

L'insécurité temporelle et ses effets

« L'homme chassé du personnel n'est pas chassé de l'humanité. Celui qui devient une ressource humaine, si. Les bonnes âmes peuvent penser que ce langage est sédatif ; mais c'est la fidèle expression d'une barbarie à masque humain : sans visage. L'humain qu'on semble y introduire vient en chasser l'homme, aussi vrai que « humain » est un adjectif, et « ressource » un nom. Nom commun. Car tout de même, on était un homme et on devient ressource. Quelque chose de comparable dans sa nature à la nappe phréatique, à un gisement – mot pertinent s'il en est. On rejoint un gisement, ce qui, comme chacun sait, est un empilement de couches écrasées les unes sur les autres et les uns par les autres dans le sein obscur de la terre – un stock. Et on ne dépend plus que du trépan, de la foreuse qui vous extraira du gisement. A sa guise. A son rythme. Pas au votre. »

Jean-Pierre Dautum, *Chroniques des non-travaux forcés*¹

ATTENTE A DUREE INDETERMINEE

L'instabilité de l'emploi caractérise le travail temporaire. Si durant certaines périodes les temporaires travaillent régulièrement (qu'il s'agisse d'un contrat qui se poursuit sur quelques mois ou de missions courtes mais assez fréquentes pour être employés plusieurs jours par semaine), tous ont fait l'expérience de l'inactivité salariée. Je traiterai plus particulièrement dans ce chapitre du temps de « l'entre-deux », entre le moment où le contrat de travail temporaire arrive à son terme et la prochaine mission d'intérim. J'ai évoqué plus haut que les intérimaires ne connaissent jamais avec certitude la fin de leur contrat de travail temporaire, et ainsi, s'attendent à la probabilité d'un arrêt de mission prématuré. Ainsi, lorsqu'une mission d'intérim arrive à son terme ou s'achève brutalement, les intérimaires se retrouvent à nouveau dans une temporalité incertaine, celle de l'entre-deux, qu'ils cherchent le plus souvent à réduire.

Il est difficile d'être exhaustif en ce qui concerne les conséquences de l'instabilité professionnelle : celles-ci sont nombreuses, polymorphes, et s'appliquent dans divers

¹ DAUTUM Jean-Pierre, 1993. *Chroniques des non-travaux forcés*, Paris, Flammarion, p.44.

domaines de l'existence en fonction des situations sociales propres à chaque intérimaire. Bien que ses effets soient inégalement partagés, l'incertitude demeure le lot commun de la condition de travailleur temporaire. Nous en avons exposé les principales caractéristiques tout au long de cette Thèse en portant un regard sur le quotidien des intérimaires au sein des unités de production. L'attention portée à l'incertitude et à la fragilité des missions et de leur durée oblige à placer la question du « hors travail » non pas comme une donnée extérieure mais comme une toile de fond de l'analyse. En observant ce qu'il se joue entre deux missions, ce chapitre vise à saisir les effets de l'intermittence de l'emploi sur le quotidien - les conduites, le rapport à l'avenir et à l'insécurité de l'existence - des sujets qui y sont soumis.

PERIODES « CREUSES »

Les périodes non travaillées sont de durées variables et incertaines. Elles imposent des délais, plus ou moins longs, qui placent l'attente comme une dimension constitutive de l'existence. Le sociologue Dominique Glaymann souligne cet aspect de la condition sociale des intérimaires : « *Impuissants à construire des projets, les intérimaires sont pourtant toujours « en attente » : au quotidien, c'est l'attente d'un coup de fil, d'une mission ; au-delà, celle d'un avenir impossible à bâtir, mais toujours présent comme une figure pleine d'espoirs et de menaces.*¹ » L'auteur évoque ici plusieurs échelles temporelles, inextricablement liées, que sont l'attente vécue au quotidien et, à plus long terme, celle d'un avenir dont l'incertitude demeure préoccupante. Ces deux dimensions seront traitées dans les pages qui suivent. Nous verrons comment ces attentes variables vont participer à la subordination des intérimaires et comment ces derniers composent avec l'incertitude qui en découle.

L'attente et la sujétion

L'intérimaire attend souvent : il attend d'avoir une mission, qu'on lui donne une tâche à effectuer, qu'on lui dise si sa mission est reconduite ou non, qu'on lui remplisse sa feuille d'heures pour qu'il puisse enfin faire la queue à son agence afin de la déposer avant de patienter pour obtenir un nouveau contrat de travail temporaire. L'attente est, temporairement, suspendue lorsque l'entreprise de travail temporaire propose une nouvelle mission à l'intérimaire qui doit alors se montrer prêt à être embauché. Pour un instant seulement, la fin de son contrat le renvoyant inlassablement du côté de l'incertitude et de l'expectative.

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.227 .

Ainsi, les sujets sont pris dans les « *conditionnements rythmiques* » qu'impulse une organisation sociale comme a pu le souligner André Leroi-Gourhan¹. Si le rythme se caractérise par une régularité des temps, une structure périodique où alternent divers mouvements en fonction d'une cadence ou d'un tempo, les intérimaires sont confrontés à une a-rythmie certaine (comme nous l'avons vu à plusieurs reprises dans cette Thèse). Les durées ne s'organisent plus entre elles qu'aux travers des syncopes et des contretemps de l'activité. Les routines se brisent à la mesure des fins de mission et des propositions de l'agence. Les repères et les projets sont entravés par ces irrptions irrégulières. Catherine Faure-Guichard décrit ce temps ainsi :

« le temps passé chez soi (qui pour un salarié classique est du temps « libre » des contraintes professionnelles) que l'on pourrait définir comme temps « d'astreinte », en attendant un coup de téléphone de l'agence qui peut demander à l'intérimaire de se présenter dans telle entreprise, à telle heure, et ce dans la journée même². »

Sans emploi, les intérimaires doivent se tenir prêts à occuper un poste dans les plus brefs délais. Cette hétérogénéité et cette porosité des temps sociaux provoquent des sentiments ambivalents. Ainsi, Matthieu (intérimaire de 26 ans) déclare :

« Quand on te propose une mission, c'est bizarre ce que tu ressens. A la fois t'es content parce que c'est ce que tu voulais, mais en même temps t'es dégouté parce que tu sais ce qui t'attend une fois au travail. T'es surpris aussi et c'est bizarre pourtant parce que... c'est ce que t'attendais ! Mais c'est comme si t'avais pas pu choisir le moment où ça arriverait, comme si ton temps ne t'appartient pas vraiment. »

Comme de nombreux intérimaires, Matthieu insiste sur le fait que le temps qu'il vit n'est pas maîtrisable. Qu'il n'a que peu de contrôle sur son emploi du temps. Il évoque aussi la posture ambiguë du « pré-occupé » provoquée par cette absence de maîtrise et de la nature même de l'objet qu'il attend : du travail, une place temporaire et subordonnée. Tous m'ont parlé de ces temporalités subies, du manque de temps à certaines occasions (de l'urgence) et son excès dans d'autres (de l'attente). Ainsi, Florent (intérimaire de 26 ans) me dira entre deux missions :

« Attendre une mission c'est galère... Du coup, même lorsque t'attends pas trop, que t'as pas trop besoin de travailler et qu'ils t'appellent à l'improviste tu ne refuses pas. Parce que même s'ils t'appellent au dernier moment, que tu dois y aller de suite, même si t'as

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit.

² FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.20.

pas envie ou que tu fais autre chose, c'est dur de refuser. Même si t'avais décidé de décrocher un peu, que t'es à la plage par exemple. Parce que si tu refuses, t'es catalogué et tu risques d'attendre longtemps avant qu'ils rappellent. Ces périodes-là, tu te déplaces, puis tu rentres chez toi parce qu'ils n'ont rien à te proposer, alors les journées sont longues, c'est pour ça que je signe dès que je peux ».

Le témoignage de Florent soulève de nombreux aspects. En premier lieu, nous pouvons voir que l'attente est vécue comme un moment contraignant : « *les journées sont longues* » et investies émotionnellement. Les déplacements et les espoirs s'organisent autour d'un emploi qui n'advient pas. Deuxième aspect, dans l'attente le relâchement n'est pas autorisé (il est difficile de « *décrocher* » pour reprendre l'expression de Florent) et le repos n'est pas totalement permis car l'expectative peut être écourtée à n'importe quel moment¹. La fin de ce suspens reste généralement imprévisible et les intérimaires devront se montrer disponibles, sur le champ, si une offre de mission se présente. C'est-à-dire passer de la pré-occupation à l'occupation salariée : changer de rythme, de lieu et de temporalité après avoir répondu à l'appel de l'agence². Enfin, nous voyons apparaître l'aspect coercitif de cet usage managérial du temps. Florent, comme la plupart de mes interlocuteurs, déclare qu'il est difficile de refuser une proposition de l'agence. Refuser une opportunité, aussi mauvaise soit-elle (une mission de quelques heures par exemple), peut ramener l'intérimaire dans une nouvelle période d'attente indéterminée. Pour éviter ce cas de figure (risquer d'« *attendre longtemps avant qu'ils rappellent* »), les travailleurs temporaires n'auront d'autre « choix » que d'accepter la mission qu'on leur propose.

Il incombe aux intérimaires d'être disponibles à l'imprévu d'une proposition, d'être prêts à la saisir à tout moment s'ils souhaitent travailler, c'est-à-dire de « savoir attendre ». Nous avons vu dans le chapitre précédent³ combien il pouvait être angoissant d'être placé sous la menace d'une révocation soudaine. Si l'angoisse d'un événement qui peut survenir marque le quotidien des travailleurs temporaires, elle s'observe également quand ils attendent de travailler (c'est-à-dire lorsque, à l'inverse, l'événement qui marquerait la fin de l'attente ne survient pas...).

¹ Le philosophe et écrivain Maurice Blanchot a de nombreuses formules pour caractériser cet état : « *Attendre, c'était attendre l'occasion. Et l'occasion ne venait qu'à l'instant dérobé à l'attente, l'instant où il n'est plus question d'attendre* ». Ou encore : « *L'infinie dispersion de l'attente toujours rassemblée à nouveau par l'imminence de la fin de l'attente.* » BLANCHOT Maurice, 1962. *L'attente, l'oubli*, Paris, Gallimard, p.52, p.77.

² Pour une description littéraire de cet aspect du quotidien du « demandeur d'emploi », voir : DAUTUN Jean-Pierre, 1993. Op. cit., pp.23-26. L'auteur y écrit notamment (p.24) : « *Songez qu'il s'agit d'essayer d'atteindre, de sa place immobile, disponible, les vitesses d'occupation des affaires du travail, qui sont extrêmes.* »

³ Voir l'encadré : « L'angoisse d'attente de l'intérimaire », pp.469-470.

Dans son livre *Fragments d'un discours amoureux*, Roland Barthes prend l'exemple de l'individu qui attend l'appel téléphonique de l'être aimé pour évoquer le lien entre attente et sujétion¹. L'«*angoisse d'attente*²» oblige l'amoureux à rester immobile près de son téléphone, redoutant de s'écarter de l'objet technique et de l'objet aimé, dont-il attend l'appel, par la même occasion (éviter d'utiliser ce téléphone, d'aller aux toilettes, de recevoir un appel inapproprié qui encombrerait la ligne, etc.). Il écrit :

«*Toutes ces diversions qui me sollicitent seraient des moments perdus pour l'attente, des impuretés d'angoisse. Car l'angoisse d'attente, dans sa pureté, veut que je sois assis dans un fauteuil à portée du téléphone, sans rien faire. [...] Faire attendre : prérogative constante de tout pouvoir*³ ».

Cette citation de Roland Barthes éclaire les articulations qui lient l'attente et le pouvoir, *via* le désir. L'auteur met l'accent sur la passivité apparente de celui qui attend, entièrement tourné vers l'objet qui le préoccupe. Plus le temps « passe » et plus l'angoisse augmente. En tenant compte des différences qui subsistent entre l'état affectif de l'amoureux et celui du demandeur d'emploi, nous pouvons repérer des mécanismes qui associent l'espérance à la sujétion. Plus l'objet de l'attente sera désiré plus l'expectative sera vécue intensément. Le sentiment d'impuissance s'accroît chez celui qui attend, qu'il s'agisse de l'appel de l'être aimé ou d'une proposition d'emploi. L'attente implique que le subordonné subisse, selon des modalités différentes, cette incertitude quant à la durée et à l'issue de l'expectative.

La forme de sujétion caractéristique du travail intérimaire résulte de la précarité, c'est-à-dire du besoin d'obtenir un emploi. Et, c'est avec la crainte de se retrouver durablement privés de contrats que les intérimaires acceptent les conditions de leur propre mise au travail. Cet aspect a pour effet non seulement de normaliser les conduites des postulants⁴ mais également de diminuer leurs réticences. Ainsi, les possibilités de refus s'amenuisent en fonction de la durée de l'attente. Fouad (intérimaire de 25 ans) le résume : «*Il y a des fois où il vaut mieux accepter une mission courte que pas de mission du tout. En ce moment je suis tellement en galère que je suis prêt à accepter tout ce qu'ils me proposent* ». Les besoins économiques et les situations personnelles des intérimaires feront de l'entre-deux missions un moment plus ou

¹ BARTHES Roland, 1977. *Fragments d'un discours amoureux*, Paris, Seuil.

² Ibid., p.48.

³ Ibid., p.50. «*L'identité fatale de l'amoureux n'est rien d'autre que : je suis celui qui attend.* » (ibid.)

⁴ Thierry Pillon écrit que «*c'est entre deux missions que l'agence occupe le plus de place, directement impliquée dans la gestion d'un quotidien marqué pour les personnes par la nécessité de se faire voir et manifester le besoin de travail : il faut penser à téléphoner, à passer, se montrer, sans lasser.* » PILLON Thierry, 2007. Op. cit., p.288. Voir le premier chapitre de cette Thèse.

moins difficile à traverser. Par le biais de l'attente se manifeste la subordination temporelle, hiérarchique et économique des travailleurs temporaires¹.

Un temps vide

L'imprévisibilité de la durée s'applique également aux temps de latence entre les contrats. Aussi, la plupart des intérimaires passent de missions en périodes chômées sans pouvoir anticiper leur emploi du temps. Un temps qu'il reste néanmoins à occuper en attendant un nouveau contrat. Ces périodes transitoires, de « *standby* », débutent lorsqu'une mission s'achève et qu'un nouveau contrat doit être retrouvé. Certains intérimaires déclarent parfois qu'ils trouvent des avantages à cette inactivité subie (« *je vais enfin pouvoir faire des grasses mat'* », intérimaire de 24 ans), tout en espérant que l'agence ne tardera pas trop à les solliciter. Il s'agit généralement de jeunes travailleurs, dépourvus d'obligations familiales. Ces propos restent rares et ponctuels. Durant les entretiens, la grande majorité de mes interlocuteurs m'ont fait part des conséquences néfastes de ces périodes où la vie sociale se désorganise. L'intérim est le dernier lien qui, bien qu'instable, rattache à une vie sociale où l'emploi occupe une place prépondérante. La crainte de voir ce lien se rompre préoccupe certains qui redoutent l'oisiveté qui peut s'installer entre les missions :

« Lorsque je n'ai pas de travail, j'essaie de m'occuper. De me faire un petit emploi du temps, faire du sport un peu tous les jours, éviter de me coucher trop tard. J'ai pas envie de faire comme les mecs que tu croises toujours au bar. Leur chômage, ils le boivent ou le jouent au PMU. Ou rester enfermé à jouer à la console en fumant des joints. C'est pas sain, c'est l'engrenage après » (Ronan, 26 ans).

Les journées passées à attendre un appel de l'agence, à errer sans buts précis et sans occupations socialement « utiles » sont pensées comme « perdues ». L'existence sociale s'inscrit dans une temporalité dépourvue de repères qui s'apparente à la figure absurde et dénuée de sens de l'attente². Pour éviter de la subir de manière passive, Ronan tente de se

¹ « *Ce qui est exactement, le destin de tous les dominés, obligés de tout attendre des autres, détenteurs du pouvoir sur le jeu et sur l'espérance objective et subjective de gains qu'il peut offrir, donc maîtres de jouer de l'angoisse qui naît inévitablement de la tension entre l'intensité de l'attente et l'improbabilité de la satisfaction.* » BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p. 340. L'attente et les attentes, la demande et l'expectative de sa réalisation, etc., placent les sujets dans une position de vulnérabilité comme le souligne Paul-Laurent Assoun : « *Je ne suis vulnérable qu'à partir du moment où je suis en situation de demander et en position de demande.* » ASSOUN Paul-Laurent, 2005. Op. cit., p.11.

² Pierre Bourdieu réaffirme le caractère absurde de l'attente au travers d'une comparaison avec les personnages mis en scène par Samuel Beckett dans *En attendant Godot*. BOURDIEU Pierre, 1981. « Préface », in

fixer des objectifs et des horaires. Il redoute de « *perdre son temps* » en l'occupant à des activités qu'il juge futiles ou autodestructives.

Ces travailleurs confrontés à une temporalité incertaine et à une position précaire disent les effets de l'instabilité de l'emploi dans leur vie quotidienne. Comme Diego (intérimaire de 30 ans) :

« Je vois de moins en moins mes collègues. Ils ont tous trouvé un boulot, avec des horaires fixes, même si parfois ils font les 3/8, il y a pas de surprise. Alors les seuls avec qui je peux rester quand je ne fais pas de mission, c'est les petits jeunes, ou les gars qui squattent. »

Diego estime que son style de vie ne correspond pas à sa « tranche d'âge ». La plupart de ses amis travaillent de façon régulière, embauchés sur de longs contrats, alors qu'il multiplie les missions d'intérim et les périodes chômées. Leurs emplois du temps ne coïncident que rarement et alors que la plupart s'installent, Diego est contraint à vivre avec l'instabilité. Pour ne pas être totalement isolé, il fréquente des personnes plus jeunes que lui. Il n'est pas le seul dans cette configuration. Robert Castel soulignait que la multiplication des formes dites « atypiques » d'emploi, marquées par l'irrégularité, contribuent à « *la prolongation d'une « post-adolescence » fréquemment livrée à la culture de l'aléatoire¹* ». Si la situation de Diego est partagée par un grand nombre d'individus, ce n'est pas le cas de son entourage le plus proche. En comparaison avec les jeunes de son âge qui ont trouvé un emploi et bâtissent leur futur, Diego a l'impression d'être laissé pour compte, oublié par la société salariale. Il sait que son cas n'est pas unique mais il s'efforce de maintenir une distance entre lui et les gens qu'il se met à fréquenter. Sa condition d'intérimaire contribue à façonner ses relations avec les autres lorsqu'ils partagent un désœuvrement commun ; ce qui le renvoie fréquemment du côté de la jeunesse ou de la marginalité.

Les passages fréquents entre l'état de travailleur occupé et de candidat à l'embauche constituent une période durant laquelle les intérimaires auront un statut ambigu. La situation des intérimaires en attente d'un emploi se confond régulièrement avec celle du « chômeur » (qu'ils aient accès aux allocations chômage ou non). Pierre Bourdieu aborde cette temporalité spécifique, caractérisée par des ruptures de l'emploi du temps, qui surgit lorsque l'activité de

LAZARZFELD Paul, JAHODA Marie, ZEISEL Hans, 1981 (1960). *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Editions de Minuit.

¹ CASTEL Robert, 1995. Op. cit., p. 758.

travail prend fin. Ici encore son analyse est utile pour comprendre comment ce « temps mort » est vécu par les sujets :

« Avec leur travail, les chômeurs ont perdu les mille riens dans lesquels se réalise et se manifeste concrètement la fonction socialement connue et reconnue, c'est-à-dire l'ensemble des fins posées à l'avance, en dehors de tout projet conscient, sous forme d'exigences et d'urgences – rendez-vous « importants », travaux à remettre, chèques à faire partir, devis à préparer - , et tout l'avenir déjà donné dans le présent immédiat, sous forme de délais, de dates et d'horaires à respecter – bus à prendre, cadences à tenir, travaux à finir. Privés de cet univers objectif d'incitations et d'indications qui orientent et stimulent l'action et, par là, toute la vie sociale, ils ne peuvent vivre le temps libre qui leur est laissé que comme temps mort, temps pour rien, vidé de son sens¹. »

Lorsque le travail n'impose plus sa rythmicité, que la continuité de l'occupation sociale ne s'opère plus et que la routine n'offre plus de repères spatio-temporels, le sujet s'en trouve affecté. Ainsi, à chaque fin de mission, les projets sont remis en question, les vies se désorganisent et l'incertitude s'instaure comme horizon.

L'absence de perspectives que soulignent fréquemment mes interlocuteurs se matérialise par les difficultés qu'ils éprouvent à se projeter dans l'avenir et à construire leurs parcours. Le temps vécu perd de son sens par le biais de l'impossibilité de planifier. L'insertion professionnelle s'en trouve altérée. Beaucoup disent, au cours des entretiens, avoir le sentiment d'être « piégés » en intérim ou d'être dans un « cercle vicieux » :

« L'intérim c'est pas très bon, quand je travaille en intérim, je m'efforce pas de trouver un truc en CDI ..., et comme tu te dis qu'ils vont te rappeler parce qu'ils ont toujours besoin de quelqu'un, finalement tu cherches rien d'autre. Du coup, il y a des semaines où ils ne t'appellent pas, tu te retrouves dans la merde parce que t'avais besoin d'argent. Moi ça m'a permis d'avoir du fric mais en intérim tu bosses trois semaines, un mois. C'est sûr ça t'occupe, mais la semaine où tu ne travailles pas... ben, t'as tout claqué ! ».

Ronan (26 ans)

Ainsi, le temps appelé hâtivement « libre » reste un temps difficile à occuper. Ronan dit qu'il peine à mettre ce temps au service de la recherche d'un emploi plus stable. Il considère

¹ BOURDIEU Pierre, 1981. Op. cit., pp.9-10. L'auteur poursuit : « Si le temps semble s'anéantir, c'est que le travail est le support, sinon le principe, de la plupart des intérêts, des attentes, des exigences, des espérances et des investissements dans le présent (et dans l'avenir ou le passé qu'il implique) bref un des fondements majeurs de l'illusio comme engagement dans le jeu de la vie, dans le présent, comme présence au jeu, donc au présent et à l'avenir, comme investissement primordial qui – toutes les sagesses l'ont toujours enseigné en identifiant l'arrachement au temps à l'arrachement au monde – fait le temps, est le temps même. »

généralement l'entre-deux missions comme un repos de courte durée. Ce repos n'est pas borné, il n'a ni début ni fin prévisibles (contrairement aux vacances, RTT, arrêts volontaires, etc.), et de ce fait n'en est pas vraiment un. Les difficultés pécuniaires sont apaisées tant que les missions durent mais ressurgissent à chaque fois que le travail vient à manquer. Il devient plus difficile de se projeter dans l'avenir lorsque les supports matériels de l'existence deviennent incertains. Et la répétition irrégulière de séquences temporelles très différentes, de l'activité de travail dans l'urgence aux périodes chômées de durées indéterminées, contribue aussi à la perte des repères et à la précarisation du quotidien.

Nous retrouvons ici les éléments et les conséquences de « *l'insécurité sociale* » telle que décrit Robert Castel¹ :

« L'insécurité sociale n'entretient pas seulement la pauvreté. Elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les structures psychiques des individus. [...] Etre dans l'insécurité permanente, c'est ne pouvoir ni maîtriser le présent, ni anticiper positivement l'avenir. C'est la fameuse « imprévoyance » des classes populaires inlassablement dénoncée par les moralistes du XIX^e siècle. Mais comment celui que l'insécurité ronge tous les jours pourrait-il se projeter dans l'avenir et planifier son existence ? L'insécurité sociale fait de cette existence un combat pour la survie mené au jour le jour et dont l'issue est à chaque fois incertaine. On pourrait parler de désassociation sociale (le contraire de cohésion sociale) pour nommer ce type de situations, comme celle des prolétaires du XIX^e siècle, condamnés à une précarité permanente et aussi à une insécurité permanente faute d'avoir la moindre prise sur ce qui leur arrive² ».

L'horizon temporel de nombreux intérimaires correspond à cette analyse. N'ayant que peu de ressources pour modifier leur sort, nombreux d'entre eux tenteront de multiplier leurs occasions de travailler et avoir accès à une embauche plus stable. Pour ne pas se retrouver « hors-jeu », il leur sera nécessaire de correspondre aux exigences de disponibilité et de malléabilité décrites précédemment. Des travailleurs ainsi fragilisés seront plus facilement mobilisables pour effectuer des tâches habituellement dévalorisées, dans n'importe quel type de conditions, ne serait-ce que pour éviter le « temps mort » qui rend l'avenir plus inquiétant à mesure qu'il se rallonge. Stéphane Beaud et Michel Pialoux soulignent les conséquences concrètes et quotidiennes de ce mode de gestion de la main d'œuvre pour les individus qui la subissent :

¹ CASTEL Robert, 2003. *L'insécurité sociale, qu'est ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil.

²Ibid, p.29.

« il faut insister sur l'incapacité des responsables politiques à mesurer ce que la précarité signifie concrètement, au jour le jour, pour les familles populaires : rétrécissement de l'horizon temporel, réduction des possibilités de prévoir et de calculer l'avenir (alors que la prévisibilité et la calculabilité sont historiquement des comportements caractéristiques des fractions ouvrières qui se sont arrachées au « sous-prolétariat »), peur et inquiétudes sur la santé, exposition croissante aux risques du travail¹ ».

Ainsi, l'incertitude est le corrélat d'un modèle productif qui vise à ajuster les effectifs aux variations de la production. Pour les intérimaires, cette temporalité n'est que peu lisible, ses aléas sont par définition imprévisibles et se matérialisent par l'irrégularité de leurs occupations et de leurs revenus. La précarisation salariale produit des existences en flux tendus.

Externaliser les coûts d'attente

Ce mode d'emploi de la main d'œuvre produit non seulement une temporalité marquée par l'irrégularité mais a également des effets sur la subjectivité des travailleurs. Si, selon la perspective de Michel Foucault (ou de Gilles Deleuze), les processus de subjectivation se caractérisent par la production de styles de vies ou de modes d'existence², le travail intérimaire produit des existences incertaines et des styles de vies souvent précaires. Les trajectoires s'écrivent dans l'incertitude des contrats, sont ponctuées par des fins de missions imprévisibles et, pour filer la métaphore, sont régulièrement mises entre parenthèses lors de ces attentes répétées.

C'est généralement durant ces « *périodes creuses* » que les temporaires répondent aux textos décrits précédemment (Chapitre 9). Et, bien que les intérimaires aient, comme nous l'avons vu, un avis plutôt négatif vis-à-vis de ces missions proposées par SMS, elles restent une alternative pour échapper à l'inactivité salariée. Si les intérimaires acceptent ces emplois c'est pour éviter que le « temps mort » de l'entre deux missions ne dure trop.

Dans le cas de l'intérim français l'attente est vécue individuellement et dans la sphère privée, contrairement au cas des journaliers américains étudiés par Sébastien Chauvin³. L'auteur nous décrit des « *salles de dispatch* » où les travailleurs attendent d'être envoyés sur un « *ticket* »,

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., p.455.

² Sur ce point voir : BAYART Jean-François, 2004. « Total subjectivation » in BAYART Jean-François, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 2004. Op. cit., pp.223-226.

³ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit.

c'est-à-dire un travail de quelques heures. Dans le cas des journaliers de Chicago, l'attente est spatialisée et stabilisée sous le mode de la liste d'attente et l'auteur souligne les dimensions biopolitiques de cet usage managérial du temps¹. Il montre ainsi que l'incertitude est le levier du dispositif de rétention, le contrôle de la mobilité des travailleurs par ces agences s'appuie sur le modèle du stock. Ce stock permet le flux et s'adapte aux besoins des employeurs.

L'analyse de Sébastien Chauvin peut être en partie reprise pour les intérimaires français. En partie seulement car la rétention est ici plus diffuse et s'appuie sur les nécessités (économiques) et les aspirations des intérimaires. Ces salariés temporaires sont dispersés pour attendre leur « ticket » qui ici se matérialise par une annonce sur leur téléphone mobile à laquelle ils ne sont pas sûrs d'être affectés. Le stock se constitue à partir du texto et la force de travail s'accumule au fil des minutes, comme nous l'avons vu. Les nouvelles technologies, plus particulièrement le téléphone mobile, lient les intérimaires à leurs agences et, indirectement, les intérimaires entre eux. Ici aussi « *l'immobilisation de la force de travail est une des conditions de sa mobilisation*² » pour reprendre les termes de Sébastien Chauvin. Les pouvoirs de convoquer et de révoquer font désormais partie des prérogatives du modèle productif. Et nous avons pu constater que la mobilisation numérique des travailleurs s'appuie largement sur leur mobilisation subjective.

Mais au-delà de l'appropriation subjective de ces normes temporelles (qui est réelle) c'est leur imposition qui est ici en question. Voici, une citation de Luc Boltanski et Eve Chiapello qui nous permet de préciser cette nuance :

« C'est une erreur importante de regrouper dans la même catégorie la flexibilité et la précarité de l'intérimaire et la mobilité du consommateur ou de la multinationale. Dans un cas, la mobilité est choisie, elle est source de force, elle s'impose ; dans l'autre la flexibilité est imposée et se révèle être tout le contraire d'une liberté. La mobilité de l'exploiteur a pour contrepartie la flexibilité de l'exploité. Cantonné dans une précarité angoissante qui ne lui donne pas la liberté d'être mobile et qui ne lui permet pas de développer sa capacité à l'être quand elle ne la détruit pas, le travailleur flexible est candidat à l'exclusion au prochain déplacement du plus fort (à la fin de son contrat d'intérim par exemple) tout comme le sont les salariés qui, pour des raisons de santé par exemple ne peuvent plus suivre le rythme endiablé qu'on leur impose³ ».

¹ Ibid., voir également : CHAUVIN Sébastien, 2009. « Tester, reformer et punir : fonctions et usages du temps dans les agences de travail journalier à Chicago », in APPAY Béatrice (dir.), 2009. *Restructurations productives, précarisation, valeurs*, Paris, Octarès.

² CHAUVIN Sébastien, 2010. Op., cit., p.146.

³ BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., p. 456. Ils parlent ainsi de « *l'exploitation des immobiles par les mobiles* » (p.451). Dominique Glaymann écrit une phrase dans ce sens : « *La mobilité des uns se fait dans*

En effet, flexibilité et mobilité ne doivent pas être confondues. Si les déplacements de la main d'œuvre sont fructueux pour le système de production, les intérimaires ne peuvent que rarement choisir leurs itinéraires et la durée de leurs activités. Ils évoluent dans un environnement incertain et contraignant. Si les auteurs évoquent l'angoisse, c'est que l'attente (et l'urgence soudaine qu'elle a pour corollaire) est majoritairement subie par ces travailleurs. Les intérimaires subissent, *via* l'embauche et le renvoi, les temporalités heurtées du flux. L'intensité du travail n'est plus dictée par le chronomètre taylorien mais par la mobilisation, durant un laps de temps plus ou moins long, d'une partie du salariat. Le refoulement de la frange la « moins qualifiée » devient un élément structurel (c'est-à-dire institutionnalisé dans le cas du travail temporaire) pour faire face aux variations conjoncturelles de la production. Les stocks ne s'accumulent plus dans les entrepôts mais sont gérés par des intermédiaires de l'emploi. La contrainte temporelle a tendance à se déplacer sur les sujets, à investir et à modeler leur vie privée.



50. « Stockage & circulation »
(Cl. T. Gérard)

Stock et surpopulation

Les intérimaires apparaissent pour les entreprises comme un stock quasi inépuisable de main d'œuvre à ajuster aux exigences à court terme de la production. Karl Marx avait déjà souligné que les variations du capital contribuent à produire une « surpopulation relative » : « *Nous l'appelons « relative », parce*

la précarité et dans un fort risque de chômage, alors que celle des autres s'inscrit dans des parcours où l'intégration professionnelle n'exclut pas les changements de postes et d'employeurs » GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p. 251.

qu'elle provient non d'un accroissement positif de la population ouvrière qui dépasserait les limites de la richesse en voie d'accumulation, mais, au contraire, d'un accroissement élevé du capital social qui lui permet de se passer d'une partie plus ou moins importante de ses manouvriers. Comme cette population n'existe que par rapport aux besoins momentanés de l'exploitation capitaliste, elle peut s'enfler et se resserrer d'une manière subite. [...] La conversion, toujours renouvelée d'une partie de la classe ouvrière en autant de bras à demi occupés ou tout à fait désœuvrés, imprime donc au mouvement de l'industrie moderne sa forme typique¹ ».

Les besoins momentanés de la classe capitaliste participent à la production d'une « *armée industrielle de réserve* » : « *la matière humaine toujours exploitable et toujours disponible²* ». L'incertitude de l'occupation et son irrégularité pour l'ouvrier contribuent à l'enrichissement du capitaliste : « *l'irrégularité extrême de ses occupations en fait un réservoir inépuisable de forces disponibles³*. »

Karl Marx précise : « *La grande industrie exige sans cesse une armée de réserve d'ouvriers sans emploi pour les périodes de surproduction. Le but principal de la bourgeoisie est généralement d'obtenir de l'ouvrier sa marchandise-travail, aussi bon marché que possible ; il faut donc que l'offre de cette marchandise soit la plus nombreuse possible comparativement à la demande, c'est-à-dire qu'il y ait un maximum de surpopulation⁴* ». Cette hypothèse conserve sa validité pour questionner les modes de production, le chômage et le travail intérimaire actuels⁵. (Voir également l'encadré *infra*, « *Sublimes ou surnuméraires ?* », pp.567-568)

○ Gains économiques et coûts subjectifs

Dans ce modèle, les contraintes productives, que constituent les « coûts » d'attente (ou de délai) et de stock, ne sont plus supportés par l'entreprise mais par les travailleurs. Le psychologue du travail, Yves Clot montre que la « *montée des « coûts subjectifs* » » coïncide avec un type de management qui au-delà d'une simple prescription des tâches participe à la prescription de la subjectivité⁶. L'auteur souligne notamment un des paradoxes des stratégies managériales contemporaines - « *oscillant entre sur-prescription du travail psychique et son refoulement, parfois brutal⁷* » - qu'est le licenciement. Bien que les intérimaires ne soient pas

¹ MARX Karl, 1985. Op.cit., (Livre I, Septième section, Chapitre XXV), pp.99-102.

² Ibid., p.101.

³ Ibid., p.110 et p.162.

⁴ Il prophétise que les cycles et les phases qui caractérisent la production capitaliste se raccourciront. MARX Karl, 1982. Op. cit., pp.360-361.

⁵ Pour une approche marxiste de l'intérim, voir également : SPARKE Matthew, 1994. « A prism for contemporary capitalism: temporary work as displaced labor as value », *Antipode*, n°26, pp.295-322.

⁶ CLOT Yves, 1998. Op. cit., pp.79-32.

⁷ Ibid., p.83. Les travailleurs adhèrent à des normes et des valeurs, ils s'investissent dans leur activité, dans leur entreprise, par le biais de ce fonctionnement ; si bien que la perte d'un emploi est d'autant plus brutale que l'investissement personnel aura été important. Sur cette question voir : LINHART Danièle, RIST Barbara, DURAND Estelle, 2009. *Perte d'emploi, perte de soi*, Toulouse, Editions érès

« licenciés » à proprement parler, ils font régulièrement l'expérience de ce refoulement. Ils s'investissent dans un travail, y placent certaines espérances et sont renvoyés du côté de l'attente à chaque fin de mission. La période de l'entre-deux missions les ramène dans la « file d'attente¹ » du système d'emploi. « File d'attente » dans laquelle son « tour » n'est pas fonction de l'ordre d'arrivée mais de « l'employabilité » des intérimaires. La disponibilité face aux sollicitations imprévisibles des commerciaux d'intérim, la motivation qu'ils affichent et la fiabilité qu'ils doivent prouver sont les composantes essentielles qui sont en jeu pour obtenir des contrats². Tous ne sont pas égaux en la matière et les postulants ne disposent pas des mêmes ressources pour se démarquer (dans ce qui s'apparente plus à une « mêlée » ou à une « foire d'empoigne » qu'à une rangée où l'ordre serait respecté). Toutefois, ces éléments ne suffisent pas toujours et, même si un intérimaire correspond aux attentes de l'employeur, sa candidature, *via* l'agence, reste fonction de la demande des entreprises utilisatrices.

Certains, comme Jérôme (intérimaire de 29 ans), déclarent dès lors qu'ils ont le sentiment d'être « insignifiants face au monde de l'entreprise » : « même si tu travailles bien que tu crois être bien vu, t'es pas irremplaçable, la preuve : ça fait bientôt un mois qu'ils [les salariés de l'agence] ne m'ont pas appelé ». Le « coût subjectif » de ce fonctionnement basé sur l'attente (et l'imprévu de l'urgence) contribue à faire intérioriser les normes du flux tendu et les places sociales³.

Dépourvus de contrôle sur leur destin et sur ce qui assure leurs moyens d'existences, les intérimaires sont confrontés à l'incertitude et au hasard. Ce qui a souvent pour effet de démoraliser les travailleurs et d'entretenir leurs inquiétudes face à l'avenir. Ainsi, Pierre Bourdieu insiste sur cet aspect qui concerne plus généralement les prolétaires :

« lorsque la vie se transforme en « jeu de hasard » (qmar), comme disait un chômeur algérien, et que le désir de puissance limitée qu'est l'habitus s'annule en quelque sorte devant l'expérience plus ou moins durable de la plus totale impuissance : de même que, comme l'ont observé les psychologues, l'anéantissement des chances associé aux situations de crise entraîne l'anéantissement des défenses psychologiques, de même, ici,

¹ La métaphore de la file d'attente est souvent mobilisée lorsqu'il s'agit de précarité. Ainsi, Paul-Laurent Assoun écrit : « Corrélativement, vivre dans la précarité (comme dans un logis ouvert à tous vents), c'est se trouver en position de demander et de se mettre en attente, en suspens. C'est prendre (sa) place dans une file d'attente dont le guichet est le seul terminus. Le sujet de « l'exclusion » est en ce sens en état de « sur-inclusion ». » ASSOUN Paul-Laurent, 2005. Op. cit., p.11.

² Nous pouvons rajouter l'âge des intérimaires, leur passé social et la présentation de soi comme des caractéristiques discriminantes vis-à-vis de l'accès aux missions.

³ « La distance dans le temps est inconsciemment ou délibérément utilisée dans notre société par ceux qui font attendre un subordonné. » BETTELHEIM Bruno, 1972. Op. cit., p.104.

il entraîne une sorte de désorganisation généralisée et durable de la conduite de la pensée liée à l'effondrement de toute visée cohérente de l'avenir.¹»

Aussi, la fragilité et la vulnérabilité des intérimaires, que nous avons observées sur le lieu de travail, trouvent leur expression la plus manifeste dans cette angoisse vis-à-vis de l'avenir.

Je vais maintenant prendre un exemple précis afin d'étayer mon propos et de souligner les incidences que peut avoir l'intermittence de l'emploi sur les travailleurs qui la subissent durant plusieurs années. Il s'agit du témoignage de Jérôme (intérimaire durant plus de 10 ans) que j'ai pu côtoyer durant plusieurs années. Les quatre entretiens réalisés avec cet intérimaire m'ont permis de prendre la mesure de la frustration et, dans certains cas, du désespoir qui peut naître des difficultés à trouver une place sociale stabilisée.

Jérôme ou les conséquences de l'instabilité

Jérôme a commencé sa « carrière » en intérim dès 18 ans, après avoir obtenu son Baccalauréat technologique (STT). Lors de notre premier entretien il travaillait en intérim depuis plus de deux ans. Au cours de notre second entretien, Jérôme était parvenu à obtenir un logement, suite à un CDD de quelques mois comme poissonnier dans un supermarché. En fin de contrat, il renouait avec le travail temporaire. Lors de notre troisième entrevue, Jérôme avait 26 ans et il était toujours intérimaire. Il insista sur l'image que son entourage lui renvoyait du fait de son emploi intermittent. Il parlait alors des tensions dans son couple liées à l'instabilité de ses revenus, du souci de ses parents à l'égard de sa situation instable et portait un regard pessimiste sur son parcours et son avenir. Après quelques mois passés à vendre de la soupe de poissons et de la paella sur les marchés, de « *retour en intérim* », Jérôme traversait alors une période pénible :

« J'ai l'impression d'avoir 20 ans et de recommencer les boulots physiques. Je suis de nouveau, ben... « le nouveau », quoi. Je dois prouver des trucs aux gars, me faire accepter, me faire apprécier. Alors que s'il faut demain je recommence tout. C'est le plus dur ça, c'est que ça m'empêche de faire des projets et d'avoir accès à un vrai métier » Au cours de l'entretien Jérôme me confia : *« Quand ma mission va finir, je sais pas. [Silence] En tout cas je ne serai plus imposable si je reste au chômage et avec l'APL... Mais on verra. Non, en fait je me fais du souci pour l'avenir, franchement j'en peux plus là, je ne sais vraiment pas ce que je vais devenir ».*

Durant la période qui suivit, les conflits avec sa compagne s'intensifièrent. Jérôme fit alors une tentative de suicide. Lorsque je suis allé le visiter à l'hôpital, il déclara : *« elle voulait partir parce que j'ai pas de travail. Elle pense qu'on ne peut pas se construire un avenir ensemble. Je suis trop*

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.318.

instable, un raté. » Je me garderai d'établir un lien de causalité direct entre sa condition d'intérimaire, ses relations de couple et sa volonté de mettre fin à ses jours. Toujours est-il que le contexte de travail et la situation d'emploi ont de nombreuses incidences sur la vie privée des individus. De lui-même, Jérôme fait correspondre la détérioration de ses relations avec sa compagne à sa condition d'intérimaire. Ici, c'est l'incertitude et l'irrégularité qui pèsent sur le couple au quotidien¹. Quelques années plus tard, après une longue mission dans le BTP, Jérôme (29 ans) cherchait à éviter par tous les moyens le travail temporaire. Durant notre quatrième entretien il dira : « *si je devais donner une définition ce serait : « tu te vois pas dans 6 mois ».* Voilà ce que c'est pour moi l'intérim² ».

Chaque intérimaire est confronté à cette situation d'imprédictibilité. L'entre-deux missions sera plus ou moins anxiogène en fonction de leurs conditions d'existence, de leur âge, de leur situation familiale et de leurs parcours, etc. En effet, ne pas pouvoir prévoir son emploi du temps et être soumis à des décisions extérieures va entraîner chez beaucoup d'intérimaires une résignation, voire une angoisse³ vis-à-vis d'un futur plus qu'incertain, comme nous l'avons vu. L'incertitude vis-à-vis de l'avenir est également une des composantes majeures de l'état dépressif et comme l'écrit Alain Erhenberg : « *la dépression est une pathologie du temps (le déprimé est sans avenir) et de la motivation*⁴ ». Avec l'exemple précédent nous avons vu à quel point l'indétermination du destin social pouvait conduire à des actes dramatiques⁵.

Au-delà des effets de l'insécurité sociale sur les sujets, la peur de la précarité se répand. Elle est souvent justifiée. La menace qu'elle fait planer sur des existences entières est bien réelle. Les intérimaires sont fréquemment en contact avec des personnes qui, sur leurs lieux de travail ou dans leur entourage, leur rappellent que les conséquences de la précarité sont tout sauf abstraites.

¹ Le livre de Daniel Martinez (2003, op. cit.) est parcouru de ce type de tensions et d'épreuves que les intérimaires rencontrent avec leurs conjoints du fait de la précarité de leurs conditions d'existence.

² Quelques mois après notre dernier entretien, il sera embauché comme cuisinier dans une cantine de collège. Il m'enverra un texto : « *Je suis fonctionnaire à partir de lundi. Yes poto, fini la galère !* »

³ Je renvoie ici encore aux travaux fondateurs de la psychanalyse. Sigmund Freud a mis en évidence les liens qui unissent l'attente et l'angoisse (aux travers des notions d'« *angoisse d'attente* » ou d'« *attente anxieuse* ») et signalé que cette combinaison pouvait conduire à des états dépressifs sévères. L'auteur écrit dans « *La théorie générale des névroses* » que cette forme d'angoisse concerne nombre de personnes mais atteint un degré plus prononcé chez certains qui se manifeste sous la forme d'une « *névrose d'angoisse* ». FREUD Sigmund, 1969. Op.cit. p.375. Selon Piera Aulagnier, l'angoisse « *est ce qui surgit face à l'effondrement des repères identificatoires* ». AULAGNIER Piera, 2001. Op.cit., p.213.

⁴ ERHENBERG Alain, 2000. *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob, p.294.

⁵ Colette Pétonnet écrit que c'est lorsque l'on « *n'est plus maître de son sort, que la catastrophe arrive ! Car elle est en elle-même catharsis, libératrice de l'angoisse d'attente, de la menace suspendue.* » PETONNET Colette, 1982. Op. cit., p.135.

○ Le cycle de la précarité

Le sociologue Serge Paugam affirme que lorsque la stabilité de l'emploi est remise en question, c'est « *le cœur même de l'intégration sociale* » qui est touché¹. Cette déstabilisation de l'emploi conduit « *à une pauvreté relationnelle, des problèmes de santé, des difficultés de logement* » qui suscitent une angoisse croissante et qui conduisent à la *disqualification sociale*². L'instabilité a ainsi des incidences très concrètes dans le quotidien des individus, d'autant plus si elle perdure durant plusieurs années.

La situation des « travailleurs pauvres » a tendance à s'aggraver avec l'intermittence de l'emploi. Sur le terrain, beaucoup d'intérimaires m'ont dit leurs inquiétudes de ne pouvoir honorer leurs loyers du fait de la raréfaction des missions. Une mauvaise période peut conduire à des situations de grande précarité pour des individus isolés. Par exemple, Ivan (intérimaire de 26 ans) s'est progressivement retrouvé obligé de dormir dans sa voiture tout en travaillant régulièrement dans une usine. Après s'être séparé de sa copine et n'étant pas de la région, Ivan était très isolé. Néanmoins, il a pu bénéficier du soutien de certains de ses collègues permanents pour pouvoir continuer à travailler. L'un d'entre eux me dira :

« Ivan, il était très sympa cet intérimaire. J'avais remarqué qu'il était toujours en avance le matin. Alors que moi, j'arrive facile ¼ d'heure plus tôt pour ouvrir l'usine, couper l'alarme, lancer le robot. Un jour j'ai compris qu'il dormait dans sa voiture, sur le parking. Au début, il ne voulait pas en parler. Mais quand tu travailles en binôme et que t'as un gars en face de toi toute la journée, des liens se créent. Je lui ai demandé s'il avait froid dans la voiture. C'était à la fin de l'automne. Du coup, on lui a préparé un coin dans l'usine, on a fait une sorte de matelas avec des cartons, du plastique et de la mousse, et il venait dormir là la nuit. Je lui avais donné le code si quelqu'un fermait la porte de derrière qu'on laissait ouverte pour lui. Le matin, vu que c'est moi qui rentrais en premier, il y avait peu de chance qu'il se fasse attraper. C'était pas génial mais au moins il pouvait être à l'abri du froid, avoir accès à l'eau et aux douches et continuer à travailler avec nous pendant quelques temps. »

Au-delà de la situation d'Ivan, nous pouvons nous interroger sur l'isolement progressif des intérimaires. Si ce type de gestion de la main d'œuvre déstabilise les protections classiques du travail et contribue à le précariser³, nous voyons néanmoins qu'un travailleur temporaire a pu

¹ PAUGAM Serge, DUVOUX Nicolas, 2008. *La régulation des pauvres*, Paris, P.U.F., p.35.

² Ibid.

³ « *De même que le paupérisme du XIX^e siècle était inscrit au cœur de la dynamique de la première industrialisation, de même la précarisation du travail est un processus central, commandé par les nouvelles exigences technico-économiques du capitalisme moderne* » CASTEL Robert, 1995. Op. cit. p. 409.

bénéficier de la solidarité de ses collègues permanents. Ces derniers savent que leur stabilité est relative et les « stables » sont également soumis à la précarisation¹.

Valentine Hélardot écrit : « *Etre en situation de précarité renvoie alors à l'absence de choix et à la faiblesse des marges de manœuvre dans la conduite de l'existence*². » Ces critères apparaissent très nettement dans les témoignages restitués jusqu'ici. Nous avons vu que les intérimaires en attente d'une mission sont souvent démunis pour occuper leur temps et pour anticiper leur avenir. Les doutes, les craintes et l'angoisse qui surgissent durant ces périodes creuses, où l'existence semble se vider de son sens, sont autant de manifestations de vulnérabilité. La principale alternative pour composer avec la précarité de l'emploi se résume à tenter de limiter les périodes d'inactivité. Pour cela, les intérimaires mettent en œuvre diverses tactiques ayant pour objectifs d'augmenter le temps de travail et de multiplier les sources de revenus.

REDUIRE L'INCERTITUDE

Malgré leurs démarches visant à réduire l'incertitude inhérente à leur régime contractuel, les intérimaires ont des conditions de vie et de rémunération qui restent marquées par l'instabilité et la précarité. En fonction des possibilités qui sont à leur disposition, les travailleurs temporaires développent différentes tactiques afin d'accompagner cette intermittence de l'emploi. Nous allons voir à présent comment les intérimaires tentent de maintenir une continuité dans leurs activités salariées.

Négocier l'emploi : de la qualification à l'expérience

Ici encore, il apparaît que tous les intérimaires ne sont pas égaux dans cette recherche de stabilité. Certains peuvent compter sur leur formation initiale, sur leur expérience ou leurs réseaux, alors que d'autres doivent se saisir de toutes les occasions qui se présentent, voire de les provoquer, pour avoir un minimum de contrôle sur leur emploi du temps. Ces derniers composent la majeure partie des effectifs intérimaires (et ces intérimaires « non-qualifiés » sont les principaux protagonistes de cette Thèse). Ainsi, Ricardo (28 ans), récemment embauché dans une usine aluminium, a été pendant plus de dix ans un de ces travailleurs. A

¹ Le management moderne participe de la précarisation des stables par le biais de la polyvalence, des méthodes de contrôle, des procédures d'individualisation, etc. Ces conditions insécurisantes produisent l'isolement des salariés. De nombreux auteurs s'accordent sur ce point, je renvoie néanmoins à : LINHART Danièle, 2011. Op. cit.

² HELARDOT Valentine, 2005. Op. cit., p.31.

bien des égards, son parcours et sa posture sont représentatifs de la situation des salariés dont la formation professionnelle n'a pas suffi à ce qu'ils accèdent à un emploi durable. Ricardo témoigne :

« Je connais des électriciens, des plombiers même, qui peuvent un peu choisir les périodes où ils bossent. Ils restent en intérim pour ça d'ailleurs. Mais c'est pas pour nous. Mon CAP [chaudronnerie], il ne me suffit pas. Je fais le manœuvre, le livreur sur les chantiers. Ici [en usine, à Profalu au moment du recueil de paroles], c'est la manutention, j'aide les gars de la maintenance parfois, vu que je bricole un peu. Il y en a beaucoup comme moi qui ont une petite formation mais ce n'est pas assez pour pouvoir choisir ce qu'on fait et quand on le fait. Le but c'est de travailler le plus régulièrement possible, faire durer les missions et ne pas rester à rien faire. C'est le nerf de la guerre ! »

Ricardo considère qu'il subsiste une distinction majeure entre des intérimaires aux qualifications demandées et les autres qui, comme lui, n'ont que peu d'arguments pour pouvoir négocier rémunération et périodes travaillées. L'instabilité de l'emploi n'est pas contrebalancée par des compétences recherchées sur le « marché du travail ».

Dans un article, Cathel Kornig s'intéresse au cas de ces salariés temporaires qui souhaitent le rester¹. Ces intérimaires parviennent à négocier leur stabilité auprès des agences avec lesquelles ils entretiennent des relations individualisées. Ces travailleurs temporaires sont majoritairement plus qualifiés et mieux rémunérés que leurs collègues. Cathel Kornig souligne à juste titre qu'il ne faut pas confondre ces deux catégories bien distinctes que sont « *l'intérim de masse et l'intérim individualisé*² ». Bien qu'il soit formé à un métier, Ricardo appartient à cet intérim « de masse ». Au même titre que Florent (28 ans) qui revient sur cette dichotomie à l'aune de son parcours personnel dans une TPE de l'industrie du parfum :

« Après avoir été à la vaisselle, rempli des fûts au conditionnement, fait mes preuves comme aide préparateur, ils m'ont embauché en CNE. Avec, à la clé, un poste de préparateur [parfums]. Je suis monté dans la hiérarchie. C'est plus minutieux mais j'ai appris petit à petit. Le problème c'est qu'il faut un diplôme maintenant. Je serais mieux payé si je l'avais. C'est très demandé comme truc. Je le sais parce qu'il y a quelques temps c'était un intérimaire à ma place : Mahi. J'avais sympathisé, il m'expliquait qu'il négociait son salaire avec l'agence. Il dit combien il veut de l'heure et Adecco propose son prix à la société qui en a besoin. Je sais qu'il n'y en a pas beaucoup. Il y en a même

¹ KORNIG Cathel, 2008. Op. cit.

² Ibid.

qui sont réputés. Regarde, le gars dont je te parle, Mahi, il m'a dit toucher vers 1900 Euros par mois. Salaire que je n'aurai jamais moi qui suis titulaire parce que je ne peux pas négocier comme lui. Ils vont former un autre gars comme moi et puis me virer si je suis trop gourmand. Mais maintenant je suis préparateur moi aussi et si, par malheur, je redeviens intérimaire, ce ne sera pas la même histoire. Fini les transpalettes et les déchargements. Je pourrai me faire une réputation moi aussi. »

Malgré son expérience comme préparateur en parfumerie, Florent ne s'estime pas pour autant à l'abri du licenciement. Néanmoins, s'il « retombait » dans l'intérim, Florent pourrait mettre en valeur son savoir-faire de préparateur. Il détient désormais des connaissances techniques qu'il pourra mobiliser en cas de rupture de contrat avec l'entreprise qui l'emploie. La figure de l'intérimaire « nomade », mieux payé et « libre » que représente Mahi, l'autorise à valoriser son activité et son parcours. On sent dans les propos de Florent une certaine admiration pour cet intérimaire mobile qui ne subit pas de plein fouet l'instabilité des missions. Toutefois, la mobilité de Mahi reste dépendante de l'état du système d'emploi et implique une prise de risque que Florent redoute. Il préfère avoir une place et un salaire inférieur mais qui lui offrent quelques garanties quant à l'avenir :

« Mais je tiens à ma place. C'est rare. D'ailleurs, Mahi m'avait dit à l'époque que c'était de plus en plus difficile pour lui, avec la crise et tout. Il m'avait dit qu'avant, il pouvait se faire de l'argent vite et prendre quelques semaines. Il faisait 2 mois de taf dans une société et il changeait ou s'arrêtait quelques temps. Il savait qu'il aurait toujours du boulot. Maintenant, c'est plus dur, il arrivait à négocier 12 Euros de l'heure, parfois 13. C'est bien, c'est toujours plus que les autres mais c'est de moins en moins sûr selon lui. Il m'avait même dit « maintenant, je préférerais être à ta place ». Moi je suis moins payé mais je suis quand même content. C'est valorisant après toutes ces années d'intérim. »

Ainsi, Florent préfère la stabilité à une paie supérieure mais contingente. Après avoir connu l'incertitude des missions d'intérim durant de nombreuses années, il souhaite garder sa place. Il pense avoir réussi à acquérir des compétences qui peuvent le sortir de « l'intérim de masse », quantitatif et peu qualifié. Contrairement à d'autres intérimaires, qui n'ont pas connu les mêmes trajectoires et n'ont pas développé de connaissances prisées. Ce qui ne veut pas dire pour autant que leur savoir-faire (qui n'a, *a priori*, que peu de valeur) ne leur ouvre pas une certaine stabilité.

- Déjouer la feuille d'heures

On l'aura compris, la plupart des intérimaires visent à faire durer leurs missions le plus longtemps possible. Les conversations à ce sujet sont récurrentes sur le terrain. Si les travailleurs temporaires parlent entre eux de cet aspect qu'ils partagent, les ouvriers permanents abordent également cette question avec leurs collègues de passage. De ce fait, l'ensemble du « groupe ouvrier » connaît cette aspiration à la stabilité des salariés temporaires. Comme nous l'avons vu (dans la deuxième partie de l'analyse), développer des relations privilégiées avec certains titulaires permet parfois de conserver sa place durant quelques temps, si précaire soit-elle. Un intérimaire qui aura développé des rapports de confiance et de sympathie avec les employés d'une entreprise utilisatrice multipliera ses chances d'être sollicité à nouveau. Plus encore si l'entreprise fait régulièrement appel à la main-d'œuvre intérimaire. Développer des relations d'interconnaissances permet de sortir de la nébuleuse anonyme de l'intérim de masse. La sympathie offre de temps à autre certaines faveurs et quelques détournements avantageux à la subordination temporelle des intérimaires. Les titulaires comprennent généralement les raisons des efforts déployés par leurs collègues temporaires pour faire durer leurs missions. Parfois, ils y participent. Par exemple, il arrive que les titulaires et les intérimaires s'accordent à « gonfler » les heures de travail effectuées. Le salarié permanent qui, en fin de semaine, doit inscrire sur la feuille de mission le temps de travail de l'intérimaire rajoute quelques dizaines de minutes par jour. Lors d'une courte mission de manutention, un employé rajouta à l'ensemble des intérimaires 1 heure de travail supplémentaire et déclara : « *Voilà, les gars. Ça vous va ? Moi, je m'en fiche, c'est pas ma boîte ni celle de mon père. Je sais ce que c'est de bosser en intérim. Si je peux rendre service, tant mieux !* » D'autres fois, le titulaire « oublie » de signaler que le contrat a commencé en milieu de journée ou s'est achevé quelques heures avant la fin de semaine.

La complicité des autres ouvriers est indispensable : la feuille d'heures sur laquelle est inscrit le temps de travail et les appréciations étant composée de trois feuillets (un pour l'agence, un pour l'entreprise utilisatrice et un pour l'intérimaire) sert de moyen de contrôle en la matière. Les trois exemplaires identiques, dont deux « carbones », inhibent les tentatives de falsifications. Fabien (intérimaire de 23 ans), en a fait les frais : « *Quand j'étais jeune, je me suis grillé chez Texor. Ils se sont aperçus que je me mettais des heures en plus. Du coup, ils ne m'appellent plus, c'est fini avec eux.* » Il dut changer d'enseigne pour pouvoir obtenir de nouveau des missions temporaires, cumulées avec quelques travaux « *au noir* » : autre moyen de pallier à l'intermittence de l'emploi.

chantier, chez un maçon.... Pour mettre un peu de beurre dans les épinards quoi... Mais c'est tout. Sinon, si tu bosses trop longtemps là-dedans et après si ça s'arrête tu te retrouves sans rien. »

Ainsi, Ronan pointe certaines similitudes entre le travail « *au black* » et en intérim, notamment en ce qui concerne l'insécurité sociale de ces formes d'emploi. Contrairement à Fabien, il semble plus préoccupé par l'absence de protections et d'encadrement juridique inhérent au travail non-déclaré. Les arguments de ces deux travailleurs sont récurrents au cours des entretiens. Les comparaisons entre ces deux types d'emploi semblent fonction des parcours, des expériences et des aspirations de chacun. Toujours est-il que le travail « au noir » reste, avec les allocations chômage¹, une solution d'appoint pour faire face à la précarité et à l'irrégularité de l'emploi.

Everett Hughes écrivait :

« On constate en effet que moins la carrière formelle - qui confère ancienneté et assise sociale (ce qui est aujourd'hui synonyme d'argent) - accapare du temps, plus les gens recourent aux diverses formes de travail au noir, à la fois pour occuper leur temps et pour se remplir les poches² ».

La carrière formelle de l'intérimaire est le plus souvent entrecoupée de périodes chômées. Le travail non-déclaré se révèle comme un soutien financier nécessaire pour traverser les « périodes creuses » jusqu'à la prochaine mission. Le « choix » de ce type de travail - caractérisé par l'absence de droits sociaux et de protections légales conférés par le salariat - offre un éclairage sur la condition sociale des intérimaires non-qualifiés. Les allers-retours qu'effectuent ces travailleurs entre emploi clandestin et embauche précaire témoignent de « *l'insécurité sociale*³ » dans laquelle les intérimaires évoluent.

L'interpénétration du travail salarié et du non-salarié, du chômage et de l'emploi, montre à quel point les intérimaires ne sont pas cantonnés dans un statut unique et immuable. Les travailleurs temporaires peuvent circuler de missions d'intérim en périodes chômées, entre travail « au noir » et CDD, stabiliser leurs parcours à certains moments et renouer avec l'intermittence à d'autres. S'ils doivent quotidiennement trouver des moyens pour s'accommoder de la discontinuité, c'est que le statut de travailleur temporaire confère une

¹ La plupart des intérimaires ne signalent pas aux Assedic, désormais à Pôle emploi, les missions courtes qu'ils effectuent.

² HUGHES Everett, 1996. Op. cit., p.176.

³ Pour reprendre l'expression de Robert Castel (2003, op. cit.)

position précaire au sein du salariat. Pour faire face à cette instabilité de l'existence, les intérimaires déploient - individuellement¹ - des tactiques qui visent à accroître la stabilité de leurs revenus. Lorsque les protections collectives ne sont plus suffisantes et que les individus sont dépourvus de ressources pour maîtriser l'incertitude, restent les actes isolés où chacun tente de « tirer son épingle du jeu » pour se démarquer de la masse des travailleurs interchangeables et la « débrouille » pour assumer le quotidien comme l'avenir. Les intérimaires qui subissent ces rythmes et ces temporalités pendant plusieurs années expriment leurs difficultés de se projeter dans un avenir si peu lisible, dans un présent où ils ont le sentiment de stagner.

L'INTERIMAIRES EST FIXE

« Le monde est fragile, et s'alourdit : les morts sont dans les immeubles et attendent, ils descendent dans les villes au soir, les morts débordent parce que même dans les cubes de tôle des campagnes on les rejette à côté pour ne plus servir à rien, ce n'est plus un siècle à mains, les morts restent là debout et c'est pire encore de les voir non plus hurler ni se plaindre mais attendre au bord des entrepôts. »

François Bon²

« Mais peu importe, le décor s'ancre et on s'installe entre stages et intérim ; en soi rien de terrible, on stagne... »

Sako³

Jusqu'à présent, nous avons vu les efforts déployés par les intérimaires pour composer avec l'instabilité de leurs contrats. Si certains parviennent à trouver des solutions en dehors du travail intérimaire (comme le travail non-déclaré ou le commerce illicite), celles-ci restent généralement précaires et incertaines. La plupart des travailleurs n'ont d'autre option que de tenter de s'insérer au sein d'une des entreprises qui les emploient temporairement. Le cas

¹ Les intérimaires ne se regroupent pas en collectif pour résister à leur subordination commune. Malgré une volonté de fédérer les travailleurs en situation de sous-emploi, le collectif « génération précaire » concentre ses actions autour de la situation des stagiaires, généralement diplômés : <http://www.generation-precaire.org/>

² BON François, 1993. *Temps machine*, Paris, Verdier, p.103.

³ Chiens de paille, 2000. « Comme un aimant », *Comme un aimant*, Bande originale du film (composée par Bruno Coulais et Akhenaton), Delabel, piste n° 8. Sako est un rappeur originaire de Grasse qui a connu le travail en intérim dans les différentes zones industrielles de la région et tient un discours sur les implications humaines de ce « mode de vie ». Il est très écouté dans les usines de la région notamment à Vallauris où travaillent de nombreux rappeurs de la Zaine avec lesquels le chanteur du groupe Chiens de paille a collaboré.

échéant, ils devront se contenter de multiplier les missions les plus durables possibles. Pour cela les travailleurs temporaires sont censés correspondre aux critères d'employabilité des agences et des entreprises. La disponibilité est alors considérée comme une valeur centrale et comme une condition nécessaire dans la carrière des intérimaires. Une disponibilité « *dont il ne faut pas sous-estimer son effet d'usure* », comme le note Thierry Pillon¹. En effet, sur une expérience de plusieurs années, cette posture qui consiste à « être à disposition » se révèle particulièrement inconfortable pour ces travailleurs dits « mobiles » mais qui ont l'impression de stagner.

Ici, je souhaite m'intéresser au point de vue de ces intérimaires « permanents ». Dans un premier temps, il sera question des limites symboliques que se fixent les intérimaires quant à la durée d'occupation de ce statut, dont la « sortie » correspond à l'accès à un contrat de travail hors intérim. Puis, je m'intéresserai aux « allers-retours », entre embauche durable et intérim, qu'effectuent les salariés qui renouent avec le travail temporaire après avoir connu une période durant laquelle leur situation s'était stabilisée. Ce sera l'occasion d'observer comment les intérimaires donnent du sens à leur parcours. Enfin, nous verrons que cette période plus ou moins longue n'est pas sans effets sur les travailleurs, sur leur perception du travail, de leurs collègues et d'eux-mêmes.

L'âge de la sortie de l'intérim

Le travail temporaire est systématiquement pensé comme... temporaire, si l'on me permet cette tautologie. C'est-à-dire comme une période limitée dans une vie de travailleur. L'intérim peut être l'occasion de retrouver rapidement un emploi après une rupture et, plus généralement, un moyen de s'insérer ou de se réinsérer sur le « marché du travail ». Dans son étude, Catherine Faure-Guichard estime que cette période d'insertion correspond à 10 ans en moyenne². Mes observations viennent confirmer le constat de la sociologue de l'emploi. La majorité des intérimaires rencontrés au cours de cette recherche commencent à se « fixer » durablement dans une entreprise à l'approche de la trentaine, comme Cyril, intérimaire en usine d'arômes :

« Au début, je pensais que je serais intérimaire pendant quelques semaines, quelques mois, au pire, avant de me faire embaucher. Et regarde où j'en suis après presque dix

¹ PILLON Thierry, 2007. Op. cit., p.279-297.

² FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.57.

ans. C'est sûr j'ai eu quelques CDD, j'ai fait une saison par-ci par-là mais c'est que maintenant, à 29 ans, que je suis à peine en train de m'installer dans une boîte¹ ».

Les parcours de ces intérimaires sont marqués par l'accumulation de petits boulots, de missions d'intérim, plus ou moins longues, de périodes chômées, etc., mais au-delà de ces changements de statuts c'est le temps passé à tenter de s'insérer dans un travail « stable » qu'ils évoquent le plus souvent.

La plupart des ouvriers temporaires ne s'imaginaient pas le rester si longtemps lorsqu'ils se sont inscrits dans une agence. Ce type de parcours se retrouve chez la majorité des intérimaires que j'ai pu rencontrer, sortis plus ou moins récemment du système scolaire. L'évolution des points de vue, concernant la perception de sa place sociale et la projection dans l'avenir, s'effectue progressivement même chez les intérimaires qui ne disposaient pas de qualifications initiales. Généralement, ils pensaient que l'intérim ne durerait « *qu'un temps* » et qu'il « *est mauvais d'être intérimaire trop longtemps* », pour reprendre les termes de William (intérimaire de 24 ans) pour qui « *la limite c'est 25, 30 ans au maximum* ». Florent témoigne également de ce parcours : « *j'ai commencé à comprendre que je devais trouver une place stable vers 22-23 ans, mais je ne pensais pas que ce serait si long* ». Ces deux intérimaires ne stabiliseront leur parcours que vers cette « limite » de la trentaine.

Beaucoup, durant les entretiens, disent qu'ils n'ont cessé de modifier, au fil de leurs carrières, les bornes qu'ils s'étaient fixées en matière d'âge de sortie de l'intérim :

Jérôme déclarait à l'âge de 26 ans : « *Avant je ne savais pas ce que c'était, maintenant quand je vois des gars en intérim qui ont plus de trente ans, j'ai de la peine pour eux. Pour moi, la limite c'est 25 ans et je les ai dépassés, faut que je trouve autre chose. Depuis que j'ai eu le Bac, je n'ai pas évolué, j'ai fait les mêmes trucs* [Puis il énumère les situations similaires de ses amis] *C'est n'importe quoi* ».

Lors d'un entretien réalisé 3 ans plus tard, Jérôme (29 ans), revient sur ces limites et constate l'inertie de sa situation : « *avant je me disais qu'à 23 ans, j'aurais un boulot, un vrai quoi. Que l'intérim c'était que pour quelques temps. Que dans quelques mois je serais embauché à l'année quelque part. Après je me disais que 25 ans, c'était la limite à ne pas dépasser pour l'intérim. Et maintenant, j'ai bientôt 30 ans et j'ai du mal à payer mon loyer. En fait, ça va quand t'es encore chez tes parents, mais, sinon, après c'est dur* ».

¹ Cet intérimaire ne verra pas son contrat renouvelé et je le rencontrerai de nouveau dans une mission (le chantier de Décathlon) amener de cette expérience.

Qu'ils aient sous-estimé cette période ou surestimé leurs « chances » d'être embauchés, la plupart d'entre eux ont le sentiment de se retrouver « *coincés en intérim* », selon une expression largement utilisée par mes interlocuteurs.

Cette insécurité temporelle se fait plus pesante au fil des années, comme le précise Ronan (intérimaire de 26 ans) :

« Ça développe en nous, enfin pour moi, un besoin de sécurité. Ça donne envie d'avoir un boulot posé. Parce que, voilà, tu fais une semaine d'intérim et le vendredi à 16h on te dit qu'on a plus besoin de toi. Alors à 16h tu appelles Manpower pour savoir s'il y a du boulot, forcément il n'y a rien... Alors voilà. »

Ici encore, l'intérimaire déplore le fait de n'avoir aucun pouvoir sur son emploi du temps. Si Ronan parle de « sécurité » c'est qu'il estime que son régime d'embauche le place dans une situation incertaine qui n'offre aucune garantie face à l'avenir.

Le travail constitue le socle de la vie économique, concrète et matérielle des individus, mais contribue également à la définition de soi et des autres¹. Les intérimaires en témoignent lorsqu'ils mentionnent l'avis de leurs proches sur leur situation : « *à mon âge, je suis encore chez mes parents, c'est pas normal, ils ne me le font pas trop sentir, mais je pense que ça les inquiète* » (Cyril, 29 ans) Durant les « périodes creuses », la plupart d'entre eux insistent ainsi sur la place sociale ambiguë de l'inoccupé². Les plus jeunes ressentent eux aussi, et souvent très tôt dans leurs carrières, une « *pression familiale* ». Cette dernière expression est de Quentin (intérimaire de 20 ans, agent de production à Robertet) qui déclare : « *ça me met mal à l'aise de ne pas travailler, vis-à-vis de la famille aussi. Quand ça dure, c'est bizarre, on pense que t'es feignant et tout.* » Ici, la fonction sociale importe peut-être autant que le gain retiré de son activité de travail.

Toutefois, les intérimaires qui pensaient, en s'engageant dans cette forme d'emploi, que l'intérim pouvait leur apporter un salaire supérieur aux employés permanents se sont ravisés après quelques mois. C'est le cas de Damien (19 ans, plombier de formation mais intérimaire dans une PME d'arômes) qui déclare :

« Je pensais que tu gagnais plus que ça en intérim. Ce mois-ci je n'ai eu que 850 Euros. Tout ça parce qu'il y a eu un pont et un jour férié et qu'ils m'ont arrêté mon contrat pendant 4 jours. En plus, les IFM [indemnités de fin de mission], ils m'ont dit que je les

¹ Comme l'écrivait Georges Friedmann : « *L'extraordinaire importance du rôle que joue le travail dans la vie de l'individu peut être confirmé empiriquement, en observant le comportement de celui-ci lorsqu'il en est privé.* » FRIEDMANN Georges, 1964. Op. cit., p. 232.

² Sur les relations vis-à-vis de l'émancipation entre les travailleurs précaires et leurs familles, voir : CALDERON José-Angel, 2010. Op. cit., pp.273-274.

toucherais qu'à la fin. Sérieux, tu peux ne pas vivre avec une somme pareille avec un loyer et tout. Après l'avoir payé, il me reste 200 Euros. Alors je vais voir si je ne peux pas trouver un CDD dans la boîte où je travaille en ce moment. Il y a un gars de la maintenance qui va se faire virer. Ou alors je tente de me faire auto-entrepreneur, comme certains de mes anciens collègues. »

Sur la longueur les primes de précarité que touchent les intérimaires et qui leur donnent ce salaire en apparence plus attractif sont loin de compenser les périodes non-travaillées. C'est le point de vue de Mohammed (intérimaire de 20 ans) qui dira au cours d'une pause à Robertet : « *En janvier, ça fera un an que je travaille ici. Les embauchés, ils sont tranquilles eux. Le CDI, pour moi, ce serait super. C'est trop bien. Même si tu gagnes que 1100 Euros tu t'en fous, t'as les primes, le treizième mois. Sans interruptions. Tu fais ce que tu veux après.* » La moindre occasion de se faire embaucher, si incertaine soit-elle, devient une opportunité qu'il faut saisir au plus vite¹.

○ Le crédit et l'installation

Les travailleurs temporaires réalisent également que pour contracter un crédit il faut avoir un emploi stable et régulier. Après s'être vu refuser plusieurs prêts auprès de sa banque, Denis (intérimaire de 24 ans) redoubla d'efforts pour être embauché à Profalu, dans l'objectif « *d'avoir une belle voiture, enfin, un truc correct au moins, comme une Golf III ou une petite Polo. Pas le genre de poubelle comme j'ai en ce moment.* » Ainsi, l'accès à certains biens matériels, via le crédit bancaire, constitue une des motivations majeures dans leurs démarches pour obtenir un contrat de travail moins incertain.

Une majorité d'intérimaires déclarent que ce statut les a satisfaits un moment mais qu'il est de plus en plus difficile à assumer durant cette période « charnière » de la vie qu'est l'installation. Ricardo (28 ans, ouvrier permanent à Profalu) qui, mis à part quelques années passées comme militaire² n'avait toujours connu que des « *petits boulots d'intérim* », a commencé à « *chercher un CDI pour s'installer. Parce qu'avant les embauches ça ne m'intéressais pas... J'étais un jeune branleur* ». Ainsi, beaucoup ont trouvé « naturel » de

¹ Le salaire de l'intérimaire ne fait pas partie de la masse salariale de la société cliente. Cependant l'entreprise utilisatrice doit respecter la parité de traitement et de rémunération entre un salarié intérimaire et un salarié embauché en CDI à la fin de sa période d'essai. Cass. Soc 10 mars 2010, n° 08-21.529. Voir : <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/24782/les-interimaires-n-ont-pas-a-etre-pris-en-compte-pour-calculer-le-budget-du-ce.html>

² Il s'était engagé chez les « paras » sur plusieurs années, a participé au conflit en ex-Yougoslavie, mais n'a pas pu faire une carrière pour des raisons médicales.

s'inscrire en intérim lorsqu'ils étaient en âge de travailler, sans connaître réellement le monde du travail. Mais ces intérimaires ont vite réalisé que l'embauche restait l'unique recours pour pouvoir « *faire des choses* », « *vivre sa vie* », « *s'émanciper* », etc. (pour employer les termes les plus fréquemment usités).

L'installation, qui passe notamment par l'accès au logement et au crédit, est fortement contrariée par ce régime d'emploi. Parfois, le besoin de « se fixer » devient plus prégnant et la pression se fait plus forte. Par exemple, Ronan (intérimaire de 26 ans) évoque que sa perception a changé lorsqu'il s'est mis en couple : « *C'est pas évident, quand t'habites avec ta copine chez tes parents. Tu restes tout le temps dans ta chambre avec elle, t'as pas de chez toi, ni d'intimité. Pour en avoir, il faut un appart' et, sans CDI, t'en as pas.* » Les parents, les conjoints, les naissances peuvent rendre l'installation plus urgente. Fouad (intérimaire de 25 ans) en témoignera lors d'une mission au Club Méd. :

Nous sommes en heures de nuit, il ne reste plus que Fouad et moi à la plonge. Nous en profitons pour traîner un peu. Fouad me dit : « *c'est le top, personne ne vient nous voir. On va gagner un peu plus que d'hab', sans forcer. Tu te rends compte, ce qu'on doit faire pour ça. Avec un CDI, franchement, quoi qu'ils en disent, t'as pas ces soucis. Pas autant en tout cas. Moi j'aimerais en avoir un, ça me rassurerait, vis-à-vis de ma fille et tout. Depuis qu'elle est née, ça devient urgent.* » Quelques minutes plus tard, un « G.O. » vient nous signaler que nous pouvons rentrer chez nous. Nous le suivons pour récupérer nos « coupons bleus¹ ». Pendant qu'il inscrit nos heures, ce responsable nous dit : « *ah, vous les intérimaires vous avez de la chance. C'est bien, vous êtes libres².* ». Fouad lui répond : « *c'est faux. On a le choix de rien du tout. Moi, sans CDI, je ne peux rien faire. Toi tu peux faire un crédit, mettre un peu d'argent de côté, non ? Moi, je ne peux pas.* »
(Notes de terrain)

Si avec le temps, les intérimaires aspirent à un emploi durable, l'obtention d'un CDD ou d'un CDI se révèle souvent être un parcours semé d'embûches. Pourtant, la plupart des intérimaires y parviennent un jour ou l'autre. L'aspiration à la stabilité tant désirée se réalise enfin. Ces travailleurs obtiennent une embauche directe avec une entreprise sans l'intermédiaire de l'agence d'intérim. Toutefois, les contrats de travail de ces nouvelles recrues sont généralement à durée déterminée. Et il est fréquent qu'à l'issue de leurs CDD, ces travailleurs ne soient pas renouvelés.

¹ Feuilles d'heures spécifiques à cette entreprise.

² Ce travailleur avait un accent Québécois assez marqué et devait être un saisonnier « nourri-logé » par le centre de vacances. Pour une étude sur la condition de ces saisonniers du tourisme, voir : BAGHIONI Liza, 2012. Op. cit.

Le CDI est donc le contrat le plus recherché par ces ouvriers. Ils y accèdent de temps à autre mais restent dans une partie précaire de l'emploi stable. De ce fait, ces salariés renouent parfois avec le travail intérimaire, pour des raisons aussi diverses qu'un licenciement économique (rachats ou délocalisations de leurs entreprises) ou à cause de fautes professionnelles (manquements à certaines règles, retards, erreurs ou altercations). En redevenant intérimaires, ils doivent à nouveau faire face à l'incertitude et au statut minoré qu'ils avaient tenté de fuir en accédant à l'embauche en CDI.

« *Retours à la case départ* »

Pour certains ouvriers le travail temporaire a été un moyen d'accéder à l'embauche « directe ». Leur insertion professionnelle s'est effectuée lentement. Durant cette période, ces intérimaires ont dû construire leur place et prouver leur employabilité. Une fois, leur contrat signé, leurs inquiétudes vis-à-vis de l'avenir se sont un temps estompées. Au terme de celui-ci, s'ils ne sont pas réengagés par l'entreprise, les craintes passées de ces salariés ressurgissent et ils ont l'impression de devoir « *tout recommencer à zéro* » (Jérôme intérimaire de 29 ans). Ces travailleurs, de nouveau « temporaires », devront effectuer d'autres travaux, parmi des collègues de travail qu'ils ne connaîtront pas, dans des lieux qu'ils découvriront et pour une durée incertaine. Parmi les intérimaires dans cette situation, Cyril (intérimaire de 29 ans) ne cache pas sa déception :

« A Mane [importante usine de parfums et d'arômes], j'avais un CDD de 6 mois qui devait se transformer en CDI. J'étais bien, après toutes ces années à faire l'intérimaire, j'étais, comment dire... rassuré. Je connaissais ma machine, je m'entendais bien avec les autres et, voilà, une semaine avant la fin du contrat, ils m'ont dit que c'était fini. D'un coup. Bon, c'était dur. Je me suis mis au chômage pendant quelques temps. Là, je me suis dit : « et après ». Franchement, je ne me voyais pas retourner à Adecco. Ça ne faisait pas longtemps mais je ne me sentais plus faire des missions, galérer et tout. Mais quoi faire ? Quelques semaines plus tard, j'y suis retourné mais vraiment à contrecœur. »

Dans un premier temps, Cyril a été surpris d'apprendre que son contrat ne serait pas renouvelé. A la suite de cet événement déstabilisant, l'intérimaire s'est mis à envisager les options dont il disposait pour retrouver un emploi : la plus redoutée étant d'avoir à traverser de nouveau une longue période d'intérim. Pour ceux qui ont occupé un poste durable, après être passé par le travail temporaire pour y accéder, le retour dans une agence semble être un moment éprouvant. Il est vécu comme un échec par les intérimaires : ils vivent cette exclusion

de l'entreprise comme un déclassement statutaire alors qu'ils n'ont pas eu de contrôle sur celle-ci. Ces travailleurs temporaires - qui ont connu des conditions de travail souvent difficiles dans différentes missions avant d'obtenir, pour un temps, la pérennisation de leur emploi - cherchent le plus souvent à renouer avec la stabilité. Les trajectoires se trouvent en quelque sorte inversées : ces salariés permanents sont confrontés de nouveau à l'intérim et à l'instabilité de l'emploi lorsque l'entreprise décide de se séparer d'eux. En effet, il est fréquent de rencontrer des intérimaires dont les parcours professionnels ont été marqués par une rupture. Par exemple, Valérie (intérimaire de 42 ans), qui occupe la fonction d'agent de nettoyage à Robertet suite à un licenciement, témoigne :

« Je suis bien ici. Le travail n'est pas génial mais on te laisse tranquille. Avant j'étais responsable de machine, en parfumerie aussi. Mais une chaîne. Je devais gérer 10 employés pour 3 machines. Presque que des intérimaires. J'avais toujours la pression, le rendement et tout... j'étais entre le marteau et l'enclume. Ici, ça va mieux, malgré le boulot. Alors un CDI pourquoi pas, ce serait pas mal. En plus, on a acheté une maison avec mon mari. Mais ça, c'est eux [la direction de l'entreprise] qui décident. »

Si, du fait de son régime contractuel et de sa nouvelle affectation, Valérie se sent moins « sous pression » que dans sa précédente usine, elle n'écarte pas la possibilité d'être embauchée. Le CDI reste un horizon à atteindre malgré l'expérience amère de la perte d'un emploi plus constant. La position d'intérimaire entraîne ainsi des situations paradoxales comme le souligne Dominique Glaymann lorsqu'il écrit : *« Les intérimaires vivent dans l'espoir de trouver le graal - le CDI – tout en sachant qu'il n'est pas idéal, car ils connaissent la dureté des entreprises souvent mieux que les autres salariés qui en « visitent » moins qu'eux¹. »* Son analyse fait écho aux propos de Jérôme (intérimaire de 29 ans) lorsqu'il dit qu'il *« vaut mieux faire un travail pourri à l'année que d'enchaîner les missions faciles, à partir d'un moment, ça ne suffit plus »*.

Enfin, des travailleurs qui ont connu une certaine permanence de l'emploi peuvent être confrontés pour la première fois à l'intérim : il s'agit généralement d'ouvriers âgés récemment exclus du salariat stable. Bien que largement minoritaires, le nombre de ces intérimaires ne cesse de croître depuis plusieurs années². Ces ouvriers ont généralement travaillé dans la même entreprise durant de nombreuses années, ils y ont lentement gravi les échelons, assis

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p. 228.

² Voir l'encadré : « L'intérim : dates et chiffres », pp.13-16.

leur savoir-faire et leur position hiérarchique. Autant d'éléments qui s'effondrent devant leur nouveau statut de travailleur temporaire. André (intérimaire de 54 ans) déclare :

« Attends j'ai 54 ans, je peux plus faire des boulots comme ça. [...] J'ai travaillé trente ans dans la même boîte, comme ajusteur. Alors, ce n'est plus pour moi ce genre de choses. [Occuper un poste d'agent de nettoyage en usine] Depuis que je suis en intérim, j'ai l'impression d'être traité comme un gamin. Je fais que des missions comme ça : manutentionnaire, la sécurité de nuit sur les parkings, enfin... Je suis content que ma vie soit derrière moi, je n'aimerais pas avoir votre âge à cette époque. Il ne me reste plus beaucoup pour la retraite mais vous je ne sais pas comment vous vivrez. »

Les missions que l'agence lui propose ne lui conviennent pas mais André doit s'en contenter pour pouvoir avoir une pension de retraite suffisante. En intérim, il réalise les difficultés que cette nouvelle génération rencontre pour trouver une place stable dans une entreprise et dans la société. C'est également le cas de Patrick (intérimaire qui avoisine la soixantaine) :

« Je dois faire des choses que je ne faisais plus. Approvisionner les autres, recevoir des ordres des petits jeunes. Devenir un intérimaire à mon âge, ce n'est pas facile. Le boulot, je le connais mais ça met un coup au moral. Le pire c'est quand je suis allé m'inscrire à l'agence. J'étais déprimé, le soir. Je me doutais que ça se passerait comme ça. J'en ai vu beaucoup des intérimaires dans mon ancien boulot mais rarement de mon âge. A part des ratés. »

Pour ces travailleurs qui estiment posséder un savoir-faire de métier l'entrée en intérim se traduit par « un sentiment très fort de déqualification professionnelle et de disqualification sociale¹ ». Au sentiment de déclassement, lié aux postes de travail occupés, vient s'ajouter l'humiliation d'être commandé par tous. Pour Patrick, les intérimaires sont soit des « jeunes » sans qualifications qui doivent faire leurs preuves, soit des salariés instables, voire des « ratés » qui ne peuvent se fixer sur un lieu de travail.

Pour nombre d'ouvriers, il existe bien un âge limite de l'intérim. Ces critères « biographiques » se retrouvent chez la plupart des intérimaires, comme nous venons de le voir. Pour beaucoup, demeurer intérimaire après 25 ans devient suspect : un ouvrier qui n'a pas su trouver une place après toutes ces années à travailler est soit très malchanceux (à moins de vouloir cette situation, ce qui est souvent encore plus « louche »), soit incompetent. Passé 30 ans la situation est jugée « anormale » à moins que des accidents de parcours significatifs

¹ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.74.

ne viennent justifier l'occupation de ce régime d'embauche temporaire. Malgré ces préjugés, de nombreux intérimaires, ayant dépassé ces limites d'âge, ne parviennent pas à être embauchés ou alternent des périodes faites de petits contrats et d'intérim. L'occupation de ce statut n'est pas sans effets sur la conception que ce font les individus de leurs parcours mais également sur l'estime et la valeur sociale qu'ils s'attribuent.

Trouver un sens à son parcours et à sa situation

Pour beaucoup d'intérimaires, l'entrée dans la vie active, dans « l'âge adulte », se réalise d'une manière tronquée. Alors qu'ils ont commencé à travailler dès leur majorité, ces ouvriers temporaires ne trouvent pas les ressources pour pouvoir s'émanciper totalement : les adolescences se prolongent pour certains, quand d'autres se voient obligés de retourner vivre chez leurs parents. La flexibilité du travail marque les cycles de vies et les trajectoires sociales. Chacun s'explique à sa manière cette position en porte-à-faux qui semble empêcher son « installation ».

Les discours des intérimaires à ce propos oscillent généralement entre accusation « *du système* » et auto-accusation. Fouad (intérimaire de 25 ans) dit par exemple : « *je n'ai pas le choix pour l'instant, ça fait un moment que je cherche à être embauché dans le BTP. C'est pas parce que je suis mauvais ou quoi, à chaque fois on est content de moi, on dit que c'est bien et tout mais qu'il n'y a pas de travail* ». Si Fouad, justifie sa position au regard de l'état actuel du système d'emploi, il tient néanmoins à dissiper les doutes éventuels quant à ses qualités de travailleur. D'autres se jugent plus sévèrement et ont tendance à reprendre à leur compte les attributs négatifs d'une condition dont ils ont souvent un peu honte¹. Comme nous l'avons vu (au Chapitre 8), certains s'expliquent qu'ils sont devenus (mais surtout sont restés) intérimaires parce qu'ils s'estiment « *instables* » ou se considèrent comme des « *bons à rien* ». Des avis aussi tranchés sont pourtant rares et les intérimaires ont plus souvent une position intermédiaire à ce sujet : leur situation perdure à cause d'erreurs de parcours qu'ils n'ont pas pu totalement contrôler. Souvent, ces intérimaires tentent de rationaliser leur parcours par une sortie trop précoce du système scolaire ou évoquent une erreur d'orientation :

« *On a perdu du temps à faire des études* » (Jérôme, 29 ans, niveau Bac dit « *technologique* »).

¹ Comme le souligne Agnès Jeanjean à propos des égoutiers : « *Les usages sociaux de la honte et du dégoût mettent en lumière des mécanismes d'incorporation, de projection, de naturalisation qui légitiment et expriment des positions sociales.* » JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.249.

« Pendant toute notre scolarité on nous a dit il faut passer le Bac, puis que « Bac +2 » c'est génial. Voilà, moi j'ai un BTS technico-commercial et je nettoie le canal ou je bosse en usine et tout. On te forme à rien, tu sors de l'éducation tu sais rien faire. Tu vas pas faire un apprentissage à 25 ans. Je suis sûr que les plombiers ou les plâtriers ils gagnent beaucoup. Et mes potes déjà installés, ils ont tous un CAP ou un BEP, nous on sert à rien. » (Ronan, 26 ans).

Les intérimaires évoquent souvent un cursus scolaire, jugé trop court ou trop long, ou une orientation mal choisie pour expliquer leurs situations. Ceux qui avaient misé sur le système scolaire estiment qu'ils sont dans une situation d'exclusion au niveau du système d'emploi¹. Pourtant, d'autres travailleurs temporaires qui ont suivi une trajectoire semblable ont réussi à être embauchés dans les entreprises utilisatrices. Les intérimaires longue-durée expliquent alors que ces nouveaux permanents « ont été plus chanceux », ont su « saisir des opportunités ». Les récits relatent alors ces événements qu'eux n'ont pas mis à profit au cours de leurs carrières :

« J'aurais pu être embauché à l'époque, mais j'étais trop jeune pour réaliser que je ne trouverais pas mieux » (Christophe, 29 ans)

« Les fois où ils allaient me garder, il s'est toujours passé quelque chose pour l'empêcher : une baisse de commande, une dispute avec un embauché, un déménagement pour suivre ma copine, un type en arrêt maladie qui revient... Toujours un truc. » (Cédric, 28 ans).

Ces intérimaires tendent à situer la genèse de leur situation actuelle dans le passé, soit par le biais d'une série de malchances ou d'erreurs. Ainsi, des (re)constructions narratives se dessinent pour rendre compte de la discontinuité de leurs parcours fragmentés. En portant un regard d'ensemble sur leur carrière, les intérimaires trouvent des éléments supplémentaires pour nourrir une forme d'« illusion rétrospective² » : les travailleurs se trouvent souvent des responsabilités personnelles sur un aspect de leur vie sur lequel ils n'ont que peu d'emprise. La position de travailleur précaire, interchangeable et sans qualifications est rappelée à de nombreuses reprises aux intérimaires. Cet aspect, qui se manifeste au travail et hors de celui-

¹ Voir WULH Simon, 1996. « Politique de l'emploi et politique d'insertion : quelques perspectives » in PAUGAM Serge, 1996. Op. cit., pp. 507-519. Il écrit par exemple : « Ce double mouvement de précarisation et de surqualification à l'embauche (et de déqualification dans l'emploi) est à la base du phénomène de chômage et d'exclusion. » (p.512). Sur ces questions, voir également les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2003 ; 2004).

² Je reprends ici le vocabulaire d'Erving Goffman dans *Asiles* (op.cit., pp.198-199).

ci, est souvent source de dévalorisation¹. Les intérimaires répètent alors qu'ils n'ont « *pas su s'intégrer* », qu'ils n'ont pas « *appris de métier* », qu'ils ne « *savent rien faire* », etc. Lors des entretiens ces propos sont fréquents. Ils manifestent une perte de confiance en soi provoquée par les échecs répétés à trouver un emploi stable. Lorsque mes interlocuteurs abordent leurs parcours, ils laissent entendre qu'ils ne sont pas parvenus à leurs « fins ». Les intérimaires se retrouvent souvent démunis lorsqu'ils s'interrogent sur leur place sociale. De même qu'ils peinent à expliquer à leur proches leurs difficultés à trouver un « vrai travail² ».

Au quotidien, les remarques de leur entourage rendent pourtant nécessaire ces justifications :

Cyril (29 ans) fait face à l'incompréhension de son père lorsqu'il s'agit de son emploi :
« *il ne peut pas comprendre, c'était pas pareil à son époque* ».

Pour Fouad (25 ans), il est difficile de rassurer certains membres de sa famille : « *c'est surtout ma mère qui ne comprend pas. Mon père, sur les chantiers, il sait plus ou moins comment ça se passe.* »

A la famille, viennent se surajouter les réflexions d'amis ou d'inconnus, comme le souligne Jérôme (29 ans) : « *quand tu dis que t'es en intérim, t'as droit à un tas de réflexions comme quoi t'es un branleur. Des fois, je dois m'expliquer devant des gens que je ne connais même pas, sans parler des potes...* »

Nous voyons ici comment le travail, en tant que fonction sociale déterminante, contribue à la définition de soi et la manière dont les autres nous perçoivent. Nous pouvons aussi constater ce qu'implique le poids du « *milieu sur le moi*³ » lorsque les sujets tentent de se justifier auprès des autres vis-à-vis d'une situation qu'ils n'ont pas choisie.

Enfin, il reste les discours qui visent à valoriser l'hétérogénéité de son parcours. En dépit de l'image dépréciée du statut d'intérimaire dans les unités de production, il existe tout un champ lexical néolibéral, repérable dans les slogans des agences (voir encadré *infra*), qui autorise à présenter sa condition sous un angle positif. Ainsi, il n'est pas rare d'entendre des intérimaires dire qu'ils « *ne se lassent jamais dans un travail* », qu'ils ont « *travaillé de partout* » et que leurs différentes missions leur ont permis « *d'accroître leur savoir-faire* » et leur employabilité. Ce qui est contredit dans la pratique, les intérimaires longue-durée étant souvent suspects aux yeux des employeurs. Catherine Faure-Guichard écrit à ce propos :

¹ Sur un autre terrain, voir : BAZIN Laurent, 2010. Op. cit.. Laurent Bazin qui s'intéresse aux représentations du travail chez les travailleurs ouzbèques note que les journaliers se considèrent comme « sans travail » (*ishsiz*, p.92). Le *mardkidor* (marché où se vend la main d'œuvre) est considéré négativement car il renvoie à des conditions d'existence misérables. Par extension les travailleurs qui se louent à un tiers sont mal perçus : cela connote une image indigne et infamante.

² Expression largement utilisée par l'ensemble de mes interlocuteurs. Voir le Chapitre 3 de cette Thèse.

³ Ibid., p.204.

« Le marché du travail intérimaire concentre certaines catégories de population et les affecte à certains emplois, d'une manière qui peut être durable : les jeunes, sans qualifications initiales, qui ont passé 5 ou 10 ans de leur existence en intérim, risquent d'être fortement stigmatisés aux yeux d'éventuels employeurs qui associent la plupart du temps transition par l'intérim et instabilité comportementale¹ ».

Quoi qu'il en soit, les positions sociales ambiguës sont justifiées par des discours qui le sont souvent tout autant. Le plus surprenant, c'est que ce sont parfois les mêmes intérimaires qui tiennent ces propos alors qu'ils déplorent fréquemment l'inconstance de leurs missions, l'inconfort de leurs places de novices et les difficultés à obtenir un contrat durable. Ces intérimaires tentent de percevoir du « positif » à une situation qu'ils supportent difficilement et dont ils espèrent trouver une issue. Pour le sociologue Dominique Glaymann, les intérimaires tentent ainsi de « rationaliser un « choix » loin d'être indépendant du contexte² ». Se penser comme un petit entrepreneur capable de vendre ses compétences à la mission, offre des justifications afin de rendre « tolérable ce qu'on aurait fui si on avait pu³ ». Bien que les conceptions du travail soient corrélées aux trajectoires individuelles, l'intérim est rarement présenté comme un choix.



52. Logos et slogans
(Source : internet)

¹ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op.cit., p.191.

² GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p. 155.

³ Ibid., p.219. Toujours selon l'auteur : « Cette volonté de s'adapter, de s'arranger de la précarité traduit à la fois un fatalisme et une résignation devant une situation à laquelle on ne voit pas comment y échapper immédiatement, mais aussi une forme de résistance aux duretés et aux souffrances pour pouvoir faire face et rebondir. » GLAYMANN Dominique, 2006. « Les efforts d'adaptation des intérimaires : une forme d'aliénation ? », in DURAND Jean-Pierre, LE FLOCH Marie-Christine (dirs), 2006. *La question du consentement au travail*, Paris, L'Harmattan, p.214.

L'intérim et la publicité

Dès 1970, Madeleine Guilbert remarquait l'importance des luttes publicitaires inédites dans le domaine de l'emploi¹. En étudiant le travail temporaire, l'auteure pointait la nouveauté de ce mode de communication ainsi que l'ampleur et la diversité des moyens utilisés par les enseignes. Ainsi, nous allons voir que ces entreprises mobilisent diverses représentations qui contribuent à prescrire une image du travailleur et des valeurs du système d'emploi. En observant les slogans et les façons dont les agences de travail temporaire font leur promotion, nous disposons d'exemples particulièrement représentatifs des discours qui accompagnent l'idéologie capitaliste contemporaine. Voici quelques exemples des plus larges aux plus problématiques (quant à leur interprétation).

- Help'Emploi : « *Le travail temporaire de notre région* »
- Objectif Intérim : « *Une nouvelle manière de concevoir l'intérim* »
- Adia : « *Vous aimerez travailler avec nous : que des avantages !* » ou « *Le jobstore* »
- Védior bis : « *On va vous faire changer d'avis sur l'intérim* »
- Randstad : « *Good to know you* », « *Work solution* »
- Sprint Intérim « *L'intérim au triple galop* »
- Adecco: « *Le travail a de l'avenir* », « *Making successful people in a changing world* », « *Better work, better life* »
- Intérima: « *Embauchez autrement* »
- Satt : « *Le hasard fait bien les choses, non ?* »
- Texor : « *Le temporaire en permanence* »
- Manpower : « *Ici et maintenant* » ou « *Tous les jours 130 000 personnes sont obligées de se lever à cause de nous parce que nous leur avons trouvé un travail* »
- Littoral Placement : « *Personne n'est irremplaçable* »

Il faudrait faire une analyse et un commentaire plus approfondi de ces slogans mais je crois qu'à ce stade il n'est pas nécessaire de pointer la polysémie, voire le cynisme de ces phrases.

Tout est mis en œuvre pour marquer que l'intérimaire ne subit pas la situation et qu'il est maître des « missions » (terme appliqué pour qualifier les contrats de ces « improbables mercenaires² ») qu'on lui confère. La mobilité et le changement sont valorisés et présents sous un angle positif. Le « dynamisme » mis au premier plan permet d'occulter toutes les incertitudes, qu'elles soient temporelles, économiques ou qu'elles s'appliquent aux tâches à effectuer. Les métaphores sportives sont également fréquentes, et Adecco présente quasi-systématiquement des images de sportifs sur ses affiches³, en plus de sponsoriser de nombreuses compétitions. Ces « stéréotypes publicitaires⁴ »

¹ Voir GUILBERT Madeleine, 1970. Op. cit., p.34.

² Voir les chapitres 7 et 9 de cette Thèse.

³ Représentent souvent des coureurs sur une ligne de départ ou des sportifs de saut en hauteur qui franchissent l'obstacle...

⁴ HUGHES C. Everett., 1996. Op. cit., p.190.

entretiennent une image saine et pleine de « vigueur » des intérimaires. Le but est ici de rassurer et d'inciter¹ les entreprises utilisatrices comme les recrues potentielles.

« Depuis trente ans, le TT [travail temporaire] a obtenu une légitimation à la fois juridique et symbolique² », souligne Dominique Glaymann. L'imaginaire que mobilise cette forme d'emploi participe non seulement de sa légitimation mais constitue également un instrument de recrutement très efficace. Madeleine Guilbert avait déjà cherché à identifier l'impact de cette communication publicitaire : « La publicité des E.T.T. [Entreprises de travail temporaires] s'étend longuement sur ces thèmes de la facilité et du service rendu. Elle cherche aussi à se développer auprès des salariés : attrait de la liberté, attrait du changement, possibilité de travailler sans avoir à chercher du travail, de s'arrêter à volonté. Aussi serions-nous tentés de voir essentiellement dans le développement du recours à la location de main d'œuvre, le résultat d'une sorte de conditionnement créé par la publicité énorme faite autour des services que peuvent offrir les E.T.T.. Un certain nombre de remarques vont dans ce sens. Il est significatif par exemple de constater que quelques-uns des termes qui reviennent le plus souvent dans la publicité ont été repris mot pour mot dans les réponses des employeurs à nos questions aussi bien que dans celles de certains salariés³ ».

Ainsi, Madeleine Guilbert montre que la publicité favorise l'appropriation de ce discours sur l'intérim par les travailleurs temporaires eux-mêmes. En effet, ils reprennent parfois ces métaphores sportives, ces images de concurrence, de compétences utilisées à des fins adéquates et qui correspondent aux besoins des employeurs, etc., lorsqu'on les questionne rapidement. Toutefois, ces propos sont contredits, tout aussi vite, lors d'entretiens plus longs et lorsque ces intérimaires sont en mission. Ces discours publicitaires agissent néanmoins comme des « opérateurs de pouvoir⁴ », au sens de Michel Foucault, dans la mesure où ils « rendent possible une instrumentalisation et une marchandisation des hommes dans ce qu'ils ont de proprement humain » (pour reprendre les termes de Luc Boltanski et Eve Chiapello⁵).

Cette logique a atteint son sommet lorsque l'entreprise Adecco a utilisé les images de Coluche et de Gandhi pour sa campagne publicitaire lancée en 2008⁶ (voir, *infra*, illustrations 53). Ces affiches soulignaient les différentes « casquettes » de ces personnages réputés pour leur humanisme et portaient le slogan : « Les gens sont plein de ressources humaines ». Philippe Corcuff, dans un court article « d'opinion », qualifie cette instrumentalisation d'immorale : « L'humanisme coluchien devient alors

¹ En outre, les enseignes effectuent régulièrement des campagnes publicitaires qui mettent en scène la lutte contre les discriminations, les préjugés et les formes d'harcèlement au travail.

² GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.59 ; il montre également la « propagande » sous-jacente au discours du SETT (syndicat des entreprises de travail temporaire) au pp.208-210.

³ GUILBERT Madeleine, 1970. Op. cit., p. 232.

⁴ Selon Michel Foucault, le discours doit être considéré comme un champ stratégique qui « est pour le rapport de forces non pas seulement une surface d'inscription mais un opérateur ». FOUCAULT Michel, [1976] 2001. « Le discours ne doit pas être pris comme... » in FOUCAULT Michel, 2001. Op. cit., pp. 123-124.

⁵ BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., pp. 566-567.

⁶ L'agence Adia utilise de la même manière l'image du « Père Noël » (« trieur de courrier », « fabricant de jouets », « éleveur de rennes » et « livreur ») : <http://www.youtube.com/watch?v=cdzAUKfunmc>

*une banale marchandise. Et le cynisme des publicitaires va jusqu'à faire d'un défenseur des valeurs de la solidarité contre les dégâts sociaux de la précarité, avec l'invention des Restos du Cœur, un simple porte-voix de la précarité commercialisée.*¹» Toujours est-il que l'intérim se débarrasse progressivement des images négatives dont il est chargé au travers de ces stratégies publicitaires. Ce travail de communication a permis de coller à l'intérim une image de défi, de dynamisme, de développement personnel, etc. Pascale Trompette note dans un texte sur les politiques de management : « *De par les images associées à leurs homologues d'avant guerre, bureaux de placement et autres précédents, « marchands d'hommes », « négriers », « marchands de viandes » sont des représentations auxquelles les E.T.T. [entreprises de travail temporaire] se sont acharnées jusque récemment à substituer à celles d'humanistes de « dépanneurs économiques » ou de « palliatif au chômage »*² ». Présentés sous cet angle, ces « job stores » (slogan d'Adia), ces fournisseurs de « petits boulots » occultent le fait que les entreprises de travail temporaire sont à la fois les agents et les bénéficiaires de la précarisation de l'emploi (et du travail, par la même occasion). La publicité télévisée de l'agence Adia est révélatrice de ce fait : on y voit dans un bureau deux individus (apparemment des cadres) tenir ces propos à propos d'un troisième travailleur poussant un chariot derrière eux :

« - Il est formidable le petit nouveau, où l'avez-vous trouvé ?

- Dans la rue, juste en face » et termine sur le slogan « *Adia, le Jobstore* »

Lorsque l'on voit des ouvriers inoccupés au comptoir du « Sporting Bar » situé à côté d'une agence d'intérim de ma ville (comme ils le font régulièrement au comptoir des ces mêmes agences) ce dialogue prend un tout autre sens.

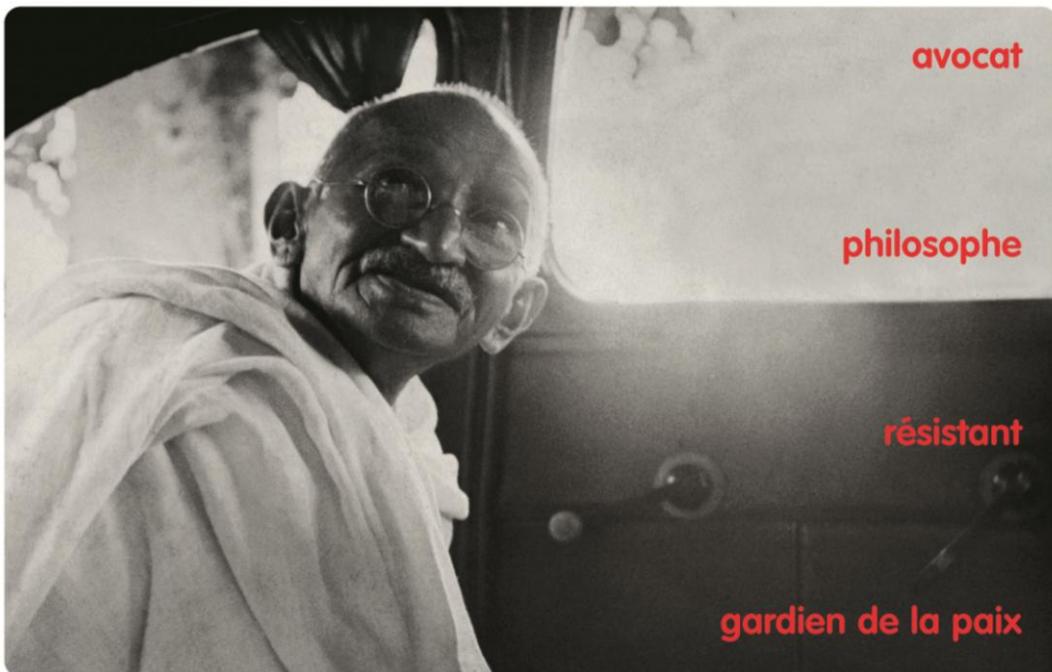
¹ Article consultable sur le site de Mediapart : <http://www.mediapart.fr/club/blog/philippe-corcuff/210408/le-capitalisme-est-plein-de-ressources-inhumaines-sur-la-campagne->

² TROMPETTE Pascale, 1991. « Culture et projet d'entreprise : politique de management et changement social dans l'entreprise », *Le Journal des anthropologues*, n° 43-44, pp. 110-111.



Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr



Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr

53. « Les gens sont pleins de ressources humaines ». Coluche & Gandhi.
(Publicité Adecco)