

LES EMPLOYÉES DU GRAND BAZAR DE LYON (1886-1950)*

—
Anne-Sophie BEAU

Anne-Sophie BEAU
Centre Pierre Léon

En regard du nombre d'études qui existe sur les « ouvriers », les « employés » apparaissent comme une catégorie quelque peu délaissée. Pour l'histoire sociale à ses débuts, l'acteur de l'histoire, ce n'était plus le roi ou le gouvernement, mais la glorieuse classe ouvrière. Or, spontanément, l'employé est bien loin de l'ouvrier : il n'est pas le symbole de l'exploitation tragique, de la révolte contre des conditions de travail inhumaines, ce n'est pas lui, ce n'est pas sa chair que le capitalisme sacrifie à la modernité et au progrès. Ce n'est pas un héros. D'ailleurs, c'est souvent, et de plus en plus souvent, une femme. Bien sûr on sait le rôle des femmes pendant les révolutions et les guerres, bien sûr, on sait la participation des employés aux soulèvements du XIX^e siècle, bien sûr, on sait qu'à l'inverse la classe

* L'ensemble des résultats dans BEAU (Anne-Sophie), « Les employéEs du Grand Bazar de Lyon », 1886-1950, DEA, université Lumière Lyon 2, juin 1997, 77 p. (direction Sylvie Schweitzer).

- 1 - Le Grand Bazar est le premier grand magasin lyonnais ; il ouvre dix-sept ans après le Bon Marché, premier grand magasin français et parisien. MILLER (Michael B.), *Au Bon Marché (1869-1920). Le consommateur apprivoisé*, Paris, Armand Colin, 1987, 240 p.
- 2 - DESROSIERES (Alain) et THEVENOT (Laurent), *Les Catégories socio-professionnelles*, La Découverte, 1996 (rééd.), p. 12.
- 3 - LOCKWOOD (David), « Der Angestellte : eine internationale vergleichende Darstellung », BAYER (Hans), *Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management*, Berlin, Dunkler & Humbolt, 1961, p. 145.
- 4 - KOCKA (Jürgen), *Die Angestellten in der deutsche Geschichte (1850-1980)*, Göttingen, 1981, p. 62 ;
PIERENKEMPER (Toni), « Zum Begriff der Angestellten. Einige Überlegungen zu einer bedeutsamen Kategorie sozialhistorischer Forschung in Deutschland », *Scriptura Mercaturae*, 1986, p. 77-91.

ouvrière n'a pas participé, une et indivisible, à tous ces soulèvements. Il n'empêche. Ces représentations, restent fortes pour la fin du XIX^e et le début du XX^e siècle. Les conceptions politiques du rôle historique des différentes catégories professionnelles, qui ont suscité l'intérêt pour la classe ouvrière et les recherches à son sujet, expliquent aussi la manière dont on a abordé les employés. L'enjeu politique essentiel dont ils ont fait l'objet fut de savoir s'il fallait ou non les assimiler aux prolétaires. Dès lors, les premières études sur cette catégorie cherchaient moins à faire des distinctions au sein du groupe, à en chercher l'hétérogénéité, bref, à le prendre véritablement en tant que groupe, qu'à le comparer aux ouvriers. On ne sait donc ni ce qu'ils sont ni ce qu'ils font, si ce n'est par opposition aux ouvriers et « en creux ». Les premières monographies consacrées véritablement au travail des employés ont alors été faites dans le cadre des recherches sur le genre : il s'agissait de comprendre les mécanismes de mise au travail en masse des femmes.

L'histoire des employés et l'histoire des « genres » sont les deux cadres où s'insèrent cette étude sur les employés du Grand Bazar de Lyon. Le but est ici d'engager une recherche sur la diversité du personnel de ce grand magasin. Il s'agit donc d'abord de cerner ses caractéristiques individuelles et leur évolution entre 1886, ouverture du magasin¹, et la seconde guerre mondiale. Le « E » final, qui fait l'hypothèse que le sexe n'est pas une caractéristique parmi d'autres mais bien une donnée fondamentale pour comprendre la gestion de la main-d'œuvre par l'entreprise tout comme les rapports au travail et à l'emploi des salariés, marque la volonté de ne pas considérer « l'employé » comme un être asexué.

RECHERCHES ET REPRÉSENTATION SUR LES « EMPLOYÉES »

Les « employés » désignent avant tout une catégorie professionnelle qui apparaît comme catégorie statistique en 1872, entre les chefs ou patrons, les ouvriers et les journaliers². C'est d'abord comme groupe salarié non-ouvrier qu'on l'a définie, cherchant ce qui la différencie, dans son travail, des ouvriers. Les employés sont décrits comme des travailleurs plus « intellectuels » que « manuels »³ : leur travail est plus propre que celui des ouvriers, moins directement productif, plus proche des structures de commandement, moins standardisé – au départ au moins⁴ –. Ils bénéficient donc d'une plus grande latitude dans leur travail. Issus de la moyenne bourgeoisie, ils sont aussi plus instruits que les ouvriers⁵. Toutes ces différences se spatialisent dans une séparation des lieux de travail : l'atelier et le bureau, qui fondent la distinction entre « cols bleus » et « cols blancs ». Elles se traduisent dans un salaire plus élevé, mensualisé, et dans une plus grande sécurité de l'emploi⁶.

L'enjeu des classifications professionnelles n'est cependant jamais uniquement professionnel. Être un employé, c'est aussi avoir un statut social. Dans le comportement, les références culturelles, on les a décrits comme se distinguant nettement des ouvriers. La première caractéristique commune au groupe, c'est leur identité urbaine⁷ et leur profonde adaptation à cette réalité. Là, on est loin des images attachées aux ouvriers et à l'industrie, marqués tout à la fois par leur identité urbaine et leur inadaptation intrinsèque à la ville, que les premiers envahissent par temps de révolution et menacent

toujours par leur enclin maladif à la déviance, et dont l'hygiène est constamment mise en péril par la seconde, pourtant reléguée aux « marges ». Cette adaptation à l'ordre urbain donne le ton de toute la mesure qui caractérise le style de vie des employés qu'on a expliqué par un but : l'ascension sociale. C'est dire que le statut d'employé était ressenti comme un premier pas hors de la condition ouvrière et une promesse d'évolution⁸. D'où le souci de distanciation très fort qu'on leur a prêté : surtout ne pas être pris pour un ouvrier⁹. D'où aussi un comportement tendu vers l'amélioration de leur statut, si ce n'est à l'échelle de leur vie, du moins pour leur descendance. Ils ont donc un nombre relativement faible d'enfants et investissent dans leur scolarité¹⁰.

Tel est donc l'idéal-type de l'employé avant 1914. Pourtant, si cette catégorie a pu être l'objet d'enjeux politiques, si on a pu se demander si on la classait parmi le prolétariat ou parmi la petite bourgeoisie, c'est bien parce que l'on a aussi constaté que son niveau de vie était dans cet entre-deux ; c'est parce que l'on s'est rendu compte que parmi cette catégorie « employé » régnait l'hétérogénéité et que sa couche la plus basse n'avait pas un niveau de vie supérieur à celui de certains ouvriers. On a pu souligner cette impression de non-classe que donnaient les employés : lorsqu'ils se manifestent en tant que groupe, ce n'est jamais une affirmation de leur identité d'employé, mais pour réclamer des avantages dont ils sont exclus par leur condition de non-ouvrier¹¹. Ces doutes n'ont pu que se confirmer à partir des années 20 : le statut d'employé n'est alors plus ce qu'il était.

Devant l'inflation du salariat le statut d'employé perd de son prestige. Pour répondre à la demande, le recrutement se fait plus populaire et aussi plus fémi-

nin. Plus poreux, le groupe est tiré vers le bas de l'échelle sociale. Ce changement social va aussi de pair avec un changement professionnel. Le travail se mécanise et se rationalise¹², les employés n'ont donc plus autant de latitude qu'auparavant. Cette perte d'autonomie, l'arrivée des femmes et l'augmentation du nombre d'employés entraînent aussi une « déqualification » du travail et une baisse des salaires. Ce qui signifie aussi que « l'employée, qu'elle fasse partie de la main-d'œuvre la plus subalterne d'un secteur (commerce, poste) ou qu'elle soit employée de bureau, est maintenant aussi éloignée des responsables de l'entreprise qu'elle croit l'être des ouvriers. Les hommes débutaient leur carrière comme employés plus ou moins subalternes. Les employées ne feront pas carrière¹³ ». Ce qui signifie donc qu'être employé n'est plus, ou plus systématiquement, synonyme d'ascension sociale, et en tout cas pas pour les femmes. En effet, cette arrivée des femmes dans le secteur ne s'est pas produite de manière homogène, puisqu'elles sont à des postes inférieurs à ceux des hommes. Dès lors, pour ces derniers, les possibilités de carrières et d'ascension sociale sont toujours aussi fortes et même « certainement plus fortes que pour les hommes qui ont un travail manuel¹⁴ ». On entre là dans le type de problèmes étudiés par les études de « genres », et en particulier les recherches qui se sont attachées à l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Ces études ont donné lieu aux premières monographies d'employées, sur la poste en particulier, en France et en Allemagne¹⁵. Elles montrent les résistances masculines à l'arrivée des femmes, les avantages qu'y trouvait pourtant l'employeur, et le compromis qui se met alors en place entre ces deux groupes : les femmes ne pourront être

5 – GARDEY (Delphine), « Du veston au bas de soie : identité et évolution du groupe des employés de bureau (1890-1930) », *Le Mouvement Social*, n° 175, avril-juin 1996, p. 63.

6 – PIERENKEMPER (Toni), art. cit., p. 79, KOCKA (Jürgen), *ouv. cit.*, p. 62 ; GARDEY (Delphine), art. cit., p. 64.

7 – LEQUIN (Yves), « Les citadins, les classes et les luttes sociales », dans DUBY (Georges) (dir.), *Histoire de la France urbaine*, t.4, Paris, Le Seuil, 1983, p. 549.

8 – SPREE (Reinhard), « Angestellte als Modernisierungsgagenten. Indikatoren und Thesen zum reproduktiven Verhalten von Angestellten im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert », dans KOCKA (Jürgen) (dir.), *Angestellte im europäischen Vergleich*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1981, p. 282, par exemple.

9 – BEDARIDA (François), contribution dans PARIAS (Louis-Henri) (dir.), *Histoire générale du travail*, t. 3, Paris, 1964.

10 – RONCAYOLO (Maurice), « Nouveau cycle ou fin de

- l'urbanisation ? », dans DUBY (Georges) (dir.), *Histoire de la France urbaine*, t. 5, Paris, Le Seuil, 1985, p. 64.
- 11 - GARDEY (Delphine), art. cit., p. 66.
- 12 - *ibid.*, p. 71.
- 13 - ZERNER (Sylvie), « De la couture aux presses : l'emploi féminin entre les deux guerres », *Le Mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 16.
- 14 - LOCKWOOD (David), art. cit., p. 151.
- 15 - BACHRACH (Susan), « La féminisation des PTT en France au tournant du siècle », *Le Mouvement social*, n° 140, juillet-septembre 1987, p. 69-87 et NIENHAUS (Ursula), *Vaterstaat und seine Gehilfinnen. Die Politik mit der Frauenarbeit bei der deutschen Post 1864-1945*, Frankfurt/New York, Campus Verlag, 1995, 372 p.
- 16 - voir l'exemple donné pour les métiers du livre par MARUANI (Margaret) et NICOLE (Chantal), *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, Alternatives, 1989, 192 p.
- embauchées n'importe où ; on définit donc des postes féminins et des postes masculins, en décrétant à l'occasion les premiers non qualifiés¹⁶ ; les promotions seront d'abord pour les hommes et ce sont eux qui accéderont prioritairement aux postes hiérarchiques.
- Les employéEs de grand magasin n'ont focalisé l'attention que sur une figure, les « demoiselles de magasin ». Symboles visibles de l'arrivée des femmes sur le marché du travail – et en particulier du tertiaire –, elles sont évoquées dans les études sur les « employés ». Comme pour les employés en général, on a montré la position sociale ambiguë qu'elles occupaient : prolétaires par leurs revenus, proches de la petite bourgeoisie par leurs choix vestimentaires¹⁷, valorisées par rapport aux ouvrières précisément par ce contact avec la clientèle plus riche¹⁸. En outre, quelques études leur sont entièrement consacrées. Toutes prennent un chemin clairement tracé par Zola dans *Au Bonheur des Dames* – ce roman constitue même la seule source de Françoise Parent-Lardeur dans *Les Demoiselles de Magasin*¹⁹ –. Toutes décrivent l'exploitation dont font l'objet les femmes. Sont d'abord dénoncés les rapports inhumains et bureaucratiques entre patron et employées. Au travail, les employées sont soumises à une discipline infantilisante²⁰ qui se poursuit après les heures de travail. En effet, elles sont souvent hébergées dans des chambres en haut du magasin, surveillées par unE concierge. Obligées de rentrer avant 23 heures, elles ne peuvent bien entendu introduire personne dans leur chambre²¹. Il leur est impossible de disposer de leur temps libre et tout est fait pour que leur vie soit entièrement consacrée à l'entreprise. Le mariage entraîne un renvoi immédiat, sans parler même d'une grossesse. On ne peut donc

être et femme et employée. D'ailleurs, la possibilité de travailler se réduit à un laps de temps bien précis : on dit que les vendeuses doivent avoir entre 20 et 30 ans et au-delà de 35 ans, elles sont remerciées. Toutes ces descriptions, jamais vérifiées par d'autres sources que Zola, n'ont qu'un but : montrer l'injuste exploitation des femmes par la « grande entreprise ». Vision misérabiliste de la condition de « demoiselle de magasin », qui ne donne guère dans la nuance. A aucun moment le système et ses rouages ne sont expliqués. Mais ce n'est jamais non plus en termes d'exploitation spécifiquement féminine que l'on décrit les conditions de vie de ces femmes. Le coupable c'est le « grand capital ».

Le plus loin possible de ces affirmations, il reste donc à formuler à propos des employées du Grand Bazar les questions soulevées par les recherches sur le « genre ».

Comme l'ont souligné les études sur les « employés », les caractéristiques individuelles des employéEs du Grand Bazar changent avec la première guerre mondiale, caractéristiques que l'on considère comme sexuées dans le cadre des études de « genres ». Elles sont appréhendées à travers l'étude d'un échantillon représentatif d'employéEs. Les archives du Grand Bazar de Lyon, archives privées, ont été extrêmement bien conservées depuis la création du magasin. En particulier, quelques 6 000 dossiers du personnel²², couvrant la période 1886-1950, sont classés par ordre alphabétique dans 55 cartons. Les noms commençant par la lettre B constituent le groupe le plus représentatif de la population lyonnaise et cette initiale est la plus riche en dossiers du personnel au Grand Bazar. Les 1.014 dossiers qui la composent forment donc l'échantillon à la base de cette étude. Il ne s'agit cependant pas de 1.014 personnes mais

de 1.014 entrées (voire de 1.014 candidatures acceptées, une personne ne se présentant finalement pas le jour de l'embauche), puisque les employéEs qui entrent plusieurs fois multiplient d'autant les bulletins d'admission et de sortie.

AVANT 1914 : L'HOMOGENÉITÉ

Sur ces 1 014 entrées, 32 seulement se font avant la première Guerre Mondiale. Elles constituent donc environ 3 % des entrées pour une période qui couvre presque la moitié du temps pris en compte. L'évolution du nombre total d'employéEs du magasin après la guerre, même si elle est difficile à saisir, ne peut pas constituer la cause principale de cette disproportion. Il y a en effet, selon Christophe Matrat, 275 employéEs au Grand Bazar en 1903²³ contre 297 en 1919²⁴ et 416 en 1930²⁵, date à laquelle le nombre de salariéEs diminue. En revanche, la première guerre est le moment d'un changement du comportement de la main-d'œuvre. En effet, les employéEs entréEs entre 1886 et juillet 1914 restent en moyenne 22 ans dans l'entreprise, alors que celles et ceux qui entrent entre 1919 et 1929 n'y sont plus que pour 20 mois en moyenne ; plus, la moitié d'entre elles/eux reste moins de 3,5 mois. La main-d'œuvre d'avant 1914 est donc stable. C'est aussi une main-d'œuvre essentiellement masculine puisque seules deux femmes entrent avant 1914. L'homogénéité se retrouve encore dans l'éventail des âges d'entrée, relativement resserré, de 18 à 40, deux employés seulement, des hommes, étant embauchés à plus de 40 ans. La moitié des employéEs a moins de 30 ans à l'entrée, dont les deux femmes. Ce ne sont pourtant pas, contrairement à ce qui

a été dit sur les « demoiselles de magasin », des célibataires, puisqu'une est mariée et a 4 enfants, tandis que l'autre est veuve et se remarie pendant sa présence au Grand Bazar. Homogénéité toujours par ses origines géographiques²⁶. Trois personnes seulement sont nées hors de la région²⁷ et plus du tiers est né dans le Rhône. Homogénéité enfin par l'origine professionnelle.

Celle-ci est indiquée dans le bulletin que doivent remplir les candidatEs à l'embauche. Jusqu'au début du XX^e siècle, l'espace imparti aux « emplois antérieurs », pour lesquels doivent être mentionnés l'emploi, les appointements et la date de sortie, représente les trois quarts du bulletin, après la mention des nom, prénom et adresse de l'employéE. A partir du début du siècle (et le même formulaire est utilisé jusqu'à la fin de la deuxième guerre mondiale), les données « personnelles » s'étoffent des date et lieu de naissance, de la situation familiale et du nombre d'enfants. Dans à peu près le tiers des cas, les informations concernant les emplois antérieurs sont manquantes. Est-ce à dire que les employéEs trouvent là leur premier emploi ? C'est peu probable étant donné leur âge à l'entrée au Grand Bazar. Un seul, un homme de 33 ans, dit avoir là sa « première place » : il est possible qu'ils aient auparavant travaillé dans leur famille et qu'ils aient ici leur premier emploi extérieur salarié. Il est possible aussi que ces lacunes soient le signe du peu d'importance accordé à cette rubrique pour la constitution du dossier des salariéEs, tant par les candidatEs que par l'employeur qui ne leur demande pas de la compléter. D'ailleurs, même lorsqu'elle n'est pas « oubliée », il n'est pas rare que le poste occupé ne soit pas mentionné, l'emploi se définissant simplement par « Maison

17 – ZUNZ (Olivier), *L'Amérique en col blanc. L'invention du tertiaire (1870-1920)*, Paris, Belin, 1991, p. 236-237.

18 – FREVERT (Ute), « Traditionale Weiblichkeit und moderne Interessenorganisation : Frauen in Angestelltenberuf (1918-1933) », *Geschichte und Gesellschaft*, 1981, p. 517.

19 – PARENT-LARDEUR (Françoise), *Les Demoiselles de magasin*, Paris, Éditions ouvrières, 1970, 159 p.

20 – LESSELIER (Claudie), « Employées de grands magasins à Paris (avant 1914) », *Le Mouvement social*, n° 105, octobre-décembre 1978, p. 119.

21 – PARENT-LARDEUR (Françoise), « La vendeuse de magasin », dans FARGE (Ariette) et KLAPISCH-ZUBER (Christiane) (dir.), *Madame ou Mademoiselle ? Itinéraires de la solitude féminine, XVIII^e-XIX^e siècles*, Paris, Montalba, 1984, p. 97-110.

22 – MATRAT (Christophe), « Les employés du Grand Bazar de Lyon (1886-

- 1938) », mémoire de maîtrise, université Lumière Lyon 2, 1988, p. 19.
- 23 – *ibid.*, p. 41.
- 24 – *ibid.*, p. non numérotée entre les pages 149 et 150.
- 25 – Registre « Appointements des employés titulaires, Année 1930 ».
- 26 – Le lieu et la date de naissance nous sont donnés pour les premierEs entréEs par l'extrait du casier judiciaire, puis par les bulletins de candidatures, qui changent au début du XX^e siècle.
- 27 – On entend ici par « région » : Le Rhône, la Loire, la Haute-Loire, l'Ardèche, l'Isère, la Savoie et la Haute-Savoie.
- 28 – MILLER (Michael B.), *op. cit.*, p. 77.
- X », comme si le type de travail effectué auparavant ne pouvait servir de garantie d'une « expérience » ou d'un savoir-faire pour l'embauche au Grand Bazar. Cette hypothèse est renforcée par l'usage, quasi systématique jusqu'en 1914, de prendre des renseignements auprès de cette « référence ». Or, si le travail est bien au centre de l'enquête, il s'agit moins de la qualité du travail effectué, de la qualité de la tâche accomplie, que de l'attitude générale au travail : l'assiduité, la « conscience » mais aussi l'honnêteté et la confiance qu'on peut accorder à l'employéE. Pourtant, le travail demandé n'est apparemment pas si différent.
- Pour les données dont on dispose (donc lorsque les rubriques ont été remplies), touTEs les employéEs embauchéEs avant la première guerre sont d'ancienNEs employéEs de la « boutique » (du commerce ou de l'artisanat) ; contrairement à la période postérieure, aucunE ne dit donc avoir été « à son compte ». Plus, pour celles et ceux qui ont mentionné leur activité antérieure, on remarque que les employés de bureau ont déjà travaillé dans les bureaux, que les vendeur/se/s ont déjà été vendeur/se/s. Cette expérience professionnelle constitue-t-elle un « apprentissage » pour les travaux du magasin ? Faut de connaître, pour l'instant, la position de l'employeur sur ce point, on ne peut savoir s'il s'agit là d'un critère d'embauche : les employéEs devraient acquérir leur savoir-faire avant d'entrer. Pour que ce soit le cas, encore faudrait-il savoir aussi si le travail effectué est le même. Dans le grand magasin, il est vrai que l'on sépare des postes de travail qui étaient jusque là indistincts, tels que vendeur/magasinier/caissier. Mais on ne connaît pas, derrière cette nomination, la fonction effectivement exercée, qui est peut-être encore polyvalente, au début

du magasin au moins. Le rapport au client change lui aussi. Zola a décrit les techniques charmeuses et insistantes, les mensonges, dont usent les vendeur/se/s afin d'arriver à leur fin : vendre, et vendre le plus possible. Le prix ne peut plus faire l'objet de discussion : désormais, il est fixé et affiché. La pratique du marchandage doit donc se perdre non seulement chez les clients mais aussi chez les vendeur/se/s : Michael B. Miller voit ainsi dans la réglementation tatillonne du Bon Marché en matière de comportement le moyen de créer un « nouveau type de vendeur²⁸ ». Connaître précisément l'évolution du travail et de sa pratique au Grand Bazar, notamment par rapport à la boutique, permettrait de comprendre la nature des renseignements demandés par les enquêtes mais aussi le passage entre la boutique et le grand magasin. Il faudrait aussi savoir si ce dernier est réversible. On ne dispose cependant d'aucun renseignement sur la destination des employéEs à la sortie du magasin et lorsqu'ils/elles entrent plusieurs fois au Grand Bazar, ils/elles ne remplissent pas systématiquement un deuxième bulletin de candidature où serait alors mentionnée l'activité exercée entre-temps.

Pendant la première guerre mondiale, plusieurs changements surviennent concernant le personnel du Grand Bazar. Les renseignements sont cependant très lacunaires, puisque pour 10 des 26 entrées, le bulletin de candidature n'est pas rempli ou n'existe pas. Laxisme des périodes de crise et de manque de main-d'œuvre qui amène à une moins grande attention portée aux employéEs embauchéEs ? Il est vrai que disparaissent aussi totalement à ce moment là les prises de renseignements chez les employeurs précédents, ainsi que les lettres de recommandation des employéEs. Les changements concernent

d'abord l'embauche de femmes, bien sûr, avec la mobilisation des hommes. Sur les 26 entrées, 19, soit presque les trois quarts, sont celles de femmes. C'est aussi une population globalement plus âgée (les trois quarts ont plus de trente ans), même si l'éventail s'ouvre vers le bas – la plus jeune ayant 15 ans. C'est encore à ce moment là qu'apparaît l'embauche de la première commerçante à son compte. Pour le reste, l'origine locale du personnel se renforce.

LA DIVERSITÉ DE L'ENTRE-DEUX GUERRES

Un grand turn-over

Après la guerre, les changements principaux concernent le volume des entrées (environ 80 % de l'échantillon entrent au Grand Bazar entre 1919 et 1939), le temps de présence et l'arrivée des femmes. Ces trois phénomènes sont concomitants mais n'ont pas entre eux de relations de cause à effet. D'abord, à partir des années 30, le rythme d'embauche diminue alors que les femmes entrent toujours plus, proportionnellement, puisqu'elles constituent

alors la quasi-moitié des entrées avant d'être majoritaires.

Tableau 1
Évolution du nombre d'entrées
et de la proportion de femmes

Période	Nombre d'entrées	Pourcentage de femmes
1886-07/1914	32	6,3 %
1914-1918	26	73 %
1919-1929	552	41 %
1930-1938	300	49 %
1939-1940	14	64 %
1941-1944	39	54 %
1945-1950	51	76 %
total	1014	46 %

Ensuite, si l'arrivée des femmes se produit en même temps que l'apparition d'un fort turnover, elle n'en est pas la cause puisque le temps de présence des femmes et des hommes est équivalent. Enfin, la corrélation entre l'augmentation du nombre d'entrées et la diminution du temps de présence, valable dans les années 20, ne se poursuit pas dans les années 30. C'est à partir de là que le nombre d'employéEs du Grand Bazar diminue.

Tableau 2
Temps de présence moyen et médian par période et par sexe

Période	Temps de présence moyen		Temps de présence médian	
	total	femmes	total	femmes
1886-07/1914	22 ans		20 ans	
1914-1918	9 ans	9,5 ans	6 ans	6 ans
1919-1929	20 mois	20 mois	3,5 mois	3 mois
1930-1938	14 mois	15 mois	30 jours	31 jours
1939-1940	5 mois	6,5 mois	32 jours	31 jours
1941-1944	16 mois	16,5 mois	6,4 mois	6,5 mois
1945-1950	5 mois	5,5 mois	1,5 mois	1,5 mois

Ces chiffres posent pour l'instant un problème d'analyse, puisqu'ils ne distinguent pas entre ce qui est véritablement une rotation plus rapide de la main-d'œuvre et les faibles temps de présence dus aux embauches explicitement temporaires de personnel pour les fêtes de fin d'année. A partir de la mi-novembre en effet, le nombre d'entrées augmente. Cependant, aucune case, sur le bulletin d'admission, n'est prévue pour que soit indiquée la durée de l'embauche. Pour une grande partie d'entre eux est inscrit, en marge, « pour la période des fêtes ». Est-ce que toutes celles/ceux qui sont embauchés à cette période le sont explicitement « jusqu'au 31 décembre » ? Mais l'inscription se trouve aussi à plusieurs reprises sur des admissions de septembre ou octobre. Alors, à partir de quand considère-t-on que les employés sont embauchés uniquement pour la fin de l'année ?

L'ampleur du nombre d'entrées explique la diversification du type d'employés recrutés. On l'a vu pour le sexe, mais c'est aussi valable pour l'âge et les origines professionnelles. A partir de 1919, on entre en effet au Grand Bazar de 15 à 77 ans. Globalement cependant, si les entrées les plus nombreuses des deux sexes se font entre 20 et 25 ans, les femmes entrent à des âges plus resserrés et plus jeunes que les hommes. En effet, seules 6 % des femmes entrent, sur l'ensemble de la période, à plus de 50 ans, alors que c'est le cas de plus du quart des hommes. Il existe donc une « barrière » de l'âge, mais qui fonctionne de manière sexuée. Un changement dans la structure des âges d'entrée se produit cependant à partir de 1930. Dans les années 20 en effet, plus de 80 % des femmes sont embauchées entre 20 et 45 ans, la proportion allant croissant jusqu'à 30-35 ans pour redescendre ensuite progressivement. En

revanche, dans les années 30, l'embauche après 25 ans diminue, pour remonter légèrement entre 35 et 39 ans. Moins d'employées embauchées entre 25 et 35 ans donc, et une augmentation de la proportion d'entrées après 45 ans. On pense alors au mariage et/ou aux naissances pour ce creux, mais pourquoi n'entrent-elles plus alors même qu'elles ne restent que quelques mois ? Avec les difficultés économiques, le modèle de l'activité discontinue revient-il ? Et pourquoi y a-t-il plus de femmes qui entrent après 45 ans ? Il faudrait connaître la situation familiale de toutes ces femmes. Pour les hommes aussi l'âge change à partir des années 30. Les entrées se font alors essentiellement (pour les trois quarts) soit avant 30 ans, soit après 50 ans, alors que dans les années 20, après la pointe entre 20 et 25 ans, la proportion d'entrées diminuait ensuite régulièrement. Il faudrait savoir ce que font les jeunes employés à leur sortie du Grand Bazar et pourquoi les hommes de plus de 50 ans y entrent. Mais un tel comportement laisse imaginer un changement de perception de l'emploi au Grand Bazar, comme si c'était désormais soit un moyen d'entrer dans la vie active, soit un recours financier pour en sortir lentement. L'origine professionnelle permet de saisir et d'expliquer un certain nombre de différences dans les attitudes face au travail et à l'emploi.

L'origine professionnelle

– *Les nouveaux :*

A partir des années 20, l'origine professionnelle et sociale est beaucoup plus diverse. On trouve d'abord toute une masse d'employées qui n'ont plus rien à voir avec le monde de la boutique et du commerce : des ouvriers, des enfants d'agriculteurs, des jeunes qui trouvent là leur premier emploi, des femmes qui

nouent ou renouent à 35 ou 40 ans avec l'activité salariée. Le passage ne se fait donc plus seulement entre la boutique et le grand magasin, mais aussi avec l'industrie ou l'inactivité. Une telle diversité signifie d'abord que pour assurer le volume de main-d'œuvre nécessaire, il n'y a plus de sélection du personnel à l'entrée au magasin, en tout cas plus en fonction de l'origine professionnelle. Parce que cette diversité est aussi sociale, elle confirme l'élargissement du recrutement, donc la multiplicité des accès possibles au statut d'employé et donc sa perte de prestige. D'autant que les faibles temps de présence indiquent que ce sont aussi des emplois que l'on quitte facilement, éventuellement pour retourner à l'industrie. Là encore, le manque de renseignements sur la destination des employéEs à leur sortie du Grand Bazar ne permet pas de reconstituer des parcours professionnels, mais les quelques indices donnés par les employéEs qui non seulement sont entréEs plusieurs fois au Grand Bazar mais qui ont aussi rempli deux bulletins de candidature laissent penser qu'il y a de nombreux passages dans les deux sens entre le grand magasin et l'industrie, le grand magasin et l'inactivité, le grand magasin et la fonction publique. Mais dans chacun de ces cas, le rapport au travail n'est pas le même, c'est-à-dire qu'en fonction de l'origine professionnelle se constituent différentes manières de considérer l'emploi au Grand Bazar.

C'est l'organisation même du travail – notamment les nombreuses embauches pour les fêtes de fin d'année, mais aussi les embauches systématiques à titre « d'auxiliaire », ce qui était cependant déjà le cas avant 1914 – qui permet ces différents comportements. Pour certainEs petitEs employéEs, ancienNEs et futurEs ouvrierEs, cet emploi est un moment de leur itinéraire professionnel, décidé par

l'opportunité d'une meilleure rémunération ou d'une place dans une entreprise plus proche de leur domicile et qui sera quitté pour les mêmes raisons. Pour d'autres, c'est moins un véritable emploi qu'un moyen de travailler quelques semaines pour augmenter les revenus habituels. C'est en effet ainsi que quelques instituteurs passent leurs vacances d'été et quelques militaires profitent de leur permission. Mais c'est peut-être aussi le cas des enfants d'agriculteurs. Pour eux, l'arrivée en ville est concomitante de l'accès au statut d'employé. Il est possible que ce soit là une manière de toucher quelques revenus supplémentaires dans une période calme des travaux agricoles, l'hiver offrant précisément à la possibilité d'obtenir un emploi temporaire. On ne sait pourtant pas ce qu'ils deviennent à leur sortie du magasin. C'est le même type de questions qu'il faudrait poser aux « boutiquierEs à leur compte », artisans et commerçantEs. Nouvelle origine sociale et professionnelle, ce ne sont plus seulement leurs employéEs qui entrent au Grand Bazar. Si pour elles/eux, l'arrivée au Grand Bazar signifie l'abandon, provisoire ou définitif, du petit commerce, la capitulation devant la puissance du grand magasin, le statut d'employé, loin d'être une promotion sociale, serait alors un moyen de ne pas tomber dans le prolétariat. Mais il est possible aussi qu'après quelques semaines de présence, les commerçantEs retournent à leur boutique, tenue entre-temps par leurs enfants ou conjoint. Dès lors, le grand magasin n'est pas forcément une alternative à la boutique. Il resterait enfin à savoir si certainEs entrent avec l'intention de faire carrière au magasin, et qui fait carrière.

Pourtant, malgré le fort turnover, et à l'inverse d'autres critères tels que l'âge, l'origine professionnelle ne cesse pas

29 – Il existe depuis la création du magasin et en 1906 sont achetées des voitures. LOISEL

(Françoise), « Historique du Grand Bazar de Lyon, » mémoire de maîtrise, université Lumière Lyon 2, juin 1988, p. 89.

30 – Cf la différence entre gestion des qualifications par le marché, externe, et la gestion interne caractérisée par le rôle de l'ancienneté dans la promotion, qui est faite par EYRAUD

(François), JOBERT (Annette), ROZENBLATT (Patrick) et TALLARD (Michèle) « Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales », *Travail et emploi*, n° 38, décembre 1988, p. 65.

complètement de jouer un rôle. Elle a encore de l'importance mais seulement pour l'attribution de certains postes.

– *Les ouvriers : un « métier ».*

Les ouvriers constituent une catégorie d'employés embauchés explicitement pour un savoir-faire qui est celui d'un métier : ils se disent « électricien », « plombier », « sellier », « maréchal-ferrant », « menuisier », « ébéniste »... Le fait qu'ils soient tous détenteurs de ce « métier » leur confère une place particulière au sein des employés qui se traduit par un titre : ouvrier. C'est en tant qu'« ouvrier-électricien », « ouvrier-sellier »... – c'est ce qui est inscrit sur leur bulletin d'admission – qu'ils sont embauchés aux services d'entretien du magasin (et notamment au service livraison²⁹ pour le maréchal-ferrant et le sellier) ou dans les rayons techniques. Leur savoir-faire est reconnu et ces qualifications sont un critère de leur embauche, contrairement à la masse des employés de bureau, par exemple, pour lesquelles n'est souvent inscrit sur le bulletin d'admission que « bureau », à l'exception des comptables ou des dactylos. On considère donc qu'il y a une possibilité de transfert des qualifications (entendues là en termes de savoir-faire) d'un secteur (l'artisanat ou l'industrie) à un autre (la grande distribution). Il faudrait savoir si cette gestion des qualifications par le marché du travail³⁰ est la seule possible ou s'il est possible d'acquérir le savoir-faire à l'intérieur du magasin (c'est-à-dire si ceux qui sont embauchés comme « aide-ouvrier » deviennent « ouvriers ») et si la relation est alors réversible (donc si, à leur sortie du Grand Bazar, ces ouvriers peuvent être embauchés pour leur savoir-faire dans l'industrie ou l'artisanat). Cette reconnaissance se traduit par un salaire plus élevé que la masse des

petits employés – ils sont payés 5 F par jour en 1906 alors qu'un garçon n'est payé que 2 F ; en 1925 : 17 F par jour, alors que les manutentionnaires ne reçoivent que 15,50 F et les femmes de ménage 11 F – et par la mensualisation de certains d'entre eux, ce qui n'arrive jamais aux autres. Cette situation relativement confortable des ouvriers au pays des employés donne d'ailleurs des éléments de réflexion pour le débat sur les différences entre ces deux catégories.

– *Les postes hiérarchiques et de commandement : une expérience et des garanties.*

Pour d'autres, s'il n'y a pas d'exacte similitude entre les tâches accomplies avant et à l'entrée au Grand Bazar, l'expérience joue malgré tout un rôle pour l'embauche à travers une certaine parenté de fonction. C'est le cas d'abord des postes hiérarchiques – chef de rayon ou adjoint –. Ainsi, sur les six hommes embauchés à un poste hiérarchique (cinq sous-chef et un chef de rayon), un, et un seul, a été auparavant adjoint aux Galeries Lafayette. Un autre était réparti-teur chez Berliet ; il occupait donc un poste d'encadrement et d'organisation du travail dans l'industrie, deux autres sont d'anciens militaires, des sous-officiers. Le cinquième, qui était « chef d'une petite entreprise d'électricité », est admis comme adjoint à un rayon technique. Le dernier avait déjà travaillé au Grand Bazar avant de partir au service militaire, son entrée à un poste de responsabilité s'apparente donc à une promotion interne. Cette expérience acquise de la direction ou du commandement susceptible d'influencer l'embauche se retrouve aussi pour un poste aux responsabilités particulières, celui d'inspecteur – il est chargé de la surveillance des clients, pour prévenir les vols, mais aussi de la

discipline des vendeur/se/s -. Les deux cinquièmes d'entre eux sont en effet des militaires à la retraite. Toutefois, pour eux, l'expérience n'est pas une condition nécessaire puisque les autres n'ont pas exercé de fonctions de direction ou de commandement. En revanche, des renseignements ont été pris auprès des anciens employeurs sur les qualités de l'employé, laissant penser qu'ils seraient aptes à remplir de telles fonctions ; on leur a même parfois directement demandé s'ils pensaient que l'intéressé en serait capable. C'est dire qu'il est possible d'acquérir une promotion inter-entreprise alors même que le travail demandé n'est pas le même. Dès lors, l'expérience antérieure n'est plus un apprentissage de savoir-faire, elle ne donne donc pas des capacités susceptibles d'être utilisées ensuite par le Grand Bazar. Elle n'est par conséquent pas « qualifiante », mais elle s'apparente à un test de la manière d'être de l'employé au travail, une source de renseignements sur son intégrité, sur le degré de confiance qu'on peut lui accorder.

L'origine professionnelle de l'employéE joue donc inégalement et de manière plus ou moins directe selon les postes de travail : inexistante apparemment pour toute la masse des petitEs employéEs, elle a un rôle soit directement comme expérience soit indirectement comme garantie. Mais ces renseignements n'ont pas une importance seulement pour le travail, ils en ont aussi pour l'emploi³¹.

- Les enquêtes :

Pendant la première guerre mondiale, l'habitude de prendre des renseignements auprès des anciens employeurs disparaît, pour ne réapparaître qu'épisodiquement à partir de 1918. Il est difficile alors de savoir exac-

tement au sujet de qui on effectue des enquêtes, sachant qu'elles ne concernent pas seulement les postes de responsabilité. On pourrait imaginer qu'elles n'ont lieu qu'en vue de la titularisation d'unE employéE, mais l'hypothèse est difficile à vérifier, d'abord parce que la date de l'enquête n'est pas mentionnée. Ensuite parce que, si l'on ne dispose pas d'enquête pour touTEs les employéEs titulariséEs, il est possible que certaines n'aient pas été jointes au dossier ou égarées : la taille du document tient en général du confetti, et les renseignements, pris au crayon de papier, se conservent assez mal. Enfin, s'il y a des enquêtes non suivies de titularisation quoique les renseignements recueillis soient favorables, il est possible que l'employéE ait décidé malgré tout de quitter le Grand Bazar. Cependant, l'hypothèse trouve un argument dans le type de renseignements qui est alors demandé, qui diffère de celui d'avant 14. En effet, le travail est parfois à peine mentionné, laissant la place à des renseignements sur les qualités morales de l'individu. Les trois vertus théologiques du Grand Bazar sont : Moralité, Honnêteté et Mentalité. Or, si la direction décide que telle personne, sous réserve d'enquête, est susceptible d'être titularisée, c'est bien parce que son travail donne satisfaction. On comprend alors que ce ne soit pas la qualité du travail qui soit vérifiée auprès de l'ancien employeur, mais des renseignements sur sa manière d'être au travail et plus largement sur sa vie privée qui sont sensés être des indications sur la « confiance » qu'on peut lui accorder. Cette apparition de la vie privée, même si c'est encore à travers les emplois antérieurs, prend une place toujours plus importante, puisque c'est aussi dans les années 20 qu'apparaissent des enquêtes, encore très rares cependant, sur la vie privée des

31 - Après MARUANI (Margaret) et REYNAUD (Emmanuèle), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1993, (coll. Repères), le « travail » est « compris comme l'activité de production de biens et de services et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité », et « l'emploi entendu comme l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en terme de statuts sociaux », p. 4.

32 – Cf par exemple BURDY (Jean-Paul), *Le Soleil noir*, PUL, 1989, chapitre V ; MOTTE (Claude) et PELISSIER (Jacques), « La binette, l'aiguille et le plumeau : les mondes du travail féminin », dans DUPAQUIER (Jacques) et KESSLER (Denis) (dir.), *La Société française au XIX^e siècle*, Paris, Fayard, 1992, p. 237-342 (coll. Pluriel),

33 – Les déclarations de salaire du Grand Bazar classent les employéEs par service et les chefs et sous-chefs de rayons sont mentionnés.

employéEs. En revanche, à partir de la seconde guerre mondiale, elles sont omniprésentes. Effectuées dans le quartier d'habitation de l'employéE, auprès des voisins, concierge et commerçants, elles ne le sont plus que rarement chez les employeurs précédents. La généralisation de cette pratique est d'ailleurs facilitée par une nouvelle rubrique des formulaires de candidature : le/la candidatE dispose d'une place relativement importante (4 lignes) pour indiquer les personnes susceptibles de lui servir de référence. Les bulletins de candidature officialisent ainsi les recommandations.

Derrière l'apparente facilité à occuper un poste au Grand Bazar lorsque le turnover est très important, se cache donc des différences dans les conditions d'attribution des postes et des emplois. L'expérience professionnelle n'est un critère valable, directement (avec les ouvriers) ou indirectement (pour les postes de commandement ou de responsabilités) que pour des hommes. Sans doute ce phénomène est-il renforcé globalement par les propres déclarations des femmes qui ne mettent pas en avant leur travail ou qui « oublient » de le mentionner. Cette occultation du travail féminin dans les mémoires individuelles et collectives, due à une identité féminine qui ne passe pas prioritairement par l'activité salariée, a souvent été relevée et on peut supposer ici sa répétition³². Pourtant, il existe aussi des postes de travail exclusivement féminins, « femme de ménage » par exemple. Mais pour elles, pas de sélection ni professionnelle, ni sociale, ni d'âge : être une femme est une condition suffisante.

Le sexe, ou ce qui reste quand on a tout oublié :

– *La sexuation des postes :*

On a déjà évoqué les catégories masculines d'ouvriers et d'inspecteurs,

auxquels il faut joindre les garçons. Il existe aussi des catégories purement féminines, comme les dactylos (il est cependant difficile de faire une étude précise sur les emplois de bureau, faute de connaître précisément les postes auxquels les employéEs sont embauchéEs) et les femmes de ménage. Il s'agit là d'une sexuation des postes de travail. Elle ne se retrouve pas au niveau de la hiérarchie puisque si l'embauche directe à ces postes semble être, d'après les dossiers du personnel, exclusivement masculine, on trouve cependant des femmes chefs de rayons ou adjointes³³ ; il reste à savoir si l'accès à ces postes est lui-même sexué, c'est-à-dire si, à l'inverse des hommes, les femmes y ont toutes accédé par promotion interne. Mais même ces postes *a priori* mixtes, comme ceux de la vente, font l'objet d'une répartition sexuée. Il n'y a de femmes chefs de rayons que dans les rayons au personnel très majoritairement, si ce n'est exclusivement, féminin. Cette affectation sexuée des vendeur/se/s aux rayons se fait en fonction du type de produit vendu : aux femmes la lingerie ou la mercerie, aux hommes les rayons techniques (chauffage, cuisinières et ameublement). Il existe cependant des rayons apparemment mixtes – les chaussures ou la quincaillerie – sans que l'on sache, pour l'instant, si les fonctions sont, à l'intérieur même des rayons, sexuées. C'est donc « l'évidence » qui attribue aux femmes des domaines « féminins » et aux hommes des domaines « masculins ». C'est dire qu'on suppose à chaque sexe des compétences dans des domaines différents, tout en « naturalisant » ces compétences. On fait ainsi de constructions sociales (les savoir-faire ménagers et les connaissances techniques) des données naturelles et on les convertit en termes de compétences professionnelles. Cette naturalisation explique pourquoi,

lorsque toutes les autres caractéristiques – le passé professionnel sous ses différentes formes – n'ont presque plus d'importance, lorsque le turnover devient très important entre les deux guerres, le sexe constitue le critère d'attribution des postes de travail. Mais il conditionne aussi le niveau des salaires : en 1923, affectéEs au même rayon, un vendeur perçoit 9 F par jour plus la guelte³⁴ et une vendeuse 7,50 F plus la guelte. Encore faudrait-il savoir si ces différences s'expliquent par une différence de fonction derrière le même titre, qui, qualifiant l'activité exercée par les hommes justifierait un revenu plus important, ou s'il s'agit là d'une application de la théorie du salaire féminin comme « salaire d'appoint », alors que celui des hommes doit permettre de nourrir la famille.

Cette occultation de la construction sociale des valeurs et qualités attribuées à chaque sexe tend alors à légitimer la division sexuelle du travail (entendue non seulement au sens restreint de travail salarié, mais aussi au sens plus large des tâches de la vie quotidienne, à savoir : aux femmes le foyer et aux hommes la vie active), faisant par là de l'emploi des femmes un « problème »³⁵.

– Sexuation du droit à l'emploi

C'est bien ce que confirme l'étude de certaines lettres de recommandation de l'entre-deux-guerres. Celles qui émanent d'ecclésiastiques – à l'inverse de celles des associations d'anciens combattants qui mettent en avant l'héroïsme et le courage –, insistent souvent sur la misère et les problèmes qui rendent le travail absolument nécessaire. Après avoir confirmé que la famille de l'intéresséE compte de longue date parmi les fidèles de la paroisse (condition nécessaire de l'intervention du curé), c'est « la

situation digne de pitié » qui occupe la place centrale. Supposant tacitement une commune appartenance morale et sociale entre eux et l'employeur, leur imposant le devoir d'aider leur prochain en difficulté, les auteurs font alors explicitement de l'embauche un « acte de charité ». Or ce type d'arguments n'est employé que pour des candidatures de femmes et il peut être utilisé par certaines femmes elles-mêmes dans leurs lettres de demande d'emploi : exhibition des problèmes en forme d'excuse, comme si c'était là le seul moyen de rendre leur demande légitime. Cela signifie que le droit à l'emploi n'est pas généralement acquis pour les femmes. L'accès même au marché du travail ne semble pourtant pas aussi problématique pour toutes : certaines n'éprouvent pas le besoin de se justifier de cette manière. C'est dire qu'il ne s'agit pas là de poser l'emploi féminin comme un problème *a priori*, mais bien d'essayer de cerner, socialement, les contours et l'étendue de la non-évidence du travail féminin. L'étude des origines géographiques (ville/village), sociales (avec un éventuel travail de la mère) et de l'âge des femmes devrait donner un certain nombre d'indications en la matière.

Les employéEs du Grand Bazar de l'entre-deux-guerres ne ressemblent guère à ceux d'avant 1914. On trouve désormais beaucoup plus de femmes, des origines professionnelles et sociales variées et des âges très différents. Ce changement se produit à un moment où apparaît un nouveau comportement et une nouvelle gestion de la main-d'œuvre (les faibles temps de présence et l'augmentation du turn-over). Ce lien reste à cerner plus précisément et à expliquer tant du point de vue des employéEs que de l'employeur. Ce qui est introduit par le changement de caractéristiques de la main-d'œuvre, c'est la diversité sociale,

34 – La guelte est le pourcentage perçu sur les ventes. Elle varie en fonction du produit vendu.

35 – SCOTT (Joan Wallach), « La Travailleuse », dans DUBY (Georges) et PERROT (Michelle) (dir.), *L'Histoire des femmes en occident*, t.4, Paris, Plon, 1991, p. 420.

professionnelle et sexuelle. Pour comprendre les différentes manières de considérer et d'utiliser l'emploi au Grand Bazar, il faudrait mettre en relation des « types » d'employés avec des « types » d'attitude (démission après quelques jours ou quelques mois, licenciement, embauche pour les fêtes). Mais toutes ces possibilités sont ouvertes par la gestion de la main-d'œuvre décidée par la direction. En se tournant de ce côté, on peut alors savoir dans quelle mesure elle a permis, voire voulu, ces changements mais aussi les conséquences qu'ils ont entraînées et auxquels elle a dû répondre. En effet, embaucher systématiquement les employés en tant qu'« auxiliaires », c'est indiscutablement s'exposer à voir du jour au lendemain l'employé démissionner, et risquer chaque jour de manquer de main-d'œuvre. Il faudrait donc chercher si l'apparition du fort turn-over s'est accompagnée de tentatives pour sédimenter la main-d'œuvre, au moins une partie, et, si c'est le cas, qui était visé et quelles furent les modalités mises en œuvre. L'arrivée massive des femmes, ensuite, n'est pas un « hasard », puisque, on l'a vu avec la ségrégation des postes à l'embauche, le fait d'être femme est bien un élément discriminant. Mais plus largement, la diversification sociale et professionnelle n'a jamais signifié que ces critères n'avaient plus d'importance pour l'entrée au Grand Bazar. Leur importance a été modulée en fonction du poste de travail. Les qualités professionnelles ne jouent pas forcément directement et sont médiatisées par des compétences attribuées au sexe, mais aussi à l'âge.

Il reste donc à comprendre ces constructions sociales en mettant en rapport des types d'employés avec les postes à l'embauche et l'évolution dans le temps de ces représentations. L'organisation et la structure du travail dans le

magasin sont ainsi le passage obligé du développement de toutes ces pistes de recherches. Elles permettraient de comprendre qui est embauché et où, et par conséquent la diversité que recouvre le terme « d'employé du Grand Bazar ».