

CHANGER CHAQUE JOUR DE TRAVAIL : L'EMPLOI DES OUVRIÈRES DE HAMBOURG DANS LES ANNÉES VINGT*

Karen HAGEMANN

Karen HAGEMANN
*Institut für Geschichtswissenschaft,
Technische Universität Berlin*

Sous la République de Weimar, les hommes sont perçus comme des « soutiens de famille », salariés à temps plein, avec une activité continue, sur toute la vie. Quand on leur applique ce modèle d'activité « continue », image d'ailleurs encore largement répandue de nos jours, on relègue les femmes dans une catégorie, celle d'actives à capacité réduite. En somme, au nom de ce qu'on estime être leur « activité naturelle principale », celle de ménagère et de mère, on considère leur activité professionnelle comme une phase de transition entre la sortie de l'école et le mariage, ou comme une « nécessité temporaire » au sein du couple¹.

* Traduction de Françoise Laroche,
revue par Sylvie Schweitzer.

1 - Cf. HAGEMANN (Karen), *Frauenalltag und Männerpolitik. Alltagsleben und gesellschaftliches Handeln von Arbeiterfrauen in der Weimarer Republik*, Bonn, 1990.
Sauf indication particulière, les données sur Hambourg font référence à cet ouvrage.

L'affectation à un modèle « continu » ou « discontinu » d'activité est allée de pair avec une classification dichotomique des qualités propres à chaque sexe, des

2 - GROOTE (Berta von), *Grundlagen und Formen der Frauenarbeit in drei Hamburgischen Industriezweigen (Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Reinigungsgewerbe und chemische Industrie)*, Berlin, 1928, p. 37 et suiv. Cf. entre autres, de façon générale : COCKBURN (Cynthia), « Das Material männlicher Macht », dans BARROW (Logie) et al. (dir.), *Nichts als Unterdrückung ? Geschlecht und Klasse in der englischen Sozialgeschichte*, Münster 1991, p. 67-84 ; *id.*, *Machinery of dominance. women, men and technical know-how*, Londres, 1985.

3 - Pour l'Allemagne voir entre autres WILLMS (Angelika), « Segregation auf Dauer ? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit », dans MULLER (Walter), WILLMS (Angelika), HANDL (Johann), *Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980*, Frankfurt/Main/New York, 1983 ; BRADLY (Harriet), *Men's work, women's work. A sociological history of the sexual division of labour in employment*, Oxford, 1989.

4 - HAREVEN (Tamara K.), *Family*

aptitudes des actifs masculins et féminins. Les hommes sont en général considérés comme plus motivés par leur travail et plus qualifiés. A eux et eux seuls, les patrons reconnaissent la capacité d'agir de façon responsable sur le lieu de travail et d'exercer un commandement. Leur plus grande force physique semble par ailleurs en faire les seuls capables d'accomplir des tâches définies comme « physiquement pénibles ». Les femmes, par contre, se voient dénier en bloc ces éléments de qualification, les employeurs appréciant, à l'inverse, « leur main menue », « leurs doigts agiles », « leur sens de la propreté et de la docilité », « leur endurance », c'est-à-dire « la capacité à effectuer des heures durant des tâches monotones² ».

Ce modèle d'activité et ces qualifications déduites de la seule appartenance à un sexe ont eu des conséquences importantes sur la position respective des hommes et des femmes sur le marché du travail. Sans s'arrêter à leur comportement effectif, les employeurs et l'État ont d'emblée attribué aux hommes une capacité d'emploi de longue durée, leur donnant la préférence dans l'accès aux qualifications formelles comme à la promotion professionnelle, leur réservant les activités estimées plus qualifiées et donc mieux rémunérées. Quelle qu'ait été leur situation personnelle et professionnelle effective, les femmes ont passé pour avoir des capacités plus limitées. Partant du principe d'une qualification professionnelle inférieure, on les a cantonnées dans des emplois « typiquement féminins » et mal payés. Employeurs et salariés masculins ont tous profité de cette structuration par sexe du marché du travail, les premiers disposant ainsi d'un potentiel de main-d'œuvre flexible et bon marché, les seconds se voyant garantir l'accès aux segments les plus favorisés du marché du travail³.

Si les représentations dominantes associées à chaque sexe ont joué un rôle central dans la structuration des perspectives d'emploi des hommes et des femmes, on ne saurait cependant les confondre avec la réalité des comportements. L'activité des hommes connaît elle aussi de fréquentes interruptions : maladie, invalidité et vieillesse amènent bien à des interruptions d'activité, voire à l'incapacité de travail, de même qu'à des périodes de chômage partiel ou total, saisonnier ou conjoncturel. A cela s'ajoutent des changements d'emploi et de profession, qui sont autant d'éléments de la mobilité verticale et horizontale.

Pour mieux cerner le comportement réel des femmes et des hommes, il est nécessaire de prendre en considération les différences entre les sexes, mais aussi les catégories définies par l'âge, la génération, la situation de famille, le type de ménage, le milieu culturel, ainsi que par la qualification formelle. La question centrale doit cependant rester celle de la motivation pour le choix – ou du rejet – d'une forme particulière d'activité aux différents stades et cycles de la vie active.

Pour l'interaction entre les stratégies professionnelles, familiales et individuelles des ouvrières, son étude passe par l'approche biographique, les attitudes face au travail et à ses expériences, les comportements sur le marché du travail se transformant en effet profondément avec l'âge, la situation de famille et le nombre d'enfants⁴. D'autre part, une telle approche repose sur une notion du « travail » ne se limitant pas au travail professionnel, mais incluant aussi le ménage et la famille ; le travail est alors compris comme une activité sociale pleine et non purement économique. En effet, le travail de la vie active produit et reproduit trois types de choses : non seulement des produits, mais aussi des rela-

tions sociales et des représentations de ces relations sociales. Et ceci est encore plus éclatant pour le travail ménager et familial. Une telle appréhension du travail sous l'angle tout à la fois des relations et de l'histoire culturelle permet d'envisager des interactions entre les sphères de production et de reproduction sans assigner *a priori* un rôle dominant à l'une ou à l'autre. Elle attire de plus l'attention sur des constructions idéologiques qui – telle l'image du « soutien de famille » qualifié et travaillant sans interruption – sont trop souvent introduites dans l'analyse et l'interprétation historiques, sans examen critique⁵.

Nous examinerons ces questions pour les années 1920 et pour les ouvrières de la région de la ville-État de Hambourg, grande ville dont la structure économique et le marché du travail ont des caractères nettement « modernes ». Ville portuaire, Hambourg est le plus important centre de commerce et de services d'Allemagne et aussi le site industriel le plus développé de l'Allemagne du Nord ; elle possède, dès les années vingt, une répartition des femmes actives qui ne se généralisera à l'ensemble de la République fédérale que dans les années cinquante. L'examen des stratégies d'emploi des ouvrières de Hambourg se fera en deux temps : tout d'abord, l'esquisse d'un tableau de l'offre régionale d'emploi dans l'industrie, cadre où s'inscrivent les comportements. Ensuite l'analyse des expériences, des comportements et des perspectives d'emploi des ouvrières dans les différents cycles de leur vie.

LE TRAVAIL FÉMININ DANS L'INDUSTRIE À HAMBOURG

A partir de l'époque de l'industrialisation, les structures du monde du travail

allemand se sont constituées en référence à l'activité masculine. Les femmes ont été incluses avec retard dans les activités professionnelles extérieures au foyer, tant pour remplacer les hommes qui abandonnaient les secteurs traditionnels en déclin que pour constituer la main-d'œuvre nouvelle des secteurs modernes en développement. Dès l'origine, les femmes ont servi de « bouche-trou de longue durée » dans un système d'emploi marqué par « l'inégalité et la prédominance des hommes⁶ ». La hiérarchisation du marché du travail selon le sexe était et reste avant tout une conséquence de la demande en main-d'œuvre. Si celle-ci s'efforçait d'obtenir les meilleures conditions de travail et de salaire, ses chances de succès restaient toutefois très limitées et dépendantes des structures existantes ; celles-ci, de façon générale, offraient aux hommes des perspectives bien meilleures qu'aux femmes.

Ceci se vérifie particulièrement dans le cas du marché du travail de Hambourg ; à cause d'une structure spécifique marquée par le négoce et les transports, il y règne une très forte ségrégation selon le sexe et des possibilités relativement limitées d'emploi à temps plein pour les femmes. Du coup, celles-ci ne représentent que 31 % de la population active de la ville – 36 % pour le Reich dans les années vingt – ; pour le taux d'activité féminin il est de 30 %, contre 36 % pour l'ensemble du Reich⁷. La modernité du marché du travail de Hambourg est ainsi moins appréhendable par l'extension de l'activité féminine que par sa nature. Pour les actives repérées par le recensement professionnel de l'année 1925, 33 % sont employées ou fonctionnaires, 27 % ouvrières, 22 % domestiques, 11 % travailleuses indépendantes et 8 % « aides familiales » ; dans l'ensemble du Reich on trouve, par contre, 36 % d'« aides familiales », 32 %

time and industrial time. The relationship between the family and work in a new England industrial community, Cambridge, 1982.

5 - JOYCE (Patrick), *The historical meanings of work*, Cambridge, 1987.

6 - MULLER et al., *Strukturwandel...*, cité, p. 8 et suiv.

7 - *Hamburger Statistische Monatsberichte*, éd. par Statistisches Landesamt, Sonderbeilage 1, 1926, p. 145 ; pour le Reich, voir aussi BAJOHR (Stefan), *Die Hälfte der Fabrik. Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland 1914 bis 1945*, Marburg, 1979.

8 - Pour Hambourg, *Statistik des hamburgischen Staates (StHSt)*, édité par le Statistisches Landesamt, H., t. 2, 1928.

9 - GROOTE, *Grundlagen...*, cité, p. 33 et suiv. ; KAISER (Helene), *Der Einfluss industrieller Frauenarbeit auf die Gestaltung der industriellen Reservearmee in der deutschen Volkswirtschaft der Gegenwart*, thèse, Leipzig, 1933, p. 67 et suiv.

10 - DANIEL (Ute), *Arbeiterfrauen in der Kriegsgesellschaft, Beruf, Familie und Politik im Ersten Weltkrieg*, Göttingen, 1989.

d'ouvrières, 13 % d'employées ou fonctionnaires, 12 % de domestiques et 8 % d'indépendantes⁸.

Hambourg, marquée par les secteurs de la construction mécanique et des moyens de transport, dominée par la construction navale, offre en priorité des emplois aux ouvriers masculins. Il en va de même dans le commerce et les transports. Les femmes ne trouvent un volume important d'emplois ouvriers que dans les secteurs de la confection et de la blanchisserie-teinturerie, ceux de l'industrie agro-alimentaire, du papier et de l'imprimerie, de la chimie et du textile. En 1925, ces cinq branches occupent plus des quatre cinquièmes des ouvrières. Parallèlement à ces possibilités d'emplois restreintes, la part des femmes dans l'ensemble des ouvriers est, avec 20 %, à un niveau inférieur à l'ensemble du Reich, où ce chiffre est de 31 %. De plus en plus, les femmes, et surtout celles de la petite et moyenne bourgeoisie, trouvent à s'employer dans les secteurs des services en expansion, principalement le commerce et les transports. Dès le milieu des années vingt, on compte ainsi à Hambourg plus d'employées que d'ouvrières. Malgré leur déclin, les emplois domestiques conservent plus d'importance que dans le reste du Reich, en raison d'une demande soutenue émanant de la couche supérieure fortunée de la cité hanséatique. Parallèlement, les « aides familiales » y ont une place de plus en plus marginale, au contraire du Reich, où elles travaillent à 87 % dans l'agriculture.

A Hambourg comme ailleurs, le travail féminin s'est imposé dans l'industrie grâce aux possibilités ouvertes par la mécanisation et la rationalisation de la production ; les industriels ont été contraints d'y recourir assez tôt en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée

qui persiste jusqu'à la Première Guerre mondiale. C'est une main-d'œuvre non qualifiée, en général féminine, qui prend de plus en plus place sur le marché du travail industriel : filles d'ouvriers de la grande ville, sans formation professionnelle, refusant la dépendance et la soumission liées aux emplois domestiques ; jeunes filles de la campagne entrées sur le marché du travail urbain comme domestiques et cherchant à l'usine des conditions de travail plus régulières et des salaires plus élevés ; femmes d'ouvriers mariées, veuves ou divorcées, que les difficultés financières amènent à chercher un emploi à temps plein. Pour pouvoir puiser dans ce réservoir de main-d'œuvre, les entreprises ont été de plus en plus nombreuses à changer leurs techniques de production, d'abord dans les secteurs industriels traditionnels dans lesquels les femmes sont amenées à remplacer la main-d'œuvre masculine – essentiellement la confection et la blanchisserie-teinturerie, l'imprimerie, le textile –, puis dans des secteurs plus modernes comme l'industrie agro-alimentaire. Les nouvelles ouvrières fournissent un travail équivalent pour un salaire bien inférieur, permettant ainsi de réduire considérablement les coûts de production⁹. De nombreux employeurs de l'industrie font aussi une expérience plus précise du travail féminin pendant la Première Guerre mondiale, embauchant des femmes dans des secteurs alors pratiquement réservés aux hommes, l'industrie chimique, le bois et le papier, la transformation des métaux, la construction mécanique, automobile et navale. Cette évolution s'accompagne d'une rationalisation des techniques de production¹⁰.

Dans la période de reconversion de l'économie de guerre, le nombre et la part des ouvrières vont traverser une phase passagère de déclin. En 1920, les

chiffres sont inférieurs au niveau de 1913. Le recul est néanmoins plus faible dans les secteurs modernisés pendant la guerre et où, selon les employeurs, le travail des femmes avait « fait ses preuves ». C'est le cas, entre autres, de l'imprimerie, de l'industrie chimique, du bois, de la transformation des métaux, de l'industrie agro-alimentaire et de l'industrie papetière. Dans les années vingt, l'« industrialisation » du travail féminin se poursuit, la rationalisation atteignant un premier pic dans la phase de stabilisation relative de l'économie, de 1924 à 1928. L'introduction du travail à la chaîne crée de nombreux emplois d'ouvrières, surtout dans les grandes entreprises des branches en expansion de la chimie et de l'agro-alimentaire.

Ce processus de rationalisation aboutit à une différenciation de la demande de main-d'œuvre. Il n'est plus question d'embaucher simplement « une ouvrière » ; désormais, « on entreprend de rechercher, par une sélection soignée, certaines capacités, connaissances et compétences correspondant aux différentes opérations, ou de former l'ouvrière à un emploi de longue durée ». La demande ne porte plus sur des ouvrières « non qualifiées », mais sur des ouvrières « spécialisées », même si la frontière reste floue. Les « non qualifiées » (*ungelemt*) sont totalement sans expérience utilisable dans une branche ou un secteur : en dehors des ouvrières débutantes, il s'agit des manœuvres, des journalières, ou des ouvrières occasionnelles ou saisonnières. En position intermédiaire, se trouvent les ouvrières « débrouillées » (*eingelbt*), mises au courant d'une ou plusieurs opérations partielles, dans une autre entreprise. Les ouvrières « spécialisées » (*angelemt*) sont celles qui maîtrisent une série de tâches partielles reliées entre elles ; elles se sont initiées à différentes opérations par une mobilité intra

ou interentreprises. Sont considérées comme « formées » (*gelermt*) les seules ouvrières qui possèdent une formation professionnelle, industrielle ou artisanale. Sur le marché du travail de l'époque, les catégories *angelemt* et *gelermt* sont communément regroupées sous l'intitulé de *Facharbeiterinnen* (ouvrières qualifiées). Au milieu des années vingt, la statistique du marché du travail de Hambourg répertorie 60 % des ouvrières comme « non qualifiées », 31 % comme « spécialisées » et 8 % comme « formées ». Pour les ouvriers, les chiffres sont de 39 %, 48 % et 13 %¹¹.

C'est la mobilité horizontale à l'intérieur d'une entreprise ou d'une branche qui offre les meilleures perspectives aux jeunes ouvrières qualifiées et expérimentées, qui ont de bonnes références ; les patrons les intègrent au « noyau stable » de l'entreprise, celui qui est employé avec la plus grande continuité possible ; toutes les ouvrières employées depuis plus de trois ans dans une entreprise en font partie. Dans la moyenne des entreprises de Hambourg, 50 à 75 % des ouvrières appartiennent à ce « noyau ».

Indépendamment de leur niveau de formation et de leur expérience professionnelle, les ouvrières du Hambourg des années vingt accomplissent des tâches similaires dans des entreprises appartenant à des secteurs très différents. Elles remplissent en général des tâches classées comme peu qualifiées, de travail en série et donc monotone, qui exige de « pouvoir exécuter l'opération la plus simple, la plus monotone, pendant des heures sans relâcher son attention ». Les employeurs qui déniaient aux femmes tout sens des responsabilités et toute autonomie n'embauchent que des hommes aux postes d'installation, d'entretien et de réparation, en général des mécaniciens « qualifiés ». L'activité des ouvrières est

11 - SHSt H.33, t. 2, 1928, p. 36.

12 - BLUM (Margarethe), *Neuzeitliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau in Handel und Industrie*, thèse, Cologne, 1932, p. 21-38.

13 - St HSt H.33, t. 2, 1928, p. 55, 61 et 290-303.

14 - Jb.GA 1927, vol. 3, t. 8, p. 45.

15 - HAGEMANN (Karen), « Ausbildung für die weibliche Doppelrolle. Berufswünsche, Berufswahl und Berufschancen von Volksschülerinnen in der Weimarer Republik », HAUSEN (Karin) (éd.), *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur kulturellen Prägung von Wirtschaft und Technik seit dem 18. Jahrhundert*, Frankfurt/Main/New York, 1993.

16 - *Jahresbericht des Ortsausschuss Gross-Hamburg des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes 1926*, Hamburg, 1927, p. 98 et suiv.

ainsi concentrée non seulement dans des branches et des secteurs particuliers, mais, au sein de l'entreprise, sur un éventail d'activités extrêmement étroit¹². Le segment féminin du marché du travail industriel est nettement isolé du segment masculin, définissant des espaces de mobilité différents pour les unes et pour les autres et des concurrences qui vont se dérouler à l'intérieur de chaque segment.

LE TRAVAIL PROFESSIONNEL DANS LE CYCLE DE VIE DES OUVRIÈRES

Les ouvrières sont en majorité des femmes jeunes et célibataires : au milieu des années vingt, 63 % ont moins de 30 ans et 67 % sont célibataires. Cependant, par rapport aux employées de bureau, de commerce et au personnel domestique, on trouve parmi elles un nombre bien plus élevé de femmes plus âgées, mariées, veuves ou divorcées : 17 % ont entre 30 et 40 ans ou entre 50 et 60 ans, 3 % ont plus de 60 ans, 16 % sont mariées et 17 % veuves ou divorcées¹³. Plus que les aides familiales et les employées, les ouvrières conservent leur emploi après leur mariage, surtout lorsqu'elles font partie du « noyau stable ». De même, les ouvrières qualifiées (*Facharbeiterinnen*) qui interrompent leur activité à l'occasion de leur mariage ou de la naissance de leur premier enfant, n'ont guère de mal à retrouver un emploi à l'usine, ce qui est plus difficile pour les ouvrières non qualifiées, mariées, veuves ou divorcées qui ont quitté la vie active pendant une période relativement longue¹⁴.

Les jeunes ouvrières célibataires

La majorité des jeunes ouvrières de Hambourg sont dépourvues de forma-

tion professionnelle. Certes, la plupart des écolières de la République de Weimar aspirent déjà à suivre une formation industrielle ou commerciale susceptible d'élargir leurs horizons professionnels, mais seul un petit nombre d'entre elles trouve une place en formation. Chez les filles, la demande de places d'apprentissage dépasse largement l'offre. Ainsi, dès leurs débuts dans la vie professionnelle, leurs chances sont bien inférieures à celles des garçons¹⁵. Un sondage effectué en décembre 1926 par la section locale du Grand-Hambourg de l'*Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund* (Confédération générale des syndicats allemands) sur l'activité professionnelle exercée par les élèves des deux sexes des écoles professionnelles obligatoires montre que si on y trouve 43 % de filles, celles-ci représentent par contre 94 % des jeunes chômeurs, 67 % de « non qualifiés », et 16 % de « formés »¹⁶. L'offre en apprentissage est particulièrement réduite pour les jeunes filles : pour cinquante et une places proposées aux garçons, il y en a dix pour les filles, concentrées de surcroît dans le secteur de la confection où les perspectives professionnelles sont mauvaises. A partir des années vingt et à côté de l'apprentissage artisanal, s'offre de plus en plus aux filles la possibilité d'accéder à un « apprentissage industriel », formation pouvant aller jusqu'à deux ans dans une entreprise et donnant un statut d'ouvrière qualifiée. Cette formation est surtout présente dans la confection, ainsi que dans les industries textile et papetière, et enfin dans l'imprimerie, où les ouvrières de moins de vingt ans sont surreprésentées au milieu des années vingt. Les ouvrières de 20 à 30 ans dominent dans les industries agro-alimentaire et chimique et dans la construction métallique. Au total, le niveau de formation professionnelle des jeunes ouvrières qui entrent dans la vie

active dans les années vingt est sensiblement plus élevé que celui des ouvrières plus âgées : en 1925, des moins de 20 ans, 47 % sont « non qualifiées », 46 % « spécialisées » et 7 % « formées » ; parmi les plus de 20 ans, les chiffres équivalents sont de 65 %, et seulement 27 % et 9 %.

Même si les jeunes ouvrières insistent fortement sur la hiérarchie de leurs professions, mesurée à la rémunération, aux conditions de travail et au statut social, l'attitude face au travail ne semble se diversifier seulement qu'après quelques années de vie professionnelle et selon le niveau de qualification¹⁷. A cela, deux raisons : d'une part, l'expérience des conditions de travail, plus ou moins satisfaisantes, aux impressions sans doute renforcées par la rationalisation du processus de travail industriel qui rend de plus en plus courant le passage d'un travail « non qualifié » à un travail « spécialisé » ou « qualifié ». D'autre part, la conviction des ouvrières, qui se renforce avec l'âge, que leur passage à l'usine n'est qu'une phase de transition en attendant le mariage.

C'est lors des premières années de vie professionnelle que les situations de travail, et donc l'expérience des ouvrières, se différencient le plus nettement. Les apprenties de l'artisanat et de l'industrie, pensant que leur formation leur donnera une qualification, et donc de meilleures perspectives d'emploi et de promotion, développent souvent pendant leur apprentissage un certain attachement à leur travail, et donc un certain orgueil professionnel. Leur totale infériorité dans la hiérarchie, leur forte dépendance vis-à-vis des chefs et contre-maitres chargés de la formation, leurs bas salaires vont pourtant être autant de sources d'amertume au cours de l'apprentissage ; il leur apparaît vite que les apprenties ne sont engagées que

pour servir de main-d'œuvre à bon marché, n'apprenant rien d'utile.

Pour les jeunes ouvrières qui entrent dans la vie professionnelle dès la sortie de l'école et sans qualification, la situation se présente autrement. Souvent employées, en tant que débutantes, à des tâches dépourvues de toute qualification, leur nouvelle vie active leur paraît cependant pleine d'intérêt. Encore confiantes en une possibilité d'avancement, qui prend la forme concrète des tâches qu'effectuent devant elles leurs collègues plus âgées, elles considèrent leur salaire, sensiblement plus élevé que celui des apprenties, comme une conséquence de leur absence de formation. Beaucoup semblent avoir été heureuses de gagner enfin de l'argent, ce revenu personnel contribuant à alimenter le budget familial, leur conférant un statut dans leur famille et accroissant leur indépendance et leur confiance en elles¹⁸.

Après quelques années de travail, l'attitude de la plupart des ouvrières est considérablement modifiée. Quelque soit leur qualification formelle, le travail professionnel leur paraît de plus en plus insatisfaisant et pesant, et elles doivent admettre ne pouvoir envisager aucune progression professionnelle véritable. Les jeunes ouvrières sans qualification sont les premières à réagir à cette situation par une forte mobilité, dès qu'un emploi leur paraît monotone, une rémunération trop faible ou l'ambiance dans l'entreprise mauvaise¹⁹. Le récit de Caroline J., née en 1902, fille d'un ouvrier hambourgeois, qui, après avoir quitté l'école en 1916, travaille comme bonne à tout faire avant d'entrer à l'usine, illustre bien l'itinéraire professionnel d'une ouvrière « non qualifiée » : « c'est par une amie que je suis entrée dans la fabrique de cartonnage où j'ai commencé en 1917. Elle travaillait là, et elle m'a dit : "Viens donc. Tu gagneras plus et tu

17 - LAU (Ernst), *Beiträge zur Psychologie der Jugend in der Pubertätszeit. Moral und sozialpsychologische Untersuchungen aus experimenteller Grundlage*, Langensalza, 1924 (2), p. 66 ; *Jb.Ga* 1926, vol. 3, t. 8, p. 60.

18 - Cf. FRANZEN-HELLERSBERG (Lisbeth), *Die Jugendliche Arbeiterin. Ihre Arbeitsweise und Lebensform. Ein Versuch sozialpsychologischer Forschung zum Zweck der Umwertung proletarischer Tatbestände*, Tübingen, 1932, p. 19 et suiv. et 38 et suiv. ; NIEWIERA (Else), « Die weibliche Jugend in der Industrie », *Frauenarbeit und öffentliche Beruflerziehung in Hamburg*. Vortragsreihe der Hamburger Mädchenberufsschulen, Hamburg, 1929.

19 - MEWES (Bernhard), *Die erwerbstätige Jugend. Eine statistische Untersuchung*, Berlin/Leipzig, 1929, p. 50.

20 - Interview de
Caroline J.,
Hambourg,
avril 1981.

auras la vie plus facile". A cette époque, j'étais domestique. Dans la fabrique de cartonnage, on nous faisait coller des boîtes à cigarettes, tout à la main. A la fin de la guerre, on nous a licenciées, pour laisser la place aux hommes qui revenaient. Alors je suis entrée à la "Hamburg Bremen Feuerversicherung" (une compagnie d'assurance), comme employée sans qualification, pour classer des dossiers. Je n'y suis pas restée longtemps. Les autres étaient bien trop fiers. J'étais moins que rien pour eux. Mon amie, qui était entrée chez Beiersdorf, l'usine de pâte dentifrice, est venue me rechercher. Elle m'a dit, "Dis donc, Line, tu ne veux pas venir, tu gagneras plus". Lorsqu'il n'y a plus eu de travail, on a été licenciées et on a retrouvé une place dans l'industrie pharmaceutique. Mais là non plus, on est pas restées longtemps, on ne gagnait pas assez. Enfin, on s'est retrouvées à la "Packerei Julius Grossmann", où je suis devenue chef d'équipe en 1923. Là, ça nous plaisait bien. On est devenu du personnel fixe. Les collègues étaient toutes sympathiques. Mon amie et moi, nous avons toujours essayé de travailler ensemble. Et je suis restée là jusqu'à mon mariage en 1928²⁰ ».

Dans les années vingt, l'entrée dans la vie active par le biais d'un emploi de domestique reste typique de beaucoup d'ouvrières « non qualifiées », y compris de filles d'ouvriers familières de la grande ville. Les parents encouragent leurs filles à « se placer », pour apprendre à tenir un intérieur et se préparer à leur futur « métier principal » de ménagère et de mère. On souhaite également les tenir à l'écart de « l'immoralité » de la vie d'usine : même dans les milieux ouvriers, les ouvrières « non qualifiées » ont mauvaise réputation. Mais, comme leurs filles, les parents considèrent cet emploi comme transitoire ; au bout de quelques années dans une maison, il faut

apprendre un « vrai métier » dans l'industrie ou le commerce. Dans cette première phase d'emploi domestique, les jeunes filles développent cette stratégie de changement d'emploi comme moyen de résistance individuelle aux difficultés de la vie active.

Pour beaucoup de jeunes ouvrières, l'entrée à l'usine est alors une promotion professionnelle : l'absence de réglementation du travail, la dépendance personnelle vis-à-vis de la maîtresse de maison font souvent des emplois domestiques, de surcroît mal payés, des emplois dépourvus de liberté. Comme pour Caroline J., l'entrée dans la « carrière professionnelle » se fait à l'instigation d'une camarade. De nombreuses jeunes ouvrières semblent avoir souvent travaillé et changé d'emploi avec une amie, le travail à l'usine étant plus supportable à deux. Après une première phase de mobilité relativement intense dans des emplois « non qualifiés », beaucoup accèdent à un statut d'ouvrière « spécialisée », soit par de fréquents changements d'emploi dans une même branche où l'on accomplit des tâches voisines, soit par un temps d'emploi régulier dans une même entreprise. Elles s'intègrent alors au « noyau stable » des ouvrières qualifiées, avec un salaire plus élevé et une certaine garantie d'emploi, y compris dans les périodes de récession.

De façon générale, le turn-over des ouvrières semble avoir été d'autant plus élevé que la tâche à effectuer est simple et que la durée d'adaptation au travail est brève. Du point de vue de l'entreprise, il est aisé de remplacer à tout moment les ouvrières employées à ces tâches simples, et donc de les licencier et de les réembaucher au gré de l'état des carnets de commande. Plus la tâche exige une habileté particulière, et plus les chances de l'entreprise se restreignent lorsqu'il s'agit de remplacer des ouvrières expé-

mentées. Pour les ouvrières, les conséquences sont doubles : d'une part, même avec leur qualification et leur expérience, elles trouvent difficilement à changer d'emploi pour augmenter leur salaire, mais, d'autre part, leur sécurité d'emploi au sein de l'entreprise est accrue. Cette situation a pour résultat une mobilité horizontale très forte des ouvrières « non qualifiées », qui ont un lien très faible à leur entreprise ou à leur branche. Dans le meilleur des cas, en tant qu'ouvrières « débrouillées » maîtrisant une tâche, par exemple l'emballage, elles développent un « lien au métier », c'est-à-dire qu'elles changent d'entreprise et de branche tout en restant emballeuses. Les *Facharbeiterinnen* développent non seulement une relation au métier plus forte, mais aussi un attachement plus grand à la branche et à l'entreprise. Elles changent moins fréquemment d'emploi et en général uniquement pour obtenir un meilleur salaire ou de meilleures conditions de travail. Leurs possibilités d'avancement restent très limitées, et, dans le meilleur des cas, elles peuvent devenir chefs d'équipe ou surveillantes de service ou d'atelier.

Le travail professionnel lui-même apportant peu de satisfaction et de gratification à la majorité des ouvrières, le climat de l'entreprise et les contacts sociaux sur le lieu de travail sont, à côté des conditions de travail et de la rémunération, les éléments les plus importants dans la relation au travail des jeunes ouvrières célibataires. Une bonne ambiance, et surtout des relations de camaraderie entre les ouvrières, un traitement amical et juste par les supérieurs, ainsi que la reconnaissance par ces derniers du travail accompli doivent apporter la satisfaction que ne peut donner le travail lui-même²¹.

Avec l'âge, la camaraderie semble être devenue, pour beaucoup

d'ouvrières, plus importante que la reconnaissance par les supérieurs, en particulier pour des ouvrières expérimentées de plus de vingt ans appartenant au « noyau stable ». Dans cette communauté féminine, elles font l'expérience d'une forme de reconnaissance qui leur était inconnue. La communauté de travail et de subordination dans l'entreprise crée parmi les femmes d'un même atelier ou d'une même équipe un sentiment d'appartenance commune excluant les hommes auxquels elles n'ont en général affaire qu'en tant que supérieurs, comme ouvriers qualifiés, d'entretien ou contremaîtres²².

Les ouvrières plus âgées, mariées, veuves et divorcées

A leur sortie de l'école, beaucoup de jeunes ouvrières semblent avoir été fermement décidées à « ne jamais se marier ». L'expérience de leur entourage immédiat leur fait considérer que, pour les femmes d'ouvriers, le mariage représente un surcroît de travail, une diminution du temps libre et de la consommation. Dans un premier temps, cette nouvelle phase d'activité se présente comme une phase de relative liberté personnelle. Cette façon de voir se modifie sous l'effet de l'âge et de l'expérience du travail. Après des années de travail professionnel insatisfaisant et fatigant, la plupart souhaitent se marier. Outre l'espoir de pouvoir cesser au moins temporairement de travailler, le souhait de mener une vie plus indépendante et d'avoir une plus grande liberté de décision est déterminant. Le seul moyen réaliste d'y parvenir leur semble être de fonder leur propre famille. Les ouvrières, tout en espérant que leur futur mari parviendra à nourrir seul toute la famille, savent néanmoins qu'il leur faudra sans doute, en cas de besoin, travailler pour

21 - MAIS (Clara Maria), *Berufsauslese und Anpassung einer Fabrikarbeiterinnen-gruppe.* (Aufgrund von Untersuchungen in einer Hamburger Hartgummifabrik), thèse, Hambourg, 1928.

22 - LEICHTER (Käthe), *So leben wir... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben*, Vienne, 1932 ; SCHMIDT (Annemarie), *Die Arbeiterinnenfrage in der nordwestdeutschen Fischindustrie (mit besonderer Berücksichtigung von Altona und Cuxhaven)*, Rostock, 1929, p. 97 et suiv.

23 - GEYER (Anna), *Die Erwerbstätigkeit der Ehefrauen*, dans *Die Genossin*, 6/1926, p. 226 et suiv. ; id. : *Die Bedeutung der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen für die wirtschaftliche Lage und den Zusammenhalt der Familie*, dans *Arbeiterwohlfahrt*, 20/1930, p. 609-613.

24 - HAGEMANN (Karen), « ...Wir werden alt vom Arbeiten », *Die soziale Situation alternder Arbeiterfrauen in der Weimarer Republik am Beispiel Hamburgs*, AfS, vol. XXX, 1990.

ajouter un salaire d'appoint au revenu familial. Mais dans tous les cas, elles souhaitent se limiter, dans les premières années de leur mariage au travail domestique et à leur famille, au soin et à l'éducation de leurs enfants. Au plus tard à la naissance de leur premier enfant, qui coïncide en général avec leur mariage, la plupart des ouvrières cessent leur travail professionnel.

Cependant une grande part d'entre elles reprend une activité professionnelle. Dans la plupart des familles ouvrières, le revenu du mari est insuffisant ; le chômage, l'invalidité totale ou partielle du « soutien de famille » aggravent parfois la situation, tout comme l'abandon pur et simple de la femme et des enfants. Sans compter les autres raisons de reprendre un travail : un endettement élevé dû à l'installation du ménage, le financement de la formation professionnelle des enfants ou le soutien de membres de la famille dans le besoin, le plus souvent de parents âgés²³. La couverture sociale des veuves et des divorcées est si insuffisante qu'il leur faut en général travailler, surtout si elles ont des enfants à charge²⁴.

La plupart des femmes d'ouvriers chargées de famille améliorent l'ordinaire du ménage par des travaux non déclarés, occasionnels ou à temps partiel, qu'elles combinent de façon souple. Les critères de choix principaux sont en règle générale le besoin financier de la famille à un moment donné, la proximité du domicile et donc la possibilité de combiner travail professionnel et travail ménager et familial. Elles semblent avoir particulièrement recouru à des tâches payées à l'heure telles que lessive, repassage, ménage, couture et reprises chez des particuliers. La sous-location et la prise d'enfants en nourrice font partie des moyens utilisés habituellement pour équilibrer un budget en déficit chronique. Le travail à domicile dans la

confection, le travail saisonnier et à temps partiel dans la confection et les industries agro-alimentaires de Hambourg leur fournissent des possibilités souples d'accroître leurs revenus, et les emplois fixes de femme de ménage dans le secteur privé offrent un revenu stable. Ces tâches à temps partiel sont souvent effectuées au noir et sans protection sociale. Toutes ces formes typiquement féminines d'activité sur le marché du travail parallèle ne sont pas recensées par les statistiques qui donnent donc l'impression que les femmes mariées, veuves ou séparées sont en grande majorité inactive.

Pour beaucoup de femmes plus âgées, la situation économique de la famille peut obliger à une activité à temps complet. La plupart cherchent un emploi d'ouvrière, à proximité de leur domicile et aux horaires souples. Le niveau du salaire, les conditions de travail et l'ambiance de l'entreprise ne jouent plus qu'un rôle secondaire et elles choisissent en général le premier emploi qui se présente. L'inspection du travail de Hambourg constate ainsi, en 1927, à la suite d'un sondage « sur l'emploi des femmes mariées » (y compris les veuves et les divorcées), et leurs perspectives d'emploi : « les femmes mariées se trouvent dans les entreprises où le travail s'accompagne de phénomènes pénibles, tels que poussières et vapeurs, humidité, salissures. L'ouvrière célibataire cherche à éviter ces établissements, où la femme mariée, plus âgée, trouve le plus facilement à s'employer. C'est pourquoi on trouve beaucoup de femmes mariées dans la fabrication de fibre de verre (températures élevées), dans la transformation des métaux (pièces maculées d'huile, saleté, fumées au soudage), dans la couture de sacs et le travail de l'amiante (poussière), dans le travail des boyaux, dans les grandes blanchisseries

et brûleries de café, dans les conserveries de poisson (humidité et vapeurs). On peut considérer sans risque d'erreur que, dans la plupart des cas, la misère et la nécessité ont poussé ces femmes à se montrer moins difficiles dans le choix de leur travail ».

Quelque soit leur situation de famille, les perspectives des ouvrières sur le marché du travail industriel s'amenuisent avec l'âge. Les femmes y passent pour « vieilles » dès trente ans et les hommes à partir de quarante ans. A Hambourg, au milieu des années vingt, les ouvrières de trente à quarante ans chargées de famille sont principalement employées dans la confection, certaines branches de l'agro-alimentaire, particulièrement les conserveries de poisson, la fabrication d'objets métalliques, l'industrie du bois et celle du caoutchouc. Les femmes de plus de quarante ans qui cherchent un travail à temps complet en usine n'en trouvent que difficilement, et elles ont plus de chances de s'employer comme femmes de ménage ou aides cuisinières dans le commerce, les transports, les services publics et privés. Les trente heures hebdomadaires de travail courantes dans ces activités leur laissent plus de temps pour le ménage et la famille qu'un emploi d'ouvrière, avantage qui pèse plus lourd dans leur décision que la faiblesse des salaires. Le sentiment de responsabilité envers leur famille amène les ouvrières plus âgées à des emplois pénibles et aussi à accepter des arrangements – réduction des pauses, équipe du soir ou de nuit, travail saisonnier, heures supplémentaires – qui leur permettent mieux de faire face à leur double charge de travail²⁵.

La situation est particulièrement difficile pour les ouvrières mères d'enfants en bas âge ou scolarisés. Les données sur l'activité des mères n'ont été collectées dans le cadre des recensements profes-

sionnels de Hambourg qu'à partir de 1933 ; à cette date, sur 7 142 ouvrières mariées, 54 % ont des enfants, dont 46 % un enfant, 26 % deux, 13 % trois et 15 % quatre ou plus²⁶. Crèches, jardins d'enfants et nourrices sont rares sous la république de Weimar ; la demande excédant largement l'offre, il faut donc recourir à d'innombrables solutions de compromis. Dans ce contexte, les ouvrières ayant de jeunes enfants ne travaillent que dans la limite du nécessaire à la survie de la famille.

Les charges pesant sur les ouvrières plus âgées chargées de famille sont aggravées par l'alternance quotidienne entre travail professionnel, travail domestique et soin à la famille, qui les amène à une flexibilité extrême dans l'usage de leur force de travail, au développement de talents d'organisation, à la capacité d'effectuer successivement dans une même journée des tâches aux exigences diamétralement opposées. La contrepartie de ces pressions est une capacité à utiliser leur force de travail de façon diversifiée et elles sont plus disposées que leurs collègues masculins à entreprendre des tâches variées dans des conditions variées. Ce comportement est donné et imposé par leur position inférieure dans la hiérarchie des sexes, par une attitude et une expérience au travail marquées par leur sexe, ainsi que par une position juridique moins forte face au chômage. Leur qualification professionnelle étant de toute façon sous-évaluée, un tel comportement ne présente aucun risque de déqualification, ni de détérioration accrue de leur position, à la différence de ce qu'on peut constater pour les ouvrières qualifiées jeunes et célibataires, ou pour les ouvriers plus âgés, considérés d'office comme plus qualifiés.

Le comportement des ouvrières, leur choix ou leur rejet de certaines

25 - LEICHTER, *Industriearbeiterinnen*, p. 81 et suiv.

26 - VBBZ 1935, p. 34.

formes d'activité ont été largement influencés par leur attachement au travail, soumis à des déterminants sociaux, et à leur intérêt personnel pour leur foyer et leur famille, et ceci les différencie fortement du comportement des ouvriers masculins. Les variables centrales du comportement d'emploi des ouvrières de Hambourg sont ainsi étroitement liées à l'âge, à la situation de famille et à la situation matérielle.

Le comportement des jeunes ouvrières célibataires se distingue peu de celui de leurs collègues masculins du même âge et de qualification identique. Les critères principaux dans le choix d'un emploi sont, dans les deux cas, les conditions de travail, le salaire et l'ambiance dans l'entreprise. Les perspectives d'emploi des jeunes ouvrières célibataires, comparées à celles de leurs collègues plus âgées, sont encore relativement bonnes, et la mobilité horizontale est un élément courant de leur comportement sur le marché du travail, où elles remplissent de multiples fonctions. Un changement volontaire d'emploi peut être l'expression d'une protestation contre des conditions de travail insatisfaisantes et une mauvaise ambiance de travail, d'une réaction à la monotonie et à l'ennui du processus de travail ; il sert aussi à l'amélioration de la qualification professionnelle, surtout s'il se produit au sein de la même entreprise ou entre des entreprises de la même branche ; il est le seul moyen d'obtenir une amélioration individuelle du salaire, des conditions de travail ou de l'ambiance de travail. Le déterminant premier de la mobilité horizontale semble avoir été la perspective d'une meilleure rémunération.

Les jeunes ouvrières non qualifiées sont les premières à réagir aux désagréments du travail d'usine par des changements fréquents d'emploi. Les ouvrières qualifiées et plus expérimentées font

preuve d'une plus grande stabilité, notamment lorsqu'elles appartiennent au « noyau stable » d'une entreprise et bénéficient d'une rémunération plus élevée et d'une plus grande sécurité d'emploi. La raison essentielle de ces différences, au départ minimes, dans le comportement des jeunes ouvriers et ouvrières célibataires semble avoir été la différence de leurs perspectives professionnelles. Tandis que les jeunes ouvriers entrent dans la vie active avec l'idée que leur activité durera toute leur vie, l'attitude des jeunes ouvrières, y compris dans le choix d'un métier, est d'emblée marquée par une référence plus ou moins marquée à une « profession principale » de femme au foyer et de mère à laquelle tout les renvoie. A mesure qu'elles se constituent une expérience de travail, souvent décevante, cette perspective leur apparaît de plus en plus comme une échappatoire, au moins temporaire, à l'activité professionnelle.

Le comportement d'emploi des femmes d'ouvriers plus âgés et chargées de famille se distingue bien plus fortement de celui de leurs collègues ouvriers du même âge. Elles choisissent leur emploi essentiellement en fonction de leurs obligations domestiques et familiales. Les critères principaux sont donc la proximité du lieu d'emploi et la flexibilité du temps de travail. Leur situation extrêmement défavorable sur le marché du travail leur impose la souplesse dans le choix d'un travail rémunéré. Elles doivent être prêtes à remplir successivement, et parfois simultanément, les tâches occasionnelles les plus diverses, et capables de supporter sur la longue durée les tâches les plus pénibles et les moins bien payées, tout changement d'emploi volontaire ou imposé s'accompagnant pour elles d'un risque de chômage élevé. Leur comportement d'emploi est donc marqué par une bien

plus grande stabilité que leurs collègues plus jeunes.

En dehors de ces différences frappantes dans le comportement des jeunes ouvrières célibataires et des femmes chargées de famille, chacune de ces deux catégories offre toute une gamme de comportements plus ou moins stables, dépendant dans chaque cas de facteurs variés, qui n'ont été qu'évoqués dans notre examen. Selon la situation du moment, une même personne peut avoir intérêt à faire preuve de mobilité ou de stabilité dans l'utilisation de sa force de travail, car les employeurs peuvent avoir tout autant besoin de l'une que de l'autre. En dehors de toute appréciation idéologique, un modèle discontinu d'activité peut être, selon les circonstances, tout aussi justifié et rationnel qu'un modèle continu. L'analyse de la mobilité et de la stabilité des comportements d'emploi illustre une fois de plus l'ampleur de la différence entre les images associées à chaque sexe et les réalités vécues. Une fois démontée la construction idéologique de la « discontinuité de l'activité féminine » – celle qui permet aujourd'hui encore de justifier la position d'infériorité des femmes sur le marché du travail – un tel constat autorise à réclamer que la recherche historique procède à la déconstruction de l'image tout aussi arbitraire de la « continuité de l'activité masculine ».