichiers. Deux femmes sont photographiées devant ces fichiers (p.198), elles sont assises sur des chaises ordinaires et ne bénéficient pas d'un système de déplacement sur rail le long de ce meuble-fichier qui doit bien faire six mètres.

Ces photos témoignent de l'organisation et de la modernité des méthodes de travail en œuvre chez Renault à la fin des années 1920. Le travail de traitement du courrier semble nettement



Vue d'une section du bureau du courrier en 1928

divisé en tâches spécifiques auxquelles sont affectées différentes catégories de personnel. C'est peut-être la monotonie du travail effectué qui explique pour partie le fort *turn-over* féminin dans ce service.

La répartition des activités féminines et masculines au sein de l'administration du MPR est tout aussi intéressante à observer. En pleine croissance pendant la guerre, le MPR occupe 29 personnes en 1914, puis 115 en 1919. Dans les années 1920, les bureaux ou l'administration du MPR sont nettement séparés des magasins proprement dits. En décembre 1931, l'administration du MPR occuperait à elle seule 177 personnes⁵⁰. De nombreuses photographies datées du début des années 1930 permettent de se faire une idée des conditions de travail et de



Vue d'une partie du bureau du magasin des pièces de rechange

l'organisation du travail dans ce service⁵¹. Le bureau du MPR est implanté dans le bâtiment J4, dans un grand hall éclairé par des murs pour partie en baies vitrées. L'ensemble, plafonné par des poutres métalliques, ressemble à un hangar. Un nombre impressionnant d'employés y travaillent alignés, les uns à côté des autres, ne disposant que de très peu d'espace. Aucune cloison ne vient entraver la visibilité et les fonctions de surveillance du travail. Aux premiers rangs sont installées des femmes occupées à écrire à la plume, à dactylographier ou à la tenue de comptes sur machines. La plupart d'entre elles portent une blouse. Derrière ces trois premières rangées dominées par le travail mécanographique, les bureaux sont presque exclusivement occupés par des hommes. Généralement en costumes



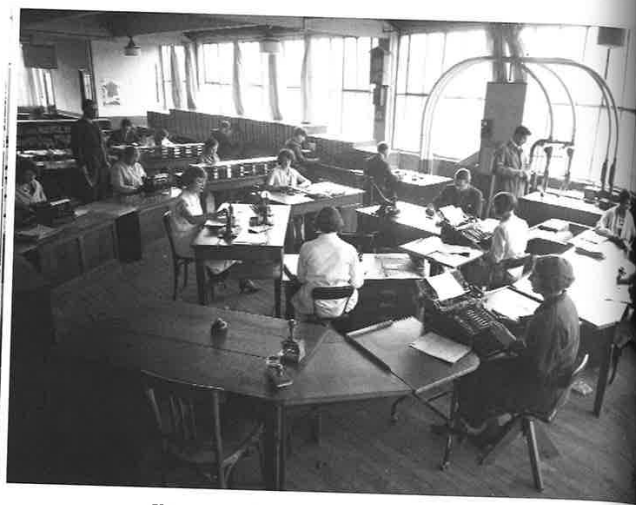
Vue d'une partie du bureau du magasin des pièces de rechange

noirs, ils travaillent à la main, en particulier sur des dossiers empilés à leurs côtés. Les murs sont tapissés de dossiers classés verticalement. Une atmosphère extrêmement industrielle se dégage de ce service. Une autre photographie du même service, prise d'un autre point de vue, permet d'apercevoir la cabine où se situe vraisemblablement la direction du bureau. On y voit plus précisément les deux rangées de dactylographes (à peu près huit femmes) et les deux rangées d'opératrices sur machine-comptable (une dizaine de femmes). Trois personnes installées latéralement doivent être affectées à la surveillance. L'habit est ici l'élément le plus symbolique de la hiérarchie dans ce bureau, quelle distance en effet entre une femme en blouse blanche et un homme en costume noir ! C'est la machine,

dont l'encre est salissante, qui oblige au port de la blouse et à cette visibilité des différences de fonctions.

Une autre partie du service du MPR est organisée en box de travail qui correspondent à des numéros de rayon du magasin. Dans chacun travaillent environ quatre employés, hommes et femmes. Les femmes sont en blouses, mais certains hommes aussi, bien que la plupart soient en costume. Là encore la division du travail entre les hommes et les femmes est extrêmement claire. Dans chaque box, deux femmes sont ainsi assises devant des boîtes de fiches, fiches qu'elles semblent extraire, compléter, constituer et classer. Une autre femme travaille devant un meuble de classement de type Kardex. Elle est assise sur une chaise ergonomique installée sur des rails. Les femmes n'ont donc pas de table pour écrire, elles sont strictement cantonnées au travail sur les fichiers. Chaque box comprend deux bureaux où sont installés deux employés masculins qui semblent faire des travaux d'écriture. Celui qui paraît être le responsable du box dispose d'un téléphone sur son bureau. Ces femmes préparent donc manifestement le travail des hommes.

Une seule photographie de la Comptabilité est disponible (p. 202). Il s'agit à l'évidence d'une petite section d'une organisation plus vaste. On y voit une organisation en « escargot »⁵² que dessinent des tables disposées les unes à côté des autres. Installées côte à côte, sont présentes une employée au classement, une qui travaille à la plume, une sur machine-comptable, une autre qui agrafe les documents... Dans ce service, comme ailleurs, seules les femmes travaillent sur les machines ; en revanche, et c'est plutôt rare, on peut voir deux hommes faire des recherches dans un meuble de classement de type Kardex. Les autres hommes travaillent à la main. Un employé semble affecté à la réception des pneumatiques. Le service est surveillé par un homme. Cette photographie est exemplaire des changements intervenus dans les bureaux au XX^e siècle. Tout témoigne en effet de la fin de la polyvalence du travail de l'employé de bureau. À chaque poste de travail correspondent bien une fonction et une personne. Le travail de comptabilité est ainsi divisé en séquences spécialisées et non interchangeables.



Vue d'une partie du service de la comptabilité en 1933

C'est sur cette division des tâches et leur hiérarchisation que se greffe le rapport hommes/femmes.

La spécialisation des employés dans quelques tâches ou opérations est la règle; elle est révélatrice de la complexification et de l'accroissement du travail administratif dans les grandes entreprises industrielles. Les transformations qui interviennent au service des prix de revient, où travaillent 38 personnes en janvier 1925, sont à cet égard révélatrices⁵³. Un employé est chargé de la tenue à jour des nomenclatures et de l'établissement du texte des catalogues de pièces de rechange, deux enregistrent les livraisons, un autre est archiviste. Deux employés sont occupés au calcul du prix des pièces, deux au «calcul de la matière première», deux à celui «de la main-

d'œuvre d'usinage» et deux à celui «de la main-d'œuvre de montage». Un chef de section est chargé du contrôle. Sept employés établissent le prix de revient de différentes fabrications et calculent des prix trimestriels; sept autres calculent et révisent périodiquement le prix de vente des pièces de rechange. Enfin dix employés sont affectés à la statistique des «pièces loupées» et au calcul des primes des chefs d'équipe (qui en découlent) et un machiniste travaille sur la machine à calculer. On ne sait cependant quels employés (hommes ou femmes) occupent ces postes.

Ainsi l'analyse des photographies confirme les constats effectués sur les métiers exercés par les unes et les autres. L'organisation de la ségrégation spatiale entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et au sein de chaque service mixte est directement liée à la spécialisation des unes et des autres dans certains emplois. Les fonctions exercées sont à l'évidence tributaires du niveau d'instruction atteint par les unes et les autres, ainsi que des expériences professionnelles antérieures. Moins instruites, moins diplômées que les hommes, les femmes exercent le plus souvent des fonctions subalternes dans les bureaux et seul un groupe d'hommes peut accéder à certains emplois qualifiés. Les employés masculins, moins homogènes scolairement et socialement, le sont tout aussi peu du point de vue professionnel. Renault confirme à l'évidence dans bien des cas les caractéristiques préalables de la main-d'œuvre dont il dispose mais sédimente à son tour des formes de spécialisation et de division du travail entre les sexes, permettant certaines mobilités et en empêchant d'autres, constituant certaines filières féminines et d'autres masculines. Ainsi, au sein du groupe des employés (hommes et femmes) peu instruits, les différences sont-elles sensibles entre hommes et femmes, ce que révèlent avec évidence les pratiques vestimentaires. Dactylographes, les femmes sont en blouse, employés aux écritures, les hommes sont en veston redéfinissant symboliquement de subtiles hiérarchies qui tiennent peu compte de la maîtrise par les femmes des nouvelles technologies du travail administratif.

L'air des bureaux dans une grande entreprise industrielle

Alors que l'employé se vit de plus en plus comme un salarié et de moins en moins comme un patron possible, alors que sa situation légale se rapproche de plus en plus de celle des ouvriers, il est particulièrement intéressant d'examiner ce qui continue ou non de faire la spécificité de la condition d'employé de bureau dans une grande entreprise industrielle après-guerre. Durée du travail, mode de rémunération, congés payés sont autant d'éléments qui contribuent ou non à définir « la ligne de col ». On perçoit alors plus précisément quelles sont les conditions de travail dans l'entreprise et, au-delà de la relation contractuelle, il est possible d'analyser la nature de la relation sociale qui lie les employés de bureau à la maison Renault. Les mentions portées par le service du personnel sur les fiches individuelles, les motifs de licenciement et de départ invoqués sont des éléments d'information précieux qui permettent de rendre compte de l'ambiance qui régnait dans les bureaux. Échanges verbaux souvent houleux et invectives lancées au moment du départ sont souvent consignés dans les dossiers et restituent avec vivacité les relations entre employeurs et employés. Bons et mauvais comportements y sont clairement définis nous informant sur la discipline en vigueur, les normes de travail et le « devoir être employé ».