



**HAL**  
open science

# Le personnel féminin à bord des transatlantiques français dans l'entre-deux-guerres : l'essor d'une mobilité discrète

François Drémeaux

► **To cite this version:**

François Drémeaux. Le personnel féminin à bord des transatlantiques français dans l'entre-deux-guerres : l'essor d'une mobilité discrète. *Revue d'histoire maritime*, 2024, 34, pp.173-188. hal-04808099

**HAL Id: hal-04808099**

**<https://hal.science/hal-04808099v1>**

Submitted on 28 Nov 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Open licence - etalab

## **Le personnel féminin à bord des transatlantiques français dans l'entre-deux-guerres : l'essor d'une mobilité discrète**

par François DRÉMEAUX<sup>1</sup>

Les femmes employées à bord des navires de la marine marchande sont encore peu nombreuses aujourd'hui. Au début des années 2000, elles ne représentaient que 7,6 % du personnel navigant de l'Union européenne, toutes activités maritimes confondues ; et c'est essentiellement dans les métiers de service sur les paquebots et ferrys que leurs effectifs se concentraient<sup>2</sup>. Cette ségrégation professionnelle est ancienne, pour ne pas dire propre à la « cosmologie marine [qui] révèle la place historiquement indésirable sinon menaçante du féminin et des femmes à bord des navires<sup>3</sup> ».

Le personnel féminin est inexistant sur les cargos des principales compagnies maritimes françaises jusque dans les années 1950 au moins<sup>4</sup>. Sur les paquebots toutefois, cette main-d'œuvre se développe dès le XIX<sup>e</sup> siècle, d'abord comme une nécessité sociale pour encadrer les migrantes, puis comme une exigence commerciale pour attirer une clientèle féminine aisée. L'historiographie britannique ouvre de riches perspectives<sup>5</sup> et fait l'objet d'une attention croissante par ailleurs<sup>6</sup>. Des projets tel que *Women on the move* promettent d'élargir ces connaissances<sup>7</sup>. Si la présence des femmes dans les mouvements migratoires transatlantiques est désormais explorée par les historiens<sup>8</sup>, la place et le rôle des femmes navigantes restent encore à découvrir, en particulier du point de vue français.

Cette étude nuance néanmoins l'idée de transgressions de genre récurrentes chez les navigantes pour davantage entrevoir des échappées aux assignations sociales ou familiales. Les cas recensés concernent des femmes issues de milieux modestes et urbains qui occupent des emplois de service qui leur sont traditionnellement réservés à terre. Elles sont gens de mer, pas marins. Leur situation et leurs parcours n'en sont pas moins originaux dans le contexte de l'époque et donnent les lignes directrices de ce travail : elles doivent s'adapter à un univers maritime confiné, régi et codé par des hommes ; indispensables au service commercial de la compagnie, elles sont recrutées avec difficulté pour la variété et la complémentarité de leurs compétences ; de retour à terre, leur statut est changé par cette expérience. La mobilité professionnelle est donc source de mobilité sociale.

---

<sup>1</sup> *Postdoctorant MSCA* à l'université d'Angers, TEMOS UMR 9016 et à la California State University, Sacramento. *Visiting Assistant Professor* à l'université de Hong Kong (HKU), *chercheur associé* à l'Université Le Havre-Normandie - IDEES UMR 6266.

<sup>2</sup> Bureau international du Travail, *Conséquences des changements structurels dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer*, Genève, Organisation internationale du Travail, 2000, p. 45-46.

<sup>3</sup> Angèle Grovel, Jasmina Stevanovic, « Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la marine marchande », *Travail, genre et sociétés*, Paris, n° 36, 2016, p. 81.

<sup>4</sup> Une recherche approfondie dans les inventaires des archives de French Lines & Compagnies (FL&C) n'a pas permis de mettre en évidence la présence d'une femme employée à bord d'un navire de marchandises sur les lignes des Messageries Maritimes ou de la Compagnies Générale Transatlantique entre 1850 et 1950.

<sup>5</sup> Jo Stanley, *From Cabin 'Boys' to Captains, 250 years of Women at Sea*, Stroud, The History Press, 2016. Cette historienne a réalisé une exposition virtuelle intitulée *Women on the Waves* à partir des archives de la P&O : <https://www.poheritage.com/the-collection>, consulté le 7 juillet 2022.

<sup>6</sup> Kristof Looockx, « Jackie of All Trades: The Emergence of Stewardesses in the Belgian Fleet, 1870-1914 », *Yearbook of Women's History*, 41, 2022, p. 51-65.

<sup>7</sup> [www.womenonthemove.eu](http://www.womenonthemove.eu), consulté le 7 juillet 2022. Il s'agit d'un COST Action (CA19112).

<sup>8</sup> Bruno Ramirez, « La Grande émigration transatlantique, 1870-1914 : le point sur les recherches », *Études canadiennes / Canadian Studies* [en ligne], Vanves, 86-2, 2019, p. 14, mis en ligne le 1<sup>er</sup> juin 2020 : <http://journals.openedition.org/eccs/2185> (consulté le 2 juin 2020).

La découverte de deux cartons de documents, au sein des archives de French Lines & Compagnies, au Havre, a posé le cadre chronologique et spatial de ce travail. Ces deux boîtes contiennent 214 fiches individuelles de renseignements, traitant uniquement de femmes employées par la Compagnie Générale Transatlantique (CGT) au cours de l'entre-deux-guerres, soit qu'elles ont été embauchées entre 1921 et 1936, soit que leur emploi a pris fin entre 1925 et 1937<sup>9</sup>. La CGT, surnommée *French Line* outre-Atlantique ou la *Transat* en France, est la plus importante compagnie maritime française de son temps, tant en tonnage qu'en prestige. Née Compagnie Générale Maritime en 1855, la société change de nom en 1861, alors qu'elle signe une convention avec l'État français pour assurer un service postal et des lignes régulières vers New York, les Caraïbes et l'Amérique centrale. Jusque dans les années 1970, elle demeure le fleuron de la marine marchande française.

La conservation de ces documents jusqu'à aujourd'hui tient du hasard, étant donné que l'immense majorité de ces femmes n'étaient pas des employées permanentes de la compagnie, et que rien ne justifiait de préserver leurs fiches au titre du suivi de carrière. D'où leur classement à part de leurs collègues masculins au sein des archives. Sur ces formulaires, les informations sont nombreuses pour chaque employée. L'ensemble constitue donc une base de données riche, qui concerne toutes les lignes maritimes opérées par la CGT. Ces 214 femmes constituent un échantillon représentatif du personnel féminin navigant car, au regard de leurs faibles effectifs à bord et en considérant la flotte dans son entièreté, il est fort probable qu'une très large majorité de ces employées y soit représentée.

## 1. Une présence marginale mais de plus en plus nécessaire

Jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle, les femmes sont intégrées dans les identités maritimes par complémentarité à l'homme en mer : dans l'attente de son retour, elles gouvernent le foyer, travaillent dans les champs ou gèrent la logistique halieutique à terre<sup>10</sup>. C'est donc une vision masculine qui prévaut à l'organisation du travail et au droit des gens de mer<sup>11</sup>. Le code du travail maritime, édicté en 1926, prévoit tout de même des dispositions – identiques – pour les marins âgés de moins de 21 ans et les femmes mariées, mais ne considère pas d'autres possibilités<sup>12</sup>. Le législateur s'adapte, tardivement, à la réalité du transport maritime : des femmes assurent des emplois de service à bord des paquebots et, de fait, intègrent le statut des gens de mer. Cette présence est utile commercialement, mais elle est considérée comme un fardeau, « a necessary evil<sup>13</sup> ».

Publicités, photographies ou articles de presse... les navigantes sont absentes des représentations au début des années 1920. Il n'y a pas – ou très peu – de femmes sur les supports de communication de la CGT, et elles sont également cachées à bord. À de rares exceptions près (vendeuses et manucures), elles ne travaillent pas dans les espaces publics des paquebots, seulement dans les lieux confinés de l'intime. Le fascicule *The Soul of a Ship*,

<sup>9</sup> French Lines & Compagnies (désormais FL&C), 1997 004 1029 et 1997 004 1030. Sauf mention contraire, toutes les informations contenues dans cet article proviennent de ces deux cartons.

<sup>10</sup> Alain Cabantous, *Les citoyens du large. Les identités maritimes en France (XVII<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle)*, Paris, Aubier, Collection historique, 1995, p. 151-160.

<sup>11</sup> Gwenaële Proutière-Maulion, *L'évolution du rôle et du statut de la femme dans les activités maritimes*, intervention présentée lors de la journée d'étude de l'observatoire des droits des marins, 5 juin 2008, [en ligne] : <http://femmar.free.fr/articles.php?lng=fr&pg=66> (consulté le 18 juillet 2020).

<sup>12</sup> Conseil supérieur de la Marine marchande, *Code du travail maritime*, loi du 13 décembre 1926, modifiée par les décrets lois des 30 juin 1934 et 30 octobre 1935, Paris, Société d'éditions géographiques, maritimes et coloniales, 1938, p. 39 et sq.

<sup>13</sup> Sari Maenpaa, « Women below deck: Gender and employment on British passenger liners, 1860-1938 », *The Journal of Transport History*, Berlin, n° 25-2, 2004, p 71.

destiné à la clientèle américaine, illustre l'apparition de nouveaux enjeux<sup>14</sup>. La première édition, dans les années 1920, montre douze métiers. La femme de chambre est la seule représentation féminine, en avant-dernier. Tête nue, sans uniforme, elle ne doit son statut qu'à son genre. En référence au poème de Kipling, la description précise que « Madame and her stewardess are sisters under the skin ». La deuxième édition, en 1937, professionnalise et valorise le métier. Sur seize activités, la femme de chambre est onzième, désormais en uniforme avec un serre-tête. Le document vante sa « quiet perfection », sa « gratifying efficiency » et « the valuable quality of human understanding ». Un autre métier féminin est également présenté, la nourrice gouvernante, dont l'instinct maternel est mis en avant, mais qui est également « carefully selected for her special qualities ». En 1933, la revue *Gangplank*, éditée par la CGT, et toujours à destination de la clientèle anglaise et américaine, confirme ces changements : à bord de *Paris*, la journaliste Margaret Falconer explique « Why women choose the French Lines<sup>15</sup> », en insistant sur la relation privilégiée que les femmes de chambre savent établir avec les passagères.

Les métiers réservés aux femmes sont strictement limités à leur rôle domestique traditionnel à terre. L'historienne Sari Maenpaa note une diversité de quinze titres de postes en 1938 sur les paquebots britanniques de la Cunard<sup>16</sup> ; il n'y en a que six à la CGT : les femmes de chambre, les infirmières, les nourrices, les blanchisseuses, les manucures et les vendeuses. La principale différence, c'est que les Britanniques ont autant de titres de postes pour femmes de chambre qu'il y a de classes, considérant que le travail est différent d'une catégorie à l'autre. Mais il y a aussi des emplois ouverts aux femmes sur la ligne britannique et strictement réservés aux hommes dans la compagnie française : les préposés à la bibliothèque, aux bains (turcs ou électriques), à la piscine, ainsi que les masseurs et les contremaîtres de la blanchisserie et ceux des femmes de chambre.

Sur les 214 formulaires dépouillés, 70 % concernent des femmes de chambre ; elles méritent un plus long développement ultérieurement. Loin derrière, viennent ensuite les blanchisseuses (11,6 %). Tous les navires ne sont pas équipés de laveries, surtout au début de la période. Les infirmières représentent 7,8 % des fiches. Avant 1922, il n'y a pas d'infirmières professionnelles en France. Et même après la création d'un certificat officiel, leur statut à bord ne diffère pas de celui des femmes de chambre, la grille de salaire étant identique. Les nourrices (5,6 %) sont dans le même cas. Le jargon de la compagnie emploie plus volontiers le terme anglais de *nurse*, qui signifie pourtant infirmière. Dans l'entre-deux-guerres, une nourrice sert les classes populaires, tandis que la bourgeoisie recourt aux services d'une *nurse*, vocable plus chic qui correspond davantage au titre de gouvernante.

Enfin, les vendeuses et les manucures clôturent cette liste (4 %). Ces femmes ont un rôle et un statut à part. Le plus souvent, elles ne sont pas engagées par la CGT, il s'agit de services externalisés, par le Bon Marché ou le Louvre, par exemple. Ce sont également les seules « social hostess[es]<sup>17</sup> » : elles proposent un divertissement ou une distraction aux passagers, et disposent d'un accès direct aux lieux publics du navire. À bord de *Normandie*, le salon de manucure, accolé à celui de coiffure, est d'ailleurs l'unique endroit où les femmes employées sont visibles et nombreuses. Une photographie de Byron & C<sup>o</sup> montre trois manucures et une vendeuse ou standardiste dans la même pièce que deux coiffeurs et un mousse de sonnerie<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Collection Arnaud Gaudry, *The Soul of a Ship*, présentation des principaux métiers à bord, édité par l'agence de la CGT à New York, première édition, années 1920 ; deuxième édition, 1937.

<sup>15</sup> Margaret Falconer, « Why women choose the French Line », *Gangplank*, New York, été 1933, p. 15.

<sup>16</sup> Sari Maenpaa, « Women below deck... », art. cit., p 66.

<sup>17</sup> Jo Stanley, *From Cabin 'Boys' to Captains*, op. cit.

<sup>18</sup> Collection Arnaud Gaudry, Byron & C<sup>o</sup>, photographies à bord de *Normandie*, 1935.

La discrétion des personnels féminins s'explique aussi par leur petit nombre en comparaison avec le reste de l'équipage. Sur *Normandie*, en décembre 1938, la liste d'appel compte 24 femmes (deux infirmières, deux nourrices, deux manucures, une dactylographe, et 17 femmes de chambre), soit environ 1,7 % de l'ensemble du personnel à bord<sup>19</sup>. Et encore ce paquebot fait-il exception par la qualité de son service. Sur un navire plus classique comme *Champlain*, à pleine capacité il y a seize femmes : dix femmes de chambre, deux infirmières, deux manucures, une nourrice et une vendeuse, soit 4,1 % de l'équipage civil, et moins de 1 % si l'on considère les marins<sup>20</sup>.

Ces chiffres sont identiques sur les lignes britanniques<sup>21</sup>, à la différence que la compagnie française ne réserve aux femmes aucune place à des postes d'encadrement équivalent aux *Leading Stewardess* ou aux *Head Laundress*, et il n'y a jamais de *Lady superintendent* pour aider au recrutement<sup>22</sup>. Les femmes travaillent toujours sous la supervision directe d'un contremaître homme.

Cette relative diversité des postes conjuguée à la faiblesse numérique pose problème pour le logement de ces employées. Il faut nécessairement des cabines à l'écart des quartiers masculins, or ces espaces ne sont pas toujours prévus sur les paquebots des lignes secondaires où la clientèle féminine et infantile est parfois anecdotique. Sur *Normandie*, les femmes de chambre de classe touriste et de troisième classe sont logées à l'arrière des ponts A et B tandis que les hommes possèdent leurs dortoirs à l'avant des ponts C, D et E. En première classe, elles logent tout près des appartements de luxe. Les manucures et les vendeuses de la boutique résident sur le pont supérieur, à côté de leur lieu de travail<sup>23</sup>.

## 2. Un profil commun : célibataires et expérimentées

Sans qu'il soit possible d'avancer de chiffres, il y a deux façons classiques d'entrer au service de la compagnie : être de la famille d'un employé (les veuves semblent prioritaires), ou bien être recommandé par une autorité reconnue (un médecin pour une infirmière, un bourgeois influent pour une femme de chambre). La fiche individuelle signifie le recrutement mais ne garantit pas l'embarquement. Parmi toutes ces femmes, très peu sont titulaires de leur poste. Il s'agit essentiellement de contrats temporaires mais réguliers, renouvelés par période pour les individus identifiées comme sérieuses et fiables, ou pour chaque traversée. Sur les 214 femmes étudiées, seules cinq sont devenues titulaires. Ce traitement spécial est réservé aux plus méritantes, presque toutes en fin de carrière, sans que les conditions ou les critères ne soient précisés. La CGT est probablement réticente à passer ce cap qui oblige, pour des besoins considérés comme marginaux, à octroyer tous les avantages réservés aux gens de mer titulaires, et notamment une pension de retraite.

La grande majorité de ces femmes est célibataire au moment de leur engagement (76 %), soit veuves, divorcées ou jamais mariées. Parmi elles, 57 % ont été mariées un jour. En comparaison avec la British India Line à la même période, il y a deux fois moins de veuves (15 % contre 33 %) alors que les divorcées, qui représentent 18 % à la CGT, sont absentes de la compagnie britannique<sup>24</sup>. Les spécificités du recrutement français permettront

---

<sup>19</sup> Jean-Pierre Mogui, *Le Normandie, Seigneur de l'Atlantique*, Paris, Éditions Denoël, 1985, p. 10.

<sup>20</sup> FL&C, 1997 004 0422, 50A *Champlain*.

<sup>21</sup> Sari Maenpaa, « Women below deck... », art. cit., p. 61.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 71.

<sup>23</sup> Anonyme, *Normandie - Souvenir Number*, Londres, The Shipbuilder Press, 1935, plans dépliant hors texte numérotés de I à VIII.

<sup>24</sup> Jo Stanley, « Go East, young woman (but not often): inter-war British India line stewardesses », dans Richard Harding, Adrian Jarvis, Alston Kennerley (dir.), *British Ships in China Seas, 1700 to the Present Day*, Liverpool, National Museums, 2004, p. 103.

d'y revenir. De fait, 39,5 % du total de ces employées n'ont jamais été mariées, malgré un âge moyen relativement élevé au premier engagement (34,2 ans), et alors que l'âge moyen de la nuptialité, pour les femmes en France en 1935, est de 23,5 ans<sup>25</sup>. Il s'agit donc d'une population féminine au profil inhabituel.

Le document interne de la CGT qui régit le statut du personnel navigant subalterne indique que « les candidats de sexe féminin doivent être âgés de plus de 25 ans<sup>26</sup> ». Quelques entorses sont observées, mais elles sont rares. Le mariage pose davantage problème, parce qu'il est signe d'instabilité professionnelle. Une union récente entraîne fréquemment une démission. Par ailleurs, une femme doit présenter l'autorisation de son mari pour obtenir un emploi, assentiment qui peut être retiré à tout moment (le cas n'est pas rare). Les femmes mariées ont des carrières beaucoup plus courtes que les célibataires. Certaines candidates cachent même ce statut, espérant que leurs compétences valideront leur présence quand la situation sera découverte.

La polyvalence étant de mise dans la marine, les autres potentielles aptitudes des employées sont notées dans les dossiers, dévoilant quelques pans des activités passées. Certaines femmes de chambre sont également « bonnes dactylographes », d'autres sont violonistes, stylistes, interprètes, etc. Parfois, mais trop rarement, les marges des formulaires en disent un peu plus et la compilation de ces données est édifiante. Nombreuses sont les employées à posséder une longue pratique de la vie à l'étranger. Odette Blomme a passé deux ans comme serveuse à Londres ; Marthe Dufour est impaludée suite à un passage sous les tropiques ; Juliette Heininot a vécu deux ans aux États-Unis et quinze ans en Amérique du Sud, Marceline Hue sept ans aux États-Unis et a « beaucoup voyagé », Céline Lemarchand 26 ans en Amérique, Ernestine Mathieu 17 ans au Canada, Lucienne Ridet deux ans en Angleterre et deux ans en Espagne, et ainsi de suite, dans une grande variété d'expériences et de durées. En additionnant ces cas identifiés à toutes les étrangères embauchées, ce sont au moins 18 % de ces femmes qui ont vécu hors de France. Et encore n'est-ce qu'un minimum puisque certains formulaires sont fort laconiques. Même sans de lointaines expériences, ces navigantes sont habituées à se déplacer en France. Le lieu de naissance, de domicile et de l'emploi précédent sont fréquemment différents.

Faut-il pour autant voir, dans ces profils, l'image de la « New Woman » des années 1920 ? C'est ce qu'affirme Lorraine Coons, essentiellement sur la base de mémoires et témoignages oraux de femmes britanniques qui ont travaillé en mer dans les années 1920 et 1930<sup>27</sup>. Dans le cas français, il est difficile de connaître les motivations profondes qui conduisent ces femmes à embarquer, mais rien ne permet de penser que ces raisons diffèrent de celles des hommes ; elles sont d'abord financières. La notion de vocation, si souvent évoquée – et critiquée – pour les hommes engagés dans les métiers maritimes<sup>28</sup>, ne paraît pas faire sens pour ces femmes. La volonté de fuir, la curiosité pour l'étranger, l'appel de l'aventure, et peut-être même le désir d'émancipation sont d'autres moteurs probables<sup>29</sup>. Pour ces employées, toutes de milieux modestes, ces métiers sont une manière de voir du pays, de s'évader. Saisie par un photographe amateur en 1936, une femme de chambre accoudée au

---

<sup>25</sup> Alain Lery, « La nuptialité en France de 1931 à 1974 », *Économie et statistique*, Paris, n° 75, février 1976, p. 64.

<sup>26</sup> Collection Arnaud Gaudry, *Statut du personnel navigant subalterne*, Paris, Compagnie Générale Transatlantique, 20 mai 1935, modifié le 19 juin 1936.

<sup>27</sup> Lorraine Coons, « From 'Company Widow' to 'New Woman': Female Seafarers aboard the 'Floating Palaces' of the Interwar Years », *International Journal of Maritime History*, New York, XX, n° 2, 2008, p. 144.

<sup>28</sup> Gilbert Buti, Alain Cabantous, *De Charybde en Scylla. Risques, périls et fortunes de mer du XVI<sup>e</sup> siècle à nos jours*, Paris, Belin, Collection Histoire, 2018, p. 50-54.

<sup>29</sup> Lorraine Coons, Alexander Varias, *Steamship travel in the Interwar years*, Stroud, Amberley, 2016, p. 87 et p. 131.

bastingage de *Normandie* contemple la ville de New York qui s'éloigne<sup>30</sup> ; court répit, récompense après le labeur et privilège inaccessible à l'immense majorité des individus de sa condition.

Si les emplois à bord sont source d'émancipation, c'est d'abord dans l'esprit – et peut-être une construction mentale *a posteriori*. Les compagnies maritimes, lieux d'emprise masculine, ne sont pas des structures qui favorisent le changement de la condition féminine, mais les navires accueillent des femmes qui vivent en dehors de la norme de leur époque, offrant ainsi un espace professionnel à leur mesure. Les possibilités d'évolution de carrière sont néanmoins minces, voire inexistantes ; il ne s'agit donc pas d'une raison pertinente pour entrer au service de la CGT. Il est rare qu'une femme soit promue d'un métier à un autre, au contraire. Cinq femmes de chambre sont rétrogradées au rang de blanchisseuses par mesures de rétorsion. Les dossiers ne révèlent qu'un seul cas de promotion. Les parcours maritimes de ces employées sont donc sans perspective, irréguliers et durs.

### 3. De courtes périodes d'emploi sous étroite surveillance

Ces femmes restent en moyenne cinq ans au sein de la CGT, une durée à peu près similaire aux observations de Jo Stanley pour la British India Line, mais bien plus courte que sur les lignes transatlantiques britanniques comparables, notamment la Cunard<sup>31</sup>. Le calcul des moyennes médianes révèle que les femmes de chambre et les infirmières restent plus longtemps (4 et 3,2 ans) que les nourrices et les blanchisseuses (2,1 et 1,1 ans). Les employées qualifiées peuvent profiter d'une relative stabilité si leurs services sont appréciés, tandis que les travailleuses sans compétence spécifique ne sont jamais retenues.

Hors titularisation, la précarité prévaut, avec des engagements de courte durée proposés pour une à vingt traversées. Bien que sous contrat, l'employée n'est rémunérée que lorsqu'elle est en mer ; à terre, elle se tient à la disposition de la compagnie qui la sollicite, parfois le jour pour le lendemain. Il y a souvent de longues périodes d'inactivité entre deux embarquements, jusqu'à 14 mois pour l'infirmière Bernadette Milliez. Il est difficile de savoir s'il s'agit d'un choix de l'employée ou de l'employeur. Elles sont nombreuses à cumuler d'autres activités à terre et, pour cette raison, elles peuvent refuser un embarquement si leur situation est meilleure. Le cas n'est pas fréquent, mais c'est un premier signe d'agentivité qui contraint la compagnie. Lorsqu'Eugénie Prieur trouve un emploi à temps plein comme vendeuse au Bon Marché, elle décline toutes les offres de réembarquement et se trouve rapidement rayée des cadres. La CGT peine à planifier longtemps à l'avance le nombre de postes réservés aux femmes, car leurs services dépendent essentiellement de la demande ou du nombre de voyageurs. S'il n'y a pas d'enfants sur une traversée, ce qui arrive sur des lignes secondaires, il n'y a pas non plus de gouvernante. En 1940, une famille requiert la présence d'une nourrice 21 jours avant le départ, puis annule la traversée l'avant-veille. Ellen Orosdi ayant déjà signé son engagement, il est décidé de la garder à bord et de « l'utiliser au mieux<sup>32</sup> ».

Les épouses des marins de la compagnie peuvent être affiliées au syndicat de leur mari pour se protéger et défendre leurs intérêts. Néanmoins, les signes d'activisme social sont rares et mal vus. Lorsque Marthe Dufour demande l'aide du syndicat autonome des marins, sans appui familial, elle est immédiatement mise à l'index. Sinon, les documents ne montrent que deux femmes fortement impliquées dans des épisodes de grèves. En 1924, Blanche Godin est accusée d'avoir commis un « sabotage de vivres et matériel » dans le cadre d'un mouvement

<sup>30</sup> Collection Arnaud Gaudry, photographie anonyme, *Normandie* quittant le port de New York, après 1936.

<sup>31</sup> Jo Stanley, *From Cabin 'Boys' to Captains*, op. cit.

<sup>32</sup> FL&C, 1997 004 0422; 50A Champlain.

social. En 1938, Henriette Smeyers, femme de chambre titulaire sur *Ile-de-France*, est considérée comme « agitatrice et promotrice de désordre ». Sur une liste noire de la compagnie, elle est la seule femme parmi plus d'une centaine de meneurs identifiés<sup>33</sup>.

Outre la précarité des contrats, les chefs de service admettent exercer une forte pression sur les femmes de chambre. Sur *Ile-de-France*, Angèle Maris éprouve des difficultés et son chef déclare que « vu son âge, elle n'est plus capable d'assurer le service actif et pénible d'un si grand paquebot ». Les contraintes liées à la vie à bord sont nombreuses. Fernande Bourgeois peine à s'adapter aux petits espaces et « bien que possédant de nombreuses qualités, elle semble peu encline à s'acclimater ». Dora Bartolomey parle couramment sept langues et possède un diplôme de dactylographie, c'est une recrue de choix, mais son contremaître doit se résoudre : elle est « incapable de s'adapter à ce genre de vie ». Le mal de mer, parfois, ne passe jamais : Léa Parenti est licenciée après une douzaine de traversées au cours desquelles elle est incapable d'assurer son service.

Ces femmes sont étroitement surveillées et contrôlées. L'intempérance n'est pas tolérée et les chefs de service imposent une discipline militaire. Toute forme de socialisation est suspecte. Henriette Lesteven ne reçoit que des éloges au sujet de son travail, mais « l'attitude n'est pas satisfaisante, [elle] avait une relation un peu trop étroite avec le personnel du salon de coiffure ; elle a organisé une réception dans sa cabine et même une rencontre un soir dans le salon de coiffure pour touristes ». Le contremaître donne un avertissement ; le deuxième est toujours assorti d'une période d'inactivité à terre ; et au troisième, c'est la liste noire. Il est toutefois difficile d'en savoir plus car, dans de tels cas, les formulaires renvoient aux dossiers complets qui ont été perdus. La sexualité est un enjeu discret mais fréquent. Lorsqu'Eugénie Fiquet est mise à l'index pour son comportement « inapproprié » avec un passager, son chef demande à ce qu'elle soit remplacée par une « ancienne autant que possible ». À travers la syntaxe et des terminologies rudes, les femmes sont systématiquement responsables des tentations, toujours initiatrices des relations. Suzanne Vigreux, par exemple, « s'est enfermée dans une cabine de touriste avec un garçon ». Dès qu'une femme est trop aimable avec un individu du sexe opposé (passager ou employé), les commentaires sont cinglants. Avoir des « relations amicales avec certains membres masculins du personnel » est donc considéré comme une faute.

Au terme de cette expérience de mobilité maritime, il y a trois motifs de rupture : le choix assumé, ou les contraintes, qu'elles soient internes à la compagnie ou qu'elles viennent de l'extérieur. Ces dernières reposent sur la limite d'âge, la maladie ou le décès, et représentent 19 % des cas. La deuxième catégorie est la plus importante : 47 % de ces femmes sont licenciées ou mises sur liste noire. Le licenciement est presque toujours pour motif économique, mais un nouveau contrat peut être envisagé plus tard. Alors que l'employée sur liste noire ne peut plus réintégrer la compagnie. Cependant, un strict contrôle est difficile. Certaines femmes mises à l'index réussissent à embarquer, en se présentant au commissaire de bord au moment du départ. Des effectifs de dernière minute sont presque toujours nécessaires et cette part du recrutement échappe complètement aux archives. La liste noire représente 83 % des départs contraints en interne, et montre bien les difficultés de l'entreprise à recruter des profils adéquats.

Il reste les facteurs de départ choisis et maîtrisés par les navigantes : la démission et la désertion dans 34 % des cas. Il faut nuancer la notion de choix lorsque la démission fait suite à un mariage, soit que le mari retire l'autorisation de travailler à sa femme, soit que celle-ci préfère en conscience s'établir à terre pour élever ses enfants. Ceci étant dit, nombre de célibataires démissionnent également, sans indiquer de motif. Ce sont les désertions qui retiennent l'attention : elles ne représentent que 10 % des ruptures de contrat et concernent

---

<sup>33</sup> FL&C, 1997 004 0245, 26C4.



surtout des employées peu qualifiées après un petit nombre de traversées, parfois même après la toute première, une fois que le paquebot est arrivé de l'autre côté de l'Atlantique. On peut avancer l'hypothèse que travailler sur le navire est un moyen d'obtenir un passage gratuit vers une nouvelle vie aux États-Unis ou en Amérique latine.

#### 4. Les femmes de chambre et la hiérarchie de l'effet Art Déco

Les femmes de chambre occupent le poste le plus attractif et le plus stable, tant socialement que financièrement. Certes, les infirmières les plus cotées obtiennent parfois des missions mieux rémunérées ; sur *Normandie* par exemple, un passager peut exiger qu'une infirmière lui soit entièrement dévolue, moyennant un lourd supplément. Une prime de 500 francs est alors versée à l'employée, mais ce revenu est ponctuel et irrégulier.

Le travail des femmes de chambre a considérablement évolué après la période des migrations de la deuxième moitié du XIX<sup>e</sup> siècle. Du rôle de matrones pour canaliser les masses – encore parfois souligné en troisième classe – elles sont devenues de véritables hôtesses, « providing a relaxing crossing for female and child passengers<sup>34</sup> », tout particulièrement en première classe. Même si le salaire est identique d'une ligne à l'autre et d'un paquebot à l'autre, même s'il n'y a pas de poste d'encadrement et un seul statut de femme de chambre, il existe une subtile hiérarchie entre ces employées, qui repose d'abord sur la ligne d'affectation, puis sur le paquebot. Pour résumer les nombreuses demandes formulées sur les fiches, les navigantes préfèrent être en classe touriste sur la ligne de New York, plutôt qu'en première classe sur la ligne d'Amérique du Sud. Et les paquebots récents sont toujours privilégiés. Ces requêtes sont évidemment utilisées par les gestionnaires comme un levier pour récompenser ou punir les employées.

Deux paquebots cristallisent ce phénomène au cours de la période : *Ile-de-France*, mis en service en 1927, et *Normandie*, lancé en 1935. On parlera d'effet Art Déco, car l'engouement du public pour ces navires se retrouve chez le personnel navigant, mais pour des raisons différentes. La plupart des paquebots de la flotte de la CGT disposent plus ou moins des mêmes installations pour les employés. Néanmoins, ces deux fleurons de la compagnie sont équipés d'innovations et de confort qui facilitent le travail et la vie des gens de mer<sup>35</sup>. De surcroît, plus le paquebot est prestigieux, plus il est plébiscité par une clientèle riche, et donc plus la chance est élevée d'obtenir des pourboires et des compensations financières non officielles, en particulier avec les passagers américains sur la ligne de New York. Enfin, être femme de chambre sur un paquebot de renom, c'est une source de fierté et d'estime de soi à terre. Jo Stanley avance que « 0,005 % of the female population of England and Wales were ships' stewardesses<sup>36</sup> », une rareté probablement similaire en France qui confère, en soit, un statut exceptionnel. Entre deux contrats, ces femmes se définissent donc par leur activité en mer. Comme pour les hommes au Havre, le travail à bord d'*Ile-de-France* et de *Normandie* est une marque de distinction, à une époque où l'identité maritime de la ville est encore signe de prospérité et de fierté<sup>37</sup>. Par ailleurs, ces employées sont de plus en plus intégrées à la tradition d'élégance de la French Line. Elles participent à la représentation du prestige français qui rejaillit sur elles, et elles alimentent le stéréotype de la *French Maid*, qui

<sup>34</sup> Sari Maenpaa, « Women below deck... », art. cit., p. 61.

<sup>35</sup> Dorian Dallongeville, « Au service de l'excellence, passion et savoir-faire au cœur d'*Ile-de-France* », dans *L'Art Déco, un art de vivre. Le paquebot Ile-de-France*, Boulogne-Billancourt, Éditions In Fine, 2019, p. 57. Pour ne prendre que l'exemple des installations médicales.

<sup>36</sup> Jo Stanley, « Go East, young woman... », art. cit., p. 99.

<sup>37</sup> Alain Leménorel, « Les Havrais se dopent-ils à la maritimité ? Identité portuaire et environnement socioculturel », dans Éric Barré, John Barzman et Anne-Lise Piétri-Lévy (dir.), *Environnements portuaires, ports environnements*, Mont-Saint-Aignan, Presses universitaires de Rouen et du Havre, 2003, p. 47-48.

se diffuse largement au Royaume-Uni et outre-Atlantique avec le succès, après 1897, de l'opérette éponyme de Basil Hood et Walter Slaughter.

Les femmes de chambre titulaires sont assignées à un navire, souvent de qualité, et sont rarement déplacées. Jo Stanley a évoqué la routine d'un travail d'hôtellerie sur le même navire avec les mêmes collègues pendant dix ans ou plus<sup>38</sup> ; à la CGT, ce phénomène ne concerne que l'élite. Les autres, c'est-à-dire l'immense majorité, changent régulièrement de paquebot, en fonction des besoins et parfois à la dernière minute. Ces mouvements n'empêchent pas le choix ou, en tout cas, la négociation. D'excellentes femmes de chambre refusent d'embarquer sur un navire parce qu'elles ne l'apprécient pas ou s'attendaient à une meilleure affectation. Marcelle Enaudeau, par exemple, dont la fiche est constellée de commentaires positifs, choisit son paquebot à chaque fois et obtient toujours gain de cause. Malgré la pression et la fragilité de leur statut, ces employées de qualité savent leur valeur et peuvent infléchir les règles édictées par les chefs de service. En effet, les difficultés de recrutement incitent les responsables à ménager cette main-d'œuvre assez rare, lui conférant, dans une certaine mesure, une puissance d'action.

## 5. Un recrutement exigeant et compliqué

Dans les années 1920, les recrutements de la CGT ne sont pas pensés pour les emplois réservés aux femmes. Le simple fait que les fiches individuelles des navigantes aient été séparées des hommes est pourtant le signe d'une distinction claire dans les procédés de ce que l'on appelle aujourd'hui les ressources humaines. Pour mieux comprendre le profil de ces femmes, il faut circonscrire les compétences requises et le bassin de recrutement.

Dans un contexte de concurrence internationale, les services des femmes de chambre sont précieux et les salaires semblent attractifs en comparaison à ce à quoi elles peuvent prétendre à terre pour des métiers ou des qualifications similaires. Avec toutes les précautions d'usage dans la manipulation de ces chiffres, une domestique logée dans une ville de plus de 10 000 habitants est payée 92 francs par mois en 1921<sup>39</sup>. Une femme de chambre à bord du *Rochambeau* gagne 300 francs en 1926. Il est toutefois risqué de pousser plus avant ces rapprochements. L'inflation galopante de l'entre-deux-guerres complique les calculs, et les fiches individuelles ne permettent pas de constituer des séries fiables : il est parfois difficile de savoir si les soldes indiquées sont pour une traversée, un mois ou un contrat. Enfin, ces émoluments officiels ne sont que la partie émergée d'un salaire plus conséquent mais insaisissable, lorsqu'il est complété avec les pourboires. En 1930, un steward britannique rapporte que, en première classe, ces *gratuities* peuvent tripler les gages<sup>40</sup>.

Les paquebots *Ile-de-France* puis *Normandie* changent radicalement l'image de la CGT et, avec elle, les profils attendus par la compagnie, donc les prétentions financières des employées. Il s'agit d'un prolongement de l'effet Art Déco. L'âge moyen au moment du recrutement doit également être pris en compte : de 1919 à 1926, il est de 28,7 ans ; de 1927 à 1937 il est de 37,1 ans. Plus d'expérience et d'ancienneté au démarrage, et donc des salaires de base plus élevés. Enfin, la période est caractérisée par le début, lent et timide, d'une atténuation des différences de salaires entre hommes et femmes, la rémunération des secondes

---

<sup>38</sup> Jo Stanley, *From Cabin 'Boys' to Captains*, *op. cit.*

<sup>39</sup> Léon de Riedmatten, « Monnaies, salaires et prix à travers l'histoire », *Journal de la société statistique de Paris*, Paris, tome 85, 1944, p. 15.

<sup>40</sup> Roydon Freeman, *Sea travel: the serious side and the humorous side*, Londres, The St Catherine press, 1930, p. 9 : cité par Lorraine Coons, Alexander Varias, *Steamship travel*, *op. cit.*, p. 137.

approchant 60 % de celui des premiers<sup>41</sup>. À la CGT, elles touchent 85 % du salaire masculin<sup>42</sup>, signe que la rareté de leurs qualités a un prix.

De manière assez classique, le vivier des métiers sans qualification, comme les blanchisseuses, est local. La plupart de ces navigantes viennent du Havre ou des alentours, rarement au-delà de la Normandie. En revanche, dès qu'il s'agit de postes d'infirmières ou de femmes de chambres en première classe, le recrutement est national, voire international. Les passagers français sont acquis à la CGT, mais les Américains et les Britanniques constituent la cible à atteindre. Ainsi, toutes ces femmes en relation directe avec les passagers doivent-elles posséder une compétence fort recherchée, qui n'est jamais un problème pour les compagnies britanniques : la maîtrise de la langue anglaise. Ce point constitue un enjeu majeur du recrutement. Il en va de même avec l'espagnol sur les lignes de l'Atlantique Sud.

Les compétences linguistiques représentent un élément clé pour être employé par la compagnie. Pour certifier ces connaissances, les femmes de chambre doivent passer des tests. Plus les résultats sont bons, plus l'affectation est prestigieuse. C'est ainsi que Rosalie Daime, ex-interprète, est engagée sur recommandation du siège parisien en 1934. Certains profils prometteurs doivent suivre des cours et passer des examens annuels jusqu'à ce que les résultats soient satisfaisants. Aucune femme de chambre n'est placée en première classe si elle n'obtient pas au moins 15/20 en anglais. Le niveau d'éducation de ces femmes est spécifique à la French Line et participe à la réputation et au style de la compagnie. Après la Seconde Guerre mondiale, la CGT continue à vanter les mérites linguistiques de son personnel féminin. Un film publicitaire de 1953 suit un couple américain, Mary et Bill Wilson, à bord d'*Ile-de-France*<sup>43</sup>. Le commentateur se réjouit : Mary « is delighted that she doesn't have to speak French to the maid since the maid speaks English! ». Le recrutement est néanmoins toujours compliqué, et la compagnie tente alors – fait nouveau – de solutionner le problème en engageant des employées de nationalité américaine<sup>44</sup>.

Deux autres critères apparaissent au fil des formulaires : l'élégance dans le service (tenue vestimentaire appropriée, courtoisie, compétences sociales et propreté) et la résistance aux conditions de navigation (mal de mer et horaires difficiles). Plus ou moins consciemment, le service à *la française* que souhaite promouvoir la Transat passe par les femmes. Celles-ci en tirent nécessairement des enseignements, le travail domestique au service d'une élite étant une « bridging occupation » et donc source de perméabilité sociale<sup>45</sup>. Quatre personnels de service sont photographiés sur un dépliant des années 1930, deux femmes et deux hommes. L'infirmière est d'âge mûr et de mine sérieuse, la femme de chambre est plus jeune, élégante et souriante<sup>46</sup>. Le profil idéal parle donc anglais, véhicule le savoir-faire français, mais doit également comprendre l'esprit et les attentes des Britanniques et des Américains. Hélène Baverel, par exemple, est une infirmière très appréciée car elle est « bien au fait des pratiques hospitalières anglo-saxonnes ». Il est donc attendu que l'employée navigue avec aisance dans un milieu qui n'est pas le sien, socialement comme professionnellement.

En définitive, les compétences strictement liées à la fonction ne sont pas primordiales dans le recrutement. La compagnie part du principe que si les autres conditions sont réunies, le reste peut s'apprendre. Au grand dam des chefs de service, à bord, qui insistent souvent sur l'absence de rudiments du métier chez les nouvelles recrues. En effet, il n'existe pas de

---

<sup>41</sup> Alain Bayet, *Deux siècles d'évolution des salaires en France*, Paris, INSEE, 1997, p. 10.

<sup>42</sup> FL&C, 1997 002 3389, circulaire aux bords, 1926 : cité par Lorraine Coons, Alexander Varias, *Steamship travel, op. cit.*, p. 296.

<sup>43</sup> Pôle Image de Haute-Normandie, 033S0066, *France Afloat*, 1953.

<sup>44</sup> FL&C, 1997 004 5710 et 1997 004 5711.

<sup>45</sup> Mary Romero, *Maid in the U.S.A.*, New York, Routledge, 2002, p. 57.

<sup>46</sup> Collection Arnaud Gaudry, dépliant *Courtesy*, Compagnie Générale Transatlantique, 1935-1940.

formation pour toutes ces activités. Les employés masculins, eux, sont presque tous issus du Centre d'apprentissage hôtelier de la compagnie, qui propose un *Cursus honorum* strict, de mousse de sonnerie à quinze ans jusqu'à la titularisation comme garçon de salle à manger après le service militaire<sup>47</sup>. Les femmes qui répondent à l'appel du large ont donc des parcours moins formatés et souvent riches d'expériences.

L'historienne Jo Stanley assure que les archives « refute yet again the stereotypes that women were not at sea, were hardly at sea, or were only at sea in female domestic role such as stewardess<sup>48</sup> ». Si les deux premières parties de cette affirmation sont vérifiées dans le cas français, force est de constater que les navigantes sont maintenues dans des activités et des rôles domestiques traditionnels, sans responsabilité ni perspective de carrière. Néanmoins, les femmes employées à bord des transatlantiques français présentent des profils originaux et transgressifs dans la France de l'entre-deux-guerres. Souvent célibataires ou divorcées, habituées au changement voire au dépaysement, maîtrisant au moins une langue étrangère et fortes d'expériences professionnelles nombreuses, ces navigantes constituent une mobilité maritime atypique. De plus en plus demandées et visibles dans les communications, elles permettent à la CGT, au cours de l'entre-deux-guerres, de mieux répondre aux exigences nouvelles du secteur, et elles contribuent à façonner l'image et le style de la compagnie.

---

<sup>47</sup> Collection Daniel Jegou, tableau d'avancement du centre d'apprentissage hôtelier de la CGT, sans date.

<sup>48</sup> Jo Stanley, « Finding a brief flowering of typists at sea: evidence from a new Cunard deposit », *Business Archives Sources and History*, Londres, n° 76, 1998, p. 39.