

L'insertion incertaine des intérimaires

DE LA MARGE A L'INTEGRATION

Nous venons d'explorer plusieurs dimensions des relations qui se nouent dans des collectifs de travail « mixtes » ; c'est-à-dire dans des équipes composées d'ouvriers titulaires et d'un volant de main d'œuvre employé indirectement par l'entreprise utilisatrice. De ce fait, il n'est pas étonnant que les registres de classification que nous venons de balayer exacerbent les différences statutaires entre ces travailleurs. On pourrait multiplier les couples d'opposition à partir de cette grille d'analyse : titulaires/intérimaires, intégrés/extérieurs, stables/précaires, etc. Dans ce chapitre nous allons questionner les limites de cette perspective à l'aune de l'intégration progressive des intérimaires aux équipes de travail. Les relations qu'ils entretiennent avec les travailleurs, plus stables, des entreprises utilisatrices seront traitées dans leur complexité : chaque situation de travail mettant à jour des alliances et des oppositions. Entre exclusion et intégration, l'insertion des intérimaires se dessine au travers des liens qu'ils parviendront à nouer avec les embauchés¹.

Intérimaires et titulaires : des rapports ambigus

Les rapports entre intérimaires et ouvriers « installés » sont pétris de contradictions. Ils peuvent s'ignorer ou s'entraider, se montrer complices ou distants. Les travailleurs temporaires pourront tour à tour être considérés comme des « copains », des « concurrents », des « protégés », des « intrus », etc., selon les places qui leur seront attribuées dans les équipes de travail. Dans les chapitres précédents nous avons vu que les titulaires pouvaient tirer parti de l'inexpérience des nouveaux (en leur déléguant des tâches supplémentaires, par exemple) ou à l'inverse leur donner de précieux conseils (sur des modes opératoires plus adéquats, pour prendre un autre exemple). J'ai également souligné que des affinités pouvaient se nouer entre ces deux catégories de salariés à partir des centres d'intérêts de chacun. Enfin, j'ai insisté sur l'importance de l'humour en ce qui concerne l'intégration des intérimaires aux collectifs (sans occulter l'aspect « clivant » de ces plaisanteries). Dans ce chapitre, il s'agit

¹ Comme nous l'avons vu à propos des mécanismes de transmission des savoirs (Chapitre 5).

d'observer plus en avant ces rapports sociaux entre des ouvriers qui ne partagent pas le même régime contractuel.

A partir d'un travail d'immersion avec occupation de postes de travail dans des entrepôts, Pierre Stéfanon souligne que des relations de concurrence et de solidarités ponctuelles se nouent entre ces catégories de salariés qui doivent coopérer dans les unités de production¹. Le sociologue insiste sur le fait que les travailleurs permanents doivent non seulement transmettre aux temporaires les exigences de productivité des entreprises mais aussi les normes informelles du travail. Les ouvriers permanents peuvent aider les intérimaires à poursuivre leurs contrats, voire les appuyer pour une éventuelle embauche, en se portant garant de la « qualité » de leurs partenaires temporaires. Ou, au contraire, nuire à l'insertion des intérimaires lorsqu'ils transmettent un avis négatif à l'encadrement « officiel » (au « DRH », via le chef d'équipe généralement), provoquant ainsi un arrêt prématuré du contrat et réduisant à néant les chances d'une éventuelle embauche. Nous allons voir comment ces relations, qui oscillent entre insertion et mise à l'écart, se manifestent dans le temps de l'activité. Nous examinerons également de quelles manières l'organisation du travail, la durée de la mission et la composition des équipes agissent sur les rapports entre les ouvriers. Les intérimaires évoquent fréquemment ces divers points par le biais de l'« ambiance » qui règne dans les entreprises qu'ils ont fréquentés.

UNE QUESTION D'AMBIANCE

Au cours de cette recherche, les intérimaires ont systématiquement mobilisé les différentes « ambiances » qu'ils ont rencontrées afin de décrire leur intégration plus ou moins réussie aux collectifs de travail. Le terme apparaît spontanément durant les entretiens comme sur le terrain. Les intérimaires usent de cette catégorie pour résumer la teneur de leurs missions, qu'ils s'agissent des conditions de travail comme des liens qu'ils ont établis avec les autres ouvriers :

« Le boulot sur la chaîne c'était déjà horrible, mais le pire c'était l'ambiance. Personne ne se parle durant les pauses, tout le monde est de son côté, fume sa cigarette et y retourne. C'est glauque. » William (24 ans)

« Les mauvaises surprises ça vient pas forcément du travail, parce qu'on s'attend au pire quand on a fait un peu d'intérim. Ça vient surtout de l'environnement quoi. Si on fait un boulot qui n'est pas génial et qu'on a un chef cool, ça se passe bien mais, si on a un chef

¹ STEFANON Pierre, 2007. Op. cit.

qui vient nous prendre la tête toutes les deux minutes, c'est clair qu'on part. Mais c'est surtout l'équipe qui fait l'ambiance. Il y avait une super ambiance pour le nettoyage du canal, par exemple. » Ronan (25 ans)

« C'est pas pour ce que tu y fais là bas [services des « Absolus » à Robertet] que c'est la merde. C'est avant tout pour... je sais pas... l'ambiance qu'il y a. Comment les gens sont entre eux, la gueule que ça a, même les locaux sont tristes, t'es un peu enfermé, personne ne parle. » Steve (27 ans)

« On a trop rigolé pour le chantier de Décat', y avait une trop bonne ambiance » (Tommaso, 19 ans)

« L'ambiance « usine », j'ai assez donné. C'est pour ça que j'en ai marre de l'intérim. » Isabelle (23 ans)

Ces témoignages font écho à bien d'autres et la question de l'ambiance est apparue de façon récurrente. Mais voyons d'abord ce que contient ce terme, peu rigoureux scientifiquement, mais si présent dans les discours de mes interlocuteurs.

Les sociologues Stéphane Beaud et Michel Pialoux écrivent :

« Des mots comme « ambiance », « place », « pion » sont des mots indigènes qui renvoient à ce que les économistes et les ergonomes désignent par les termes de « condition de travail ». Il semble qu'il faille donner tout leur poids à ces mots et réfléchir à la manière dont ils peuvent introduire presque directement à la représentation ouvrière des postes de travail, des conditions de travail¹. »

Pour ces auteurs, l'ambiance renvoie principalement aux conditions physiques de l'activité : le bruit, la saleté, la pollution, etc. Ils soulignent également que ce terme met en exergue les relations sociales qu'entretiennent les ouvriers au sein d'une équipe. Une bonne ambiance est caractérisée par une forme de solidarité et de familiarité avec ses collègues, une possibilité de se retrouver entre soi et de se soutenir face à la hiérarchie. Stéphane Beaud et Michel Pialoux précisent que, pour que ces conditions soient réunies, il est nécessaire que l'ouvrier « soit placé au milieu d'un groupe relativement homogène² ». A l'inverse, une mauvaise ambiance est marquée par l'isolement des travailleurs face aux ordres et par une concurrence, entre eux, liée à l'atomisation du groupe. Les dégradations de l'ambiance, que décrivent la plupart des anciens ouvriers, seraient liées aux mutations de l'organisation et à un système managérial qui introduit ruptures et intensification du travail. Nous avons déjà vu les conséquences de ce

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.175-176.

² Ibid., p.176.

management à propos des processus d'appropriation techniques¹. Cette polyvalence, qui précarise les acquis de la pratique, nuit également aux relations entre membres d'une équipe de travail.

Dans une perspective similaire, le sociologue Henri Eckert relie aussi l'ambiance au milieu physique et à l'espace social de l'usine². Il met l'accent sur l'ajustement à des tâches et à une équipe que l'on connaît bien. La bonne ambiance permettant de compenser la pénibilité du travail³. L'auteur explique également que les intérimaires sont écartés de ces relations caractérisées par l'entraide ; d'autant plus qu'ils sont régulièrement amenés à changer d'équipe. Il écrit :

« Il semble bien que l'ambiance soit particulièrement précieuse aux yeux de ceux qui se reconnaissent comme intégrés au groupe des embauchés – c'est-à-dire ceux qui font définitivement partie du personnel de l'entreprise, véritable groupe de pairs –, notamment parce qu'elle organise une sociabilité spontanée et marque une forme de résistance – même si l'une et l'autre ne sont pas exclusives – à la sociabilité organisée par l'entreprise⁴ ».

On voit ainsi que le régime contractuel constitue une variable fondamentale dès lors qu'il est question d'ambiance, en tant que catégorie de l'expérience, vécue et mobilisée par les travailleurs pour décrire leurs conditions de travail. Si une bonne ambiance dépend de l'homogénéité du groupe, de relations de familiarité et d'interconnaissance, on comprend aisément que le *turn-over* contribue à la détériorer. Comment développer une cohésion, faite de confiance et de complicité, avec des travailleurs que l'on ne connaît que depuis quelques jours et qui ne font que passer ?

L'ambiance, l'organisation du travail et les rapports sociaux de production

Au travers de la thématique de l'ambiance se dessine la place qui a été faite à l'intérimaire au sein du groupe de pairs, d'un collectif plus ou moins stabilisé. Elle nous renseigne également sur les modes de production. Par exemple, les intérimaires ont souvent établi une dichotomie entre l'ambiance des usines et celle des chantiers : *« Ici [Robertet], c'est bizarre, t'as l'impression que tout le monde te regarde. Sur les chantiers c'est différent. Là, personne vient*

¹ Les auteurs soulignent d'ailleurs que *« ces mutations empêchent la mise en œuvre de ces savoirs pratiques qui permettraient de gagner du temps et qui sécurisaient dans l'atelier. »* Ibid, p.177.

² ECKERT Henri, 2006. Op. cit., « Les paradoxes de l'ambiance », pp.139-168.

³ Ibid., p.140.

⁴ Ibid., p.146.

te parler, t'es dans ton coin. J'aime pas », dira Christophe (30 ans, agent de nettoyage-intérimaire). Longtemps manœuvre sur chantier (en menuiserie aluminium), Christophe trouve pesante l'ambiance qui règne dans les grosses unités de production de l'industrie. Suivant un parcours inverse, Jérôme (29 ans) a travaillé dans de nombreuses usines en tant qu'intérimaire avant d'effectuer des contrats dans le bâtiment. Au cours d'une mission de plusieurs mois en tant que livreur dans le BTP, il tiendra des propos similaires :

« L'ambiance sur les chantiers n'a rien à voir avec l'ambiance de l'usine. C'est plus détendu, on blague plus. On s'aide entre nous. C'est vrai que ça gueule souvent mais moi je trouve qu'il y a plus de solidarité. Après, le travail, les chefs, c'est toujours la même galère, sans parler des conditions de sécurité, mais il y a une meilleure ambiance. »

Tout chantier est de nature temporaire, de nombreux ouvriers - aux métiers, entreprises et statuts différents - se côtoient le temps des travaux. Nous pouvons raisonnablement postuler que, sans effacer les barrières contractuelles¹, le fonctionnement et la temporalité du chantier engendrent une coopération spécifique. Les rapports entre collègues se nouent et se dénouent rapidement. En usine, l'ajustement au travail et aux partenaires s'effectuent selon d'autres modalités. Les équipes sont davantage stabilisées dans le temps. Les habitudes de travail se forment, au même titre que l'interconnaissance, plus lentement. Ainsi, la rotation des intérimaires vient perturber ce processus qui modèle l'ambiance des équipes.

Le témoignage de Matthieu (intérimaire de 26 ans) concorde avec cette hypothèse :

« Dans certaines usines il y a vraiment une ambiance spéciale. Enfin, on te fait sentir que tu ne comptes pas vraiment. Comme à J. A. [usine de conditionnement] par exemple. Bon, déjà c'est une chaîne. Les pauses sont indiquées par des sonneries et personne ne se parle. Il y a beaucoup d'intérimaires et beaucoup de femmes, intérimaires aussi. Les usines les plus dures sont celles où il y a beaucoup d'intérimaires. Ça tourne beaucoup. Parce que c'est dur mais surtout parce qu'au niveau des relations entre les gens c'est insupportable. »

Puis Matthieu poursuit son discours en apportant une nuance : *« Après, c'est pas toujours parce qu'il y a beaucoup d'intérimaires. Parfois, il y a plein d'intérimaires mais il y a une meilleure ambiance. Une longue mission que j'ai faite, à Miko [usine de produits surgelés], on travaillait dans des frigos. C'était dur aussi. Mais les équipes restaient plus longtemps. T'as le temps de connaître les gens parce que ça tourne moins. Je pense que ça se ressent au niveau de l'ambiance. Le fait que les gens se connaissent un peu. »*

¹ Voir JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit. Ainsi que : JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., pp.149-173.

Ici encore, l'accent est mis sur l'interconnaissance qui dans certains contextes peine à se former. Matthieu, insiste aussi sur le fait que des relations suivies contribuent à l'amélioration des rapports entre collègues de travail, cela malgré la présence de nombreux intérimaires. Mes interlocuteurs m'ont également dit jauger l'ambiance dès leurs premières heures de travail. La plupart disent pouvoir se faire une idée très rapidement sur ce qui les attendra les jours suivants. Ronan (intérimaire de 25 ans) décrit son arrivée à Profalu en ces termes :

« Au début, quand je suis arrivé c'était cool, il y avait de la musique à fond, ça fumait des joints tout le temps, personne disait rien. On pouvait même lire quand il y avait des petites pauses à cause des coupures de la machine... Après je me suis vite aperçu que c'était pas tout le temps comme ça. Mais ce premier contact, ça m'a rassuré. J'ai vu que les gars avaient l'air sympas. Le premier jour dans les boîtes c'est important. Il faut partir du bon pied. Tu connais personne, après ça dépend des gens... Soit tu parles aux autres, sinon tu restes dans ton coin et y aura personne pour venir te parler. Puis il y a le café, des trucs comme ça. »

La « vie sociale » au travail caractérise l'ambiance pour mes interlocuteurs. C'est à partir de cette « atmosphère » qu'ils perçoivent dès le début d'un contrat que les intérimaires estiment son déroulement sur le plan « humain ». Nous avons vu que les intérimaires et les titulaires tentent de « s'évaluer » les uns les autres lors de ces premières interactions. David (titulaire à Profalu) explique que chaque intérimaire met plus ou moins de temps pour s'adapter à l'ambiance de l'équipe : *« ça dépend s'il reste dans son coin ou s'il vient vers nous »*. Bien sûr, les travailleurs temporaires développent des adaptations pratiques pour adopter un comportement adéquat afin de s'insérer au mieux (et pouvoir rester) dans l'équipe de travail. Ainsi, Florent (26 ans), fort de nombreuses expériences en usine, déclare : *« Moi je m'insère au feeling, ça dépend des atomes crochus. Je vois vite fait ce qui intéresse le mec en dehors du travail par exemple. Le style de musique, le sport, les filles... Je tchatte [discute, bavarde], je vois comment il réagit »*. La situation de rencontre est fortement marquée par ce jeu relationnel où chacun se jauge et mobilise ses références pour se faire une idée à propos de ses partenaires du moment, comme nous l'avons vu précédemment. Toutefois, Florent précise : *« après, tu rencontres souvent des gens qui ont beaucoup d'idées reçues sur les intérimaires. Là, tu peux pas faire grand chose pour les faire changer d'avis. »* Si l'ambiance et les affinités participent à l'insertion des travailleurs temporaires, les relations de travail demeurent marquées par des stéréotypes que nous allons maintenant aborder.

IMAGES ET CARICATURES : MERCENAIRES IMPROBABLES ET FAINEANTS LABORIEUX

Lorsque j'évoque mon sujet de recherche, des considérations sur la « nature » et les « mœurs » des intérimaires ne tardent pas à poindre. Sur le terrain, à l'université ou dans des discussions privées, certains clichés sont récurrents : « *Les intérimaires c'est des gars qui savent rien faire* » (menuisier dans le BTP), « *c'est des bons à rien* » (ouvriers sur machine), « *ils nous prennent notre travail* » (ouvrière en conditionnement), « *c'est souvent des gens instables* » (étudiante en psychologie), « *tous des voleurs !* » (magasinier-stockiste), etc. Il est difficile d'analyser ces discours avec rigueur surtout lorsqu'ils ne sont pas l'objet d'une analyse ciblée et systématique. Néanmoins, il me semble important de ne pas les éluder et de voir sur quels déterminants sociaux s'appuient ces stéréotypes pour médiatiser – d'une manière caricaturale et appauvrie – une certaine réalité. Les préjugés, les simplifications et les généralisations masquent souvent des intérêts, des procédés d'autojustification des places et de l'ordre social¹. Afin de resserrer l'analyse, je n'aborderai ces images qu'à l'aune de mes observations de terrain et de ce que m'en ont dit les travailleurs eux-mêmes au cours des entretiens.

Les rapports entre titulaires et intérimaires sont souvent pétris de méfiances et de suspicions réciproques. Les travailleurs temporaires disent se méfier de la tendance des permanents à leur déléguer les travaux qu'ils dénigrent (« *ils se servent de nous pour pouvoir se reposer* », Filipe, 25 ans) ou suspectent tel employé d'avoir participé à la fin prématurée de leur contrat (« *je suis sûr qu'ils m'ont arrêté à cause d'un gars qui m'aimait pas* », Thibaut, 19 ans). De leur côté, les permanents soupçonnent souvent les intérimaires de rechigner à la tâche (« *si tu les boostes pas, ils font rien, il faut toujours les surveiller* », Tony, chef d'atelier) et leur attribuent la plupart des incidents (les erreurs, les vols, les dégradations de matériels, etc.). Enfin, la présence d'intérimaires matérialise pour les plus anciens la perte des relations de confiance dans un groupe de travail partageant une histoire commune, une vision du métier et une forme de solidarité collective qu'érode ce nouveau type de management marqué par la flexibilité et le *turn-over*².

¹ Pour une argumentation en faveur de l'étude anthropologique des stéréotypes, voir : HERZFELD Michael, 1992. « Pratiques des stéréotypes », *L'Homme*, Vol.32, n°121, pp.67-77.

² Michel Pialoux, retranscrit avec force ce malaise générationnel qui se noue entre ouvriers au fil des mutations du travail à l'usine. Dans la présentation de l'entretien qu'il mène avec un ouvrier (Gérard), qui fut un temps militant, Michel Pialoux écrit : « *la description qu'il fera quelques minutes plus tard, de l'attitude au travail des intérimaires, nombreux dans son atelier, montre bien qu'il a perdu à peu près toute illusion quant à la possibilité que le combat de ceux-ci [il s'agit de bagarres ou de révoltes très ponctuelles et isolées] rejoigne un jour celui des « vieux » ouvriers. Ces intérimaires, il les sent trop loin de lui, pris dans des logiques trop*

Des « délinquants » ?

Qu'il s'agisse de leur mode de vie présumé ou de leur présence au sein des unités de production, les intérimaires sont souvent perçus et présentés comme des individus suspects. La relative surreprésentation de personnes aux parcours heurtés¹ (par la prison, la toxicomanie, le licenciement, etc.) suscite la méfiance de certains employés vis-à-vis de la fiabilité des intérimaires. Gilbert (titulaire de 38 ans) en fit la « démonstration » un matin à Profalu :

« Les intérimaires c'est des branleurs. C'est pas pour vous que je dis ça les gars, vous avez l'air de jeunes biens. Mais les autres, ceux qui viennent en ce moment au « laqué », c'est autre chose. Comme l'arabe qu'on a en ce moment, Haroun, je suis sûr qu'il trafique. D'ailleurs, les gendarmes ne se sont pas trompés². Tu ne peux pas leur faire confiance : des taulards, des toxicos, voilà ce qu'on doit se coltiner chaque jour. Il y en a, quand ils arrivent, on dirait des cadavres, des zombies, tu te demandes comment ils ont fait pour se lever le matin ».

Tous n'émettent pas un jugement aussi tranché et caricatural mais les intérimaires sont souvent soupçonnés par leurs collègues permanents d'être des délinquants, notamment en ce qui concerne le trafic de stupéfiants. Ouvrier à Profalu, David (31 ans) condamne le discours de Gilbert (« *ce petit facho, il a oublié qu'il était intérimaire quand il est arrivé d'Alsace, il n'y a pas si longtemps* ») mais déclare à son tour que beaucoup « *vendent du shit* » : « *quand on voit un intérimaire arriver sur le parking avec une voiture plus chère que les mecs de l'usine et même ceux des bureaux, c'est évident. On sait qu'il trafique* ». S'il est vrai que certains intérimaires peuvent vendre du cannabis, une telle généralisation semble excessive. La voiture dont nous parle David est celle que Filipe (25 ans) a racheté à son père et cet intérimaire qui a travaillé dans le BTP pendant quelques années aspire à devenir policier... Filipe ne participe d'aucune manière à ce commerce contrairement à d'autres intérimaires qui parfois vendent de la résine de cannabis pour pouvoir subvenir à leur consommation

différentes de celles des ouvriers de l'usine. » PIALOUX Michel, 1993. « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine », in BOURDIEU Pierre, 1993. Op. cit., pp.524-525. Voir également CALDERON José Angel, 2010. Op. cit.

¹ Ces intérimaires relèvent de « l'intérim de transition », pour reprendre une catégorie de : FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit.

² Gilbert fait référence à un événement survenu la semaine précédente. Haroun s'était plaint de s'être fait dérober une sacoche contenant 500 Euros. Les gendarmes furent appelés et interrogèrent rapidement les ouvriers. Haroun eut un accident de travail la même journée et ne pu assister à la confrontation. Un des gendarmes conclut qu'il n'était pas logique qu'un intérimaire possède une telle somme et ne donna pas suite à l'affaire.

personnelle (comme Jean-Pascal, 20 ans) ou « *pour arrondir les fins de mois* » (comme Fouad, 25 ans).

Un « exemple » américain

Nous sommes loin des descriptions de Philippe Bourgois sur les dealers portoricains d'East-Harlem, pourtant son analyse peut nous aider à penser les rapports entre la marginalité vis-à-vis de la loi et la ségrégation vis-à-vis du travail. Dans son étude sur les crack-houses à New-York, l'anthropologue décrit des individus dont l'idéal serait d'exercer un travail légal et stable¹. Privés de cet horizon de par leur origine sociale et ethnique, ils trouvent dans l'économie informelle de la rue une alternative face aux maigres possibilités qu'offrent les *jobs* précaires, mal rémunérés et peu sécurisés auxquels ils sont destinés sur le marché de l'emploi régulier. Le revenu tiré de la drogue n'est pourtant pas beaucoup plus lucratif que celui du travail légal (l'auteur définit la plupart des « employés » impliqués dans ces transactions comme des « *smicards du crack* »). Néanmoins, la place sociale que confère cette activité, dans ce que l'auteur nomme « la culture de la rue », permet de masquer sa vulnérabilité face au monde du travail et procure un sentiment de dignité mis en avant par ces salariés de l'illégalité. Ces derniers, régulièrement rejetés par le système d'emploi, justifient leur implication dans le trafic de drogue comme une résistance à l'exploitation quotidienne (qu'ils ont eux-mêmes connus ou par le biais de leurs proches qui exercent des petits boulots dégradants et mal payés). La seule constante reste la pauvreté de cette communauté portoricaine qui se débat entre travail précaire, humiliant et incertain, et le *deal* de drogue, risqué et clandestin. La vente de stupéfiants des intérimaires français, du moins ceux que j'ai pu côtoyer, n'est pas si organisée et ne peut aucunement être comparée à la situation outre-Atlantique décrite par Philippe Bourgois. Néanmoins, l'auteur insiste à juste titre sur les liens entre la position sociale de ces *dealers*, notamment vis-à-vis de leur accès à l'emploi, et leur activité de travail illicite. Les difficultés qu'ont ces individus à trouver une place, qu'ils qualifient de « réglo », expliquent en partie leur implication dans ce commerce.

○ Vols

L'honnêteté et l'intégrité des intérimaires sont régulièrement mises en cause. La suspicion et la méfiance que peuvent susciter leur mode de vie (présupposé) s'appliquent aussi au sein même des entreprises utilisatrices. Plus que leurs pratiques « privées », les intérimaires sont fréquemment accusés des actes délictueux commis dans les unités de production.

¹ BOURGOIS Philippe, 2001. *En quête de respect, Le crack à New York*, Paris, Seuil. Sur ces aspects, voir plus particulièrement les chapitres 3 (« Gérer une maison de crack : toxicomanie, discipline et dignité ») et 4 (« Devenir réglo : respect et résistance au travail ») de cet ouvrage riche en données ethnographiques.

Par exemple, sur le chantier de Décathlon, la question du vol était évoquée dès le début de la mission. Chaque fois que de nouveaux intérimaires se présentaient, Serge (titulaire) répétait à l'assemblée : « *Je tiens à vous prévenir de suite : vous serez tous fouillés à la sortie. Comme ça vous êtes au courant, ça vous évite des ennuis s'il vous prend l'idée de faucher des trucs.* » Serge ne mit jamais sa « menace » à exécution. Ce mode d'accueil des nouveaux travailleurs marque que la « confiance » est loin d'être établie. Et la figure du travailleur « étranger » suffit généralement à justifier de tels discours. Ainsi, la marginalité des intérimaires s'observe autant par la répartition des tâches (comme nous l'avons vu, Chapitre 3) que par la suspicion dont ils font l'objet. Souvent ces deux aspects sont liés, comme le souligne Xavier (intérimaire de 25 ans) à propos de son travail de livreur à ColiPoste :

« Ils pensent qu'on n'est pas dignes de confiance. C'est pour ça qu'on ne livre pas de colis. Ils ont peur qu'on fauche des trucs. Alors que les catalogues comme La redoute, Les 3 suisses, L'Homme Moderne, ça vaut rien. Ce qui peut arriver c'est que le gars ne les livre pas, qu'il les jette. Mais c'est pas bien grave. Le client passe un coup de fil et il en a un autre. »

Xavier établit un lien direct entre les marchandises que prennent en charge les intérimaires et le doute avec lequel l'institution considère ces salariés de passage. Il est significatif de voir que les responsables tentent régulièrement de « prévenir » ces raptus par des mises en garde systématiques.

Cela concerne également le contrôle des fournitures et des tenues de travail prêtées aux intérimaires. A Robertet, deux employées de la lingerie disposent d'imposants classeurs dans lesquels sont répertoriés et contrôlés l'attribution comme la restitution des uniformes des travailleurs temporaires. Tout y est méticuleusement inscrit, inventorié, afin d'éviter que des intérimaires indéliçats repartent avec leurs « bleus » lorsqu'ils quittent leur mission :

Nous devons aller récupérer les blouses des permanents avec Karim. Anita (titulaire, 60 ans) travaille seule aujourd'hui, elle engage la conversation : « *Aujourd'hui, c'est la panique ! [...] Posez le linge là, allez vous changer à côté si vos tenues sont sales, je vous en donne des propres de suite. Et n'oubliez pas de les ramener jeudi, sinon vous ne serez pas payés.* » Nous lui demandons des précisions et Anita nous répond : « *vu que c'est les vacances vous devrez montrer un bon de sortie. C'est moi qui vous le donne quand j'aurai récupéré vos tenues. On fait ça parce que les intérimaires, ils embarquaient toujours des trucs. Ils partaient avec les tenues quand leur mission était finie. Un jour on en a rappelé un qui en avait onze dans le coffre de sa voiture ! Alors maintenant on fait un « bon » de la lingerie pour qu'ils puissent récupérer leurs feuilles d'heures.* »

Cette procédure de contrôle à laquelle doit se soumettre la totalité des intérimaires marque, ici encore, le traitement différencié des travailleurs en fonction de leur régime contractuel (les titulaires ne doivent pas s'y conformer). De plus, lorsque du matériel ou des effets personnels viennent à disparaître, les travailleurs temporaires ne tardent pas à être inquiétés.

Après un vol de balance dans une usine de parfum Nico (23 ans) m'a expliqué que « *quand la police est arrivée, les premiers convoqués... C'étaient les intérimaires. Ils sont même venus chez moi pour faire une sorte de perquisition. Devant mes grands-parents et tout. Je te jure, ça fait vraiment mal au cœur.* » Nico exprime ici son amertume face à une discrimination qu'il juge injuste. Malgré son sentiment d'être condamné du seul fait de son statut, il tente de rationaliser la situation : « *c'est vrai que les salariés de la boîte se connaissent mieux et qu'il y a beaucoup de bordilles¹ en intérim mais il ne faut pas nous mettre tous dans le même sac pour autant !* » Souvent, ce sont les travailleurs temporaires eux-mêmes qui reprennent à leur compte ces explications fondées sur leur extériorité (juridique et symbolique). Thierry (chef d'équipe aux « compos ») me dira lors de mon premier jour à Robertet de cacher mes affaires pour éviter de me les faire dérober, mais c'est un intérimaire (Mohammed, 20 ans) qui précisera : « *avec le passage qu'il y a ici, les intérimaires et tout, il faut se méfier. Les titulaires encore, ça passe, mais les intérimaires c'est souvent des voleurs* ». Ce discours est assez intégré pour être sujet à plaisanterie et l'analogie voleur/intérimaire est régulièrement mobilisée. Voici, un autre exemple, toujours dans cette usine de parfum :

Julie (intérimaire de 26 ans) est chargée d'approvisionner les labos en ustensiles divers qu'elle vient chercher à la laverie. Constatant, en ouvrant la machine, que la plupart des entonnoirs, piles, casses et sous-casses font défaut, elle dit : « *Mais t'as rien ? Elle est où la vaisselle ? Tu la ramènes chez toi, c'est ça... Ah, ces intérimaires, tous des voleurs !* »

Sur le ton de la plaisanterie², Julie évoque un lieu commun que beaucoup d'ouvriers partagent : les intérimaires volent tout et n'importe quoi si on ne les surveille pas étant donné qu'ils peuvent partir à tout moment.

Cet aspect devient particulièrement saillant dès lors que les travailleurs temporaires sont en contact avec des objets de valeur. Nous avons vu qu'ils ne prennent en charge qu'une partie des livraisons à ColiPoste, par exemple (cf. le témoignage de Xavier, *supra*). Les usagers des services de colis, tiennent majoritairement le même type de raisonnement. Dans les

¹ Insulte « provençale » fréquemment usitée pour signifier qu'une personne est méprisante, une « ordure ».

² Ce type de vol apparaît comme improbable : la taille de ces ustensiles ne peut permettre à qui que ce soit de les voler sans se faire repérer.

principaux forums de discussions ou de réclamations sur internet, les intérimaires ne tardent jamais à être invoqués, voire incriminés, afin d'expliquer les vols et les retards de livraison.

En voici quelques extraits issus de différents sites :

« Tous les postiers ne sont pas des voleurs (il y en a quand même), mais il y a aussi de nombreux intérimaires qui sont embauchés via des boîtes d'intérim qui ne viennent que pour des contrats de quelques heures (c'est d'ailleurs anormal). Certains à cause de leur précarité n'ont pas trop de scrupules. » (aufeminin.com)

« C'est devenu fréquent [le vol], car la Poste emploie maintenant des intérimaires dans les centres de tri sans même que le casier judiciaire soit vérifié, alors qu'il y a bien une chose de sensible/ le courrier. » (answersyahoo.com)

« Nous sommes désolés de la façon dont s'est déroulée votre livraison. Nous avons fait suivre l'information auprès du transporteur qui nous a malheureusement confirmé que la personne qui vous a livré était un intérimaire engagé pour les vacances d'été. Il nous a également précisé que cet incident était un incident isolé. « La Boutique Du Net ». » (leguide.com)

« La main d'œuvre à bon marché (intérimaires, jeunes issus des banlieues « défavorisées », etc.) coûte moins cher que des titulaires, ok? Plus de vols? Qu'importe, c'est l'occasion rêvée de proposer de nouveaux produits « traçables » à un prix plus élevé que les envois ordinaires! » (01.net.com)

« La poste préfère engager de la main d'œuvre flexible, jetable avec dans le lot ET ELLE LE SAIT des voleurs, que de faire un recrutement en bonne et due forme ». (doctissimo.fr)

En ce qui concerne la livraison de courrier et de colis, nous pouvons constater que la « moralité » des intérimaires est souvent mobilisée pour expliquer les divers dysfonctionnements de l'entreprise publique. Les vols sont donc attribués à une catégorie d'individus, saisie globalement. D'autant plus que les travailleurs qui la composent sont extérieurs, anonymes, « pas formés voire peu fiables¹ », temporaires, et ne sont ni assermentés ni agents de service public. Ici encore, le travailleur temporaire est un coupable tout désigné. Le phénomène n'est pas nouveau : en 1982, Paul Blanquart s'inquiétait déjà de la criminalisation des « loubards intérimaires ». Il précisait à juste titre qu'« il faut bien constater une superposition, une mise en surimpression, entre le fait d'être « vaurien » au point de vue de l'appareil de production et celui de ne rien valoir moralement (au tribunal de

¹ Pour reprendre les termes d'un internaute (forum.quechoisir.org).

l'opinion publique) et juridiquement (au tribunal tout court)¹ ». L'analyse, qui a trente ans, garde sa pertinence.



43. Surveillance (IPRA)
(Cl. T. Gérard)

Sans défendre une vision « angélique » de l'intégrité des intérimaires, il est tout de même frappant de constater la suspicion quasi unanime dont-ils sont l'objet. On pourrait croire que le statut du travailleur suffit à marquer ou à expliquer sa malhonnêteté. Lorsqu'un titulaire vole, il est rare que son régime contractuel soit mobilisé comme cause ou raison de ses actes. Alors que les menus larcins auxquels se livrent certains intérimaires semblent rejaillir sur tout le groupe. Au cours de ma recherche, je n'ai pas remarqué que ces pratiques soient d'avantage le fait d'intérimaires que de permanents. De plus, les travailleurs temporaires sont le plus souvent écartés de ces pratiques clandestines² ou illégales ; contrairement aux titulaires qui s'accordent pour récupérer certains produits issus de la production (copies de parfums, alcool fabriqué clandestinement, coulage de bois ou d'aluminium, etc.). Les travailleurs temporaires n'ont pas toujours les connaissances, les réseaux, les astuces et les « filons » pour mettre en œuvre ces agissements avec autant de succès. Les vols des intérimaires sont souvent isolés, peu organisés et apparaissent au fil des occasions. Comme Thomas (livreur intérimaire, 28 ans) qui subtilisa quelques vêtements lors d'une mission de livraison pour DHL, la nuit, dans un

¹ BLANQUART Paul, 1982. Op. cit., p.81

² Geneviève Pruvost signale que ces activités clandestines et les « passes droit » que confèrent l'ancienneté ne s'appliquent pas à cette catégorie de travailleurs. De ce fait, et contrairement aux titulaires, « *les intérimaires peuvent ainsi très difficilement faire autre chose que leur tâche durant leur temps de travail* ». PRUVOST Geneviève, 2010. « Le hors-travail au travail dans la police et l'intérim », *Communications*, n°89, pp.173-174.

grand magasin. Lorsqu'il apprit que sa mission allait être stoppée en fin de semaine, ses vols s'intensifièrent. Il dira :

« Ils nous prennent pour des cons, ils refusent de nous payer des heures supplémentaires ou des heures de nuit alors je n'ai plus de scrupules. En bref, je fais un boulot de merde, mal payé et de nuit. Et en plus ils me virent, alors ça me servira au moins à ça. Je ferai des cadeaux et je serai habillé pour l'hiver prochain. »

Généralement, les intérimaires expliquent ces conduites au travers des conditions dégradées et de la place minorée qu'ils rencontrent dans leurs missions. D'autres justifient de la même manière certaines dégradations perpétrées sur leurs lieux de travail.

- Dégradations de matériel

Comme nous venons de le voir les représentations négatives à l'égard des intérimaires sont fréquentes (qu'il s'agisse de la piètre qualité de leur travail, de leur instabilité ou de leur malhonnêteté, etc.). Certaines, peut-être les plus fréquentes, concernent leur manque d'engagement dans les tâches et vis-à-vis de certaines valeurs censées être partagées par les salariés de l'entreprise utilisatrice. Cet aspect est d'autant plus prégnant lorsque les travailleurs temporaires effectuent un contrat dans une « entreprise publique ». Aussi, j'insisterai sur les missions réalisées par des intérimaires en tant que postiers et colipostiers pour appuyer mon argumentation. Mettre l'accent sur ce secteur bien particulier (qui relève du « service public¹ »), sans pour autant m'y limiter, me permettra d'illustrer et de préciser les oppositions, entre ouvriers permanents et temporaires, qui s'articulent autour de la question de l'investissement au travail.

A Coliposte, les intérimaires ont été prévenus à plusieurs reprises de « *ne pas jeter, ni brûler les catalogues* », qu'ils seraient contrôlés et que cette pratique était passible de sanctions judiciaires. Les mises en gardes de leurs responsables (dont la DRH) ont été fréquentes les premiers jours afin de prévenir ces conduites apparemment répandues chez les travailleurs temporaires. Ici, la question de l'engagement, ou plutôt, du désengagement moral du travailleur vis-à-vis de son activité se pose². En effet, certains intérimaires expriment un mépris ou du moins une distance vis-à-vis du travail qui leur est confié. Les intérimaires

¹ Sur ce point je renvoie à l'ouvrage collectif : GALLENGA Ghislaine (dir.), 2012. Op. cit.

² Nous verrons au prochain chapitre (8) que l'investissement des intérimaires est fortement corrélé à leurs aspirations et à la durée potentielles de leurs contrats.

justifient leur distance vis-à-vis des règles comme une réponse au traitement dont ils sont l'objet au quotidien.

Ainsi, Ronan (26 ans) explique qu'il n'a eu « *aucun remord* » lorsqu'il s'est débarrassé d'une partie de sa livraison au cours d'une mission à La Poste :

« Je finissais ma tournée avec plusieurs heures de retard, chaque jour. Sans être payé plus. Soit disant, je devais me « faire à ma tournée ». C'est vrai que j'étais un peu plus rapide au fur et à mesure mais toujours avec au moins 1 heure de retard. Non payée, évidemment. Après ils m'ont mis sur un autre parcours. Là, c'était encore pire. Je me faisais avoir alors je n'avais pas d'état d'âme à jeter les prospectus de pubs. Pas le courrier, mais les pubs. Le courrier je le remettais dans le tri. »

Ronan explique qu'il a commis ces actes parce qu'il s'est senti « lésé » par les autres employés, principalement à cause de son régime d'embauche. L'intérimaire insiste : il n'a pas jeté du courrier mais des publicités. En refusant d'effectuer cette « tâche d'intérimaire », il prend ses distances vis-à-vis de l'institution et du rôle qu'il est censé tenir. Paradoxalement, l'intérimaire, figure emblématique de la « privatisation » de La Poste, adopte une posture proche des « anciens » attachés aux valeurs du service public¹.

De plus, beaucoup estiment qu'il est « normal » de ne pas s'investir outre mesure dans des tâches qui sont considérées par tous comme inintéressantes et réservées aux subalternes. Ces intérimaires effectuent parfois leurs activités d'une manière désinvolte² et, plus rarement, dégradent le matériel qu'ils ont à leur charge. Si ces conduites sont le plus souvent liées aux conditions réelles de leur activité, elles restent pourtant rares sur mes terrains et la plupart des intérimaires (même ceux qui de temps à autres s'y sont livrés) effectuent consciencieusement leurs contrats. Ainsi, nous pouvons raisonnablement postuler que les intérimaires qui « décident » de bâcler leur activité ne font généralement que réagir à l'absence de prescription encadrée du travail ou à un rythme insoutenable. Les dégradations de matériel, que l'on pourrait qualifier trop hâtivement de « sabotage », ne sont généralement que des réponses,

¹ Marie Cartier souligne ce point à partir d'une observation des épreuves orales du concours de postier. Elle écrit : « *En effet, lorsque les jurys font raconter aux candidats leur expérience de travail, ils insistent particulièrement sur les tâches dont ils savent que de nombreux facteurs, et en particulier les "anciens", refusent de les accomplir : la vente de prêts-à-poster, la distribution de publicité, l'acceptation de faire un travail supplémentaire au nom de "l'entraide".* » CARTIER Marie, 2001. « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics », *Genèses*, n°42, p.78.

² « *Si un produit s'en va pas, je m'acharne moins. On m'a dit que ma mission prévue pour un mois s'arrêtait en fin de semaine, alors je m'en fiche maintenant. Le temps qu'ils s'en aperçoivent, je ne serai plus là* » (Agent de nettoyage intérimaire, 25 ans).

ponctuelles et isolées¹, à l'assujettissement qu'éprouvent les intérimaires. Leur statut de travailleurs temporaires, tenus à l'écart des salariés permanents, explique également le désengagement de certains intérimaires vis-à-vis de l'entreprise qui les emploie.

Mercenaires ou boucs émissaires ?

Les travailleurs temporaires se trouvent dans une position délicate en fonction de leur investissement : parfois « feignants » quant ils ne mettent pas assez d'ardeur à la tâche et d'autres fois taxés de vouloir prendre la place des titulaires lorsqu'ils manifestent de l'intérêt pour leur travail. Salariés de passage, peu intégrés dans les équipes, les intérimaires sont régulièrement pensés comme des individualistes. Cet aspect est d'autant plus marqué lorsqu'ils sont employés dans le secteur public². Les précaires y matérialisent l'intrusion de logiques généralement observées dans le « privé » mais qui sont désormais bien implantées dans l'entreprise publique. La plupart du temps, ces travailleurs représentent pour les syndicats et pour de nombreux postiers une remise en cause du statut de fonctionnaire (la direction de La Poste ayant eu recours à ces employés temporaires au moment des grèves³). Le sociologue Paul Bouffartigue remarque que dans ce secteur, où le syndicalisme conserve une influence conséquente, subsiste « *sinon une hostilité, du moins une indifférence à l'endroit des salariés hors statut*⁴ ». Il souligne que ces travailleurs précaires ne se rapprochent du syndicalisme qu'une fois le CDI obtenu. Malgré leur distance vis-à-vis des syndicats, les travailleurs temporaires sont systématiquement mentionnés dans les revendications des grévistes (au-delà de l'usage illégal d'intérimaires durant les conflits

¹ D'ailleurs elles n'apparaissent généralement que lors de missions courtes (ou écourtées), après un conflit avec la hiérarchie, suite à des changements d'activités soudains, etc. Nous aborderons plus en détail ces situations dans lesquelles les intérimaires choisissent de s'investir ou de s'économiser dans les tâches qu'ils accomplissent au Chapitre 8 de cette Thèse.

² Le recours à l'intérim dans les fonctions publiques (d'Etat, territoriale ou hospitalière) est autorisé dans certains cas : pour remplacer ponctuellement un agent absent, en fonction d'un besoin occasionnel ou saisonnier ou lors d'un accroissement temporaire d'activité. L'administration peut décider de recruter un agent non-titulaire pour une période donnée ou faire appel à une entreprise de travail temporaire. L'embauche d'intérimaires s'effectue dans le même cadre juridique qui s'applique aux entreprises privées censé limiter ce recours à des besoins ponctuels afin d'éviter la constitution de deux catégories de travailleurs (permanents/temporaires, stables/précaires). <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1504.html?artsuite=1>

³ Ce recours à l'intérim, pourtant interdit par son cadre juridique (Loi du 03/01/72, ordonnance du 02/02/82, Loi du 25/7/85, du 19/7/90, etc.), a été constaté à de nombreuses reprises, comme avec l'emploi d'intérimaires de l'agence « Manpower » à l'automne 1974. Plus récemment, (le 16 février 2006) la direction opérationnelle du colis d'Ile de France a été condamnée pour avoir recruté des intérimaires pour remplacer les salariés grévistes de l'agence ColiPoste d'Alfortville (94).

⁴ BOUFFARTIGUE Paul, 2009. « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à La Poste », in BEROUD Sophie, BOUFFARTIGUE Paul, 2009. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute. [En ligne : <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00382000/en/>].

sociaux). Généralement, les intérimaires sont accusés de contribuer à l'intensification de l'activité des employés titulaires, de précariser leur statut et de donner une mauvaise image de leur profession¹.

Nous pouvons l'observer dans le mouvement de grève de mai 2006 dans le département des Bouches du Rhône (13) étudié par Paul Bouffartigue. Cette grève de 23 jours et suivie à 90 % a été l'initiative d'anciens précaires, suite au licenciement de 2 salariés soupçonnés de vol. Ces nouveaux « colipostiers » se sont sentis insultés par cette suspicion et certains n'ont pas tardé à la reporter sur des plus précaires qu'eux : les intérimaires. Le sociologue reprend « l'analyse » des grévistes : « *la médiocre qualité du travail des livreurs travaillant en intérim ou en sous-traitance, par ailleurs non assermentés, se retourne également contre eux puisque les réclamations des destinataires s'adressent spontanément aux salariés de la Poste*² ». Ainsi, les régimes d'embauche se révèlent au moment des grèves comme des éléments qui marquent des clivages et des appartenances parmi les salariés de La Poste. Distinctions qui sont, comme nous l'avons vu, manifestes au quotidien et qui ne se limitent pas à la fonction publique.

Il est fréquent que les travailleurs temporaires soient considérés par les permanents comme « des « acteurs symboliques » fixés en pôles négatifs vis à vis desquels les échanges s'emploient essentiellement à construire de la différence et de la distance » pour reprendre l'analyse de Gérard Althabe³. Voleurs de travail ou profiteurs du système, incapables ou fainéants, salariés de « seconde zone » qu'il faut sans cesse surveiller, etc., les représentations négatives à leur rencontre contribuent à broser un « *portait mythique de l'intérimaire*⁴ ». Tour à tour, les intérimaires sont présentés comme les responsables ou les victimes de la précarisation du travail. Du symbolique, voire du mythologique, participe à les placer en *exclus*, ou en *ennemis*, de *l'intérieur* pour reprendre les formules de Pierre Bourdieu ou de

¹ Néanmoins, il peut aussi arriver que les grévistes réclament le passage de tous les personnels en CDD et les intérimaires en CDI, comme en novembre 2009 à l'agence ColiPoste de Longvic (21).

² BOUFFARTIGUE Paul, 2009. Op. cit. Déjà souligné par l'auteur dans un document d'études de la DARE, 2008 : *Enquête sur trois secteurs : la poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité*, n°143, p.26. La division des salariés « *strates hiérarchiques plus ou moins déconsidérées* », l'éclatement des statuts, participent de « *l'intériorisation d'une part importante des salariés précarisés d'une distance avec ces structures professionnelles* » comme le précise le sociologue Stéphane Le Lay. LE LAY Stéphane, 2007. « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernamentalité des classes populaires », *Interrogations*, n°4. [En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/article.php?article=83#C18>]

³ ALTHABE Gérard, SELIM Monique, 1998. *Démarches ethnologiques au présent*, L'harmattan, Paris, p. 69.

⁴ Je reprends ici la référence à Albert Memmi à propos du « *Portrait mythique du colonisé* » : MEMMI Albert, 1985 (1957). *Portrait du colonisé, portrait du colonisateur*, Paris, Gallimard, pp.99-109.

Maurice Godelier¹. La place qu'ils occupent dans l'organisation du travail, leur savoir-faire partiel, leur méconnaissance des lieux, des gens et surtout leur vulnérabilité contractuelle sont autant d'éléments qui contribuent, non seulement, à renforcer les conduites « suspectes » des travailleurs temporaires mais également à entretenir la méfiance dont ils sont l'objet. Ces caractéristiques matérialisent une distance, renforcent les stéréotypes et parfois les antagonismes, entre salariés aux régimes d'embauches distincts. Cette distance, à la fois contractuelle et symbolique, qui sépare les travailleurs tend généralement à créer une opposition et à imposer une image du groupe adverse².

Ce phénomène, qui reste le plus souvent implicite sur les lieux de travail (qui relève de « l'ambiance », cf. *supra*), est parfois clairement évoqué par mes interlocuteurs au cours des entretiens. William (intérimaire de 26 ans) déclare : « *les intérimaires ils ont une mauvaise image, j'ai remarqué. Les autres se méfient de nous.* » Florent (intérimaire de 25 ans) déplore à son tour :

« L'intérimaire passe trop souvent pour quelqu'un qui ne sera pas convenable sur tous les aspects : le retard, le manque d'hygiène, peu de motivation, celui qui est là par hasard... En fait, pour eux, beaucoup d'intérimaires manquent de motivation mais c'est lié aux tâches qu'on leur donne ».

Aussi, la plupart des intérimaires expliquent la « mauvaise image » dont-ils souffrent par les conditions d'exercice de leur activité. D'autres, comme Jérôme (intérimaire de 28 ans), considère que les préjugés de certains de ses « collègues³ » permanents à son égard sont injustifiés :

« Les gens, ils pensent que les intérimaires c'est juste des étudiants qui cherchent à se faire quelques sous ou des branleurs qui font ça pour le chômage. Moi, je suis ni l'un ni l'autre. Je cherche du boulot, c'est tout. Mais cette image, ça te colle à la peau quand t'es intérimaire. [...] Dans ma dernière mission, les gars ils étaient aigris, en plus t'es un intérimaire. Ils sont un peu jaloux à cause de la paye, parce qu'ils croient qu'on gagne plus. Et c'est des golgoths [très costauds], ils sont contents de te montrer qu'ils bossent plus que toi. Pareil, ils n'avaient pas de pause et ils étaient contents ! S'ils savaient les

¹ BOURDIEU Pierre, 1993. Op. cit. ; GODELIER Maurice, 1996. Op. cit., pp.88-90. Maurice Godelier écrit que les rapports de domination « se trouvent exprimés, interprétés, légitimés dans l'univers idéal »

² Sur ce sujet, voir : GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., pp.49-51.

³ Sur la remise en question de la notion même de « collègue » chez les travailleurs temporaires suédois (par le biais de l'individualisation des travailleurs), voir : GARSTEN Christina, 2004. « "Be a Gumby". The Political Technologies of Employability in the Temporary Staffing Business », in GARSTEN Christina & JACOBSSON Kerstin (eds.), 2004. *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*, London, Palgrave.

boulots, pire que celui là, que j'ai fait, ils se seraient moins fatigués à chercher à m'impressionner. En plus, je ne cherchais même pas à me faire embaucher là bas. J'espère trouver un peu mieux quand même. »

Le témoignage de Jérôme pointe les rapports « tendus » qui opposent parfois intérimaire et titulaires. Selon lui, les travailleurs permanents cherchent à impressionner les temporaires qu'ils pensent feignants, voire privilégiés par leur régime d'embauche. Jérôme estime que cet avis n'est pas fondé et qu'il ne correspond en rien à l'image de « l'intérimaire » que les titulaires semblent mobiliser à son égard. Il peine à obtenir une rémunération suffisante chaque mois pour honorer son loyer, enchaîne des missions courtes et pénibles et souhaite se fixer dans une entreprise. Le préjugé dont il se sent la victime l'amène à son tour à s'opposer aux pratiques des permanents et, malgré son aspiration à la stabilité, il déclare ne pas vouloir être embauché par cette entreprise. Comme Jérôme, de nombreux intérimaires disent « *sentir une mauvaise ambiance* », qu'ils ont « *l'impression* » qu'on se méfie d'eux, d'être des « intrus », etc., du simple fait de leur statut de temporaire.

Le sociologue Dominique Glaymann note que : « *L'opposition entre les salariés en fixe et les intérimaires « mercenaires » et « nomades » peut même tourner à la compétition*¹ ». Parfois, les intérimaires reprennent d'eux-mêmes cette conception de l'emploi et du travail dit « à la carte » : version plus valorisante de l'aléatoire qui permet de préserver l'image de soi en affirmant pouvoir quitter de soi-même son emploi plutôt que de subir les renvois successifs (voir Chapitre 11). Cette position constitue également une protection symbolique pendant l'activité de travail : dire ne pas craindre la fin de mission, c'est poser des limites à la subordination. L'image du « mercenaire » qui remplit des « contrats de missions » en fonction de ses besoins et de ses envies, libre de choisir sa destination dans un nomadisme de l'emploi est séduisante. Elle peut être mobilisée pour faire face à d'autres conceptions (régulièrement mobilisées elles aussi) moins valorisantes du travailleur feignant, incapable ou « je-m'en-foutiste », du déclassé, du marginal ou du sous-prolétaire chargé des tâches les moins nobles. Les intérimaires sont alors pensés comme des « profiteurs » ou des « perdants ». Le plus souvent, la figure du mercenaire cohabite avec celle de l'inemployable sans que soit questionné l'état du système d'emploi.

Paradoxalement, c'est l'inconstance des travailleurs intérimaires qui leur est reprochée alors que la plupart d'entre eux subissent les fins de missions soudaines et aspirent à la stabilité de

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p. 220.

l'emploi. Ce que l'on pourrait ici qualifier de « stigmatisation statutaire » a été évoqué à de nombreuses reprises par les intérimaires : « *vu qu'on est intérimaire les gens sont toujours en train de s'interroger sur nous, de chercher la petite bête* » (Ronan, 26 ans) ou « *de toute façon, dès qu'il y a quelque chose qui ne va pas c'est toujours la faute de l'intérimaire ! C'est trop facile* » (Farouk, intérimaire à Profalu, 28 ans). Lorsqu'ils travaillent dans l'entreprise publique, les intérimaires représentent l'intrusion de salariés du « privé » qui viendraient ébranler les fondations du service public en voie de précarisation. Ce dernier point fait écho à l'analyse de Françoise Zonabend sur les travailleurs du nucléaire qui explique que les intérimaires « *sont souvent désignés par les autres comme de possibles fauteurs de troubles* » et sont les premiers soupçonnés lorsqu'un incident survient : « *Cette catégorie de travailleurs qui gravitent autour de l'usine sans en faire véritablement partie constitue un groupe « bouc émissaire » idéal. Difficile, dans cette perspective de s'en passer¹* ». L'ethnologue perçoit très finement que c'est la situation liminaire des intérimaires qui les place dans une telle position. Selon René Girard les victimes émissaires appartiennent à des « *catégories pas franchement extérieures, mais marginales²* ». C'est cette qualité de légère extériorité qui va permettre de polariser les tensions du groupe sur des *êtres sacrificiels* en excluant tout risque de vengeance³. Par le biais de ce mécanisme social et inconscient, une victime, dont l'innocence ou l'impuissance n'apparaît plus, est désignée comme responsable des maux qui travaillent l'ensemble d'un corps social. Si la fonction sacrificielle vise à rétablir la cohésion d'une communauté en crise, on peut comprendre le rôle que joue cette catégorie de travailleurs dans les profondes mutations qui frappent l'entreprise publique depuis plusieurs années ainsi que dans les unités de production (privées) où l'intensification et la précarisation du travail ont contribué à dissoudre le « groupe ouvrier ». Au-delà de leur régime d'embauche, il importe dès lors de prêter attention aux mécanismes qui contribuent à produire la marginalité des intérimaires sur leur lieu de mission.

DES TRAVAILLEURS A LA MARGE

Comme nous l'avons vu, les intérimaires constituent une catégorie de travailleurs situés à la périphérie du reste des ouvriers : dépourvus des insignes de l'entreprise qui les emploie et

¹ ZONABEND Françoise, 1989. Op. cit., p.119.

² GIRARD René, 1972. Op. cit., p.375.

³ Je reprends ici les termes de Colette Pétonnet qui écrit : « *Tous les auteurs s'accordent à dire que les êtres sacrificiels doivent faire partie de la communauté mais se distinguer par une qualité de légère extériorité, par un type de rapport qui exclut le risque de vengeance* », PETONNET Colette, 2002. Op. cit., p.377.

cantonnés à des travaux d'appoints ou habituellement dévalorisés par les salariés permanents. Ces derniers se désolidarisent fréquemment d'une main d'œuvre temporaire accusée de tous les maux. Aussi, la position précaire et périphérique des intérimaires est souvent synonyme de « mise à la marge ».

La liminarité et la marginalité résultent de dispositifs sociaux, symboliques et économiques, comme le souligne l'ethnologue Daniel Terrolle à propos des « Sans Domiciles Fixes¹ ». Une telle démarche peut nous aider à comprendre la condition sociale des intérimaires, souvent placés à la marge (que ce soit vis-à-vis de l'emploi permanent ou au sein des unités de production²). « Travailleurs extérieurs », les intérimaires exercent leur activité au sein d'entreprises qui les « accueillent ». L'organisation de la production en flux tendus s'appuie structurellement sur ce volant flexible de main d'œuvre ; cette flexibilité n'est pas toujours synonyme de mobilité. En effet, il arrive fréquemment que des intérimaires travaillent durant plusieurs mois, voire plusieurs années, au sein de la même entreprise. Comment se maintient, dans ces conditions, cette position de marginalité ? Peuvent-ils toujours être considérés comme des travailleurs « extérieurs » (et vis-à-vis de quel « intérieur ») ? A partir de quels moments changent-ils de statut ?

A ces questions, mes interlocuteurs (intérimaires comme titulaires) répondent généralement par l'entrée du régime d'embauche. La condition de marginalité ou d'extériorité des travailleurs temporaires semble se justifier par leur contrat de travail d'une manière tautologique. Pourtant, lorsqu'ils décrivent leur quotidien et les variations de leur place dans les unités de production, ces salariés nous fournissent des éléments qui permettent de saisir d'une manière plus concrète le processus de mise à l'écart. Matthieu (intérimaire de 26 ans) déclare :

« On est jamais mis au courant des trucs qui se passent. Les salariés, l'agence, les chefs, ils ne communiquent pas avec nous. Ils font leur sauce entre eux. On n'est pas au courant des enjeux. Par exemple à Miko : ça faisait un an que j'y étais, je m'entendais bien avec tout le monde, j'avais même quelques responsabilités, mais je n'ai pas pu prévoir ma fin de mission. Les baisses de commandes, même les hausses, tu ne sais jamais ce qui se passe. Tout se trame dans ton dos. Ce n'est pas qu'ils le cachent, enfin je ne crois pas. Ils se disent juste que ça ne te concerne pas. Alors que t'es au boulot tous les jours et qu'au final t'es le premier concerné. Plus que les embauchés, à la limite. »

¹ TERROLLE Daniel, 1995. Op.cit.

² Ici encore, il ne s'agit pas de confondre l'état de marge dans lequel sont placés les « SDF » vis-à-vis de la société de celui des intérimaires. Toutefois, la visée comparative de l'ethnologie peut nous aider à saisir certains mécanismes sociaux qui produisent la liminarité et la marge.

Pour Matthieu, les intérimaires se situent en tiers dans les échanges entre travailleurs. Les travailleurs temporaires sont tenus à l'écart d'informations qui parfois les concernent au premier chef. On voit que Matthieu a le sentiment d'être maintenu dans un état d'ignorance malgré son ancienneté et les responsabilités qui lui incombent. L'intérimaire souligne que sa situation n'est pas forcément le résultat de stratégies volontaires de la part des titulaires mais que, de fait, il n'est pas tenu informé (y compris des aléas de la production qui ont des effets directs sur son avenir¹).

Si globalement les intérimaires se sentent mis à l'écart des enjeux du travail, la séparation n'est pas uniquement symbolique et ne se limite pas aux discours. Je prendrai ici quelques exemples issus de mon terrain à Profalu pour appuyer cette constatation. Plus d'un tiers des ouvriers de cette usine scindée en plusieurs PME étaient intérimaires au moment de l'enquête. Certains ont été embauchés mais la plupart ont occupé des postes de travail durant plusieurs mois sans être recrutés directement. Malgré leur ancienneté dans l'entreprise, les intérimaires étaient traités différemment des embauchés :

Par exemple, il faut plusieurs semaines avant que les membres de la direction ne viennent saluer directement les intérimaires lorsqu'ils s'aventurent dans l'atelier. Les travailleurs temporaires, même les plus anciens, ne sont pas conviés aux « pots » de fin d'année (Noël et fin juillet). Leurs contrats sont arrêtés à l'heure où aura lieu l'événement², l'heure ne leur est pas payée et ils ne profitent pas des boissons, petits fours, etc.

Durant quelques mois, une « réunion d'équipe » se tenait en fin de semaine, au moment où les salariés du matin « croisaient » ceux de l'après-midi. Cela faisait plus de 6 mois que nous travaillions avec Greg (21 ans) dans ce secteur, j'occupais le poste d'un titulaire qui venait de démissionner en binôme avec un autre intérimaire (Filipe, 25 ans). Malgré notre rôle déterminant dans ce secteur, nous étions écartés de cette réunion qui se tenait à quelques mètres de nous. Chaque vendredi, nous devions balayer l'atelier pendant que les titulaires faisaient le « point » sur la semaine écoulée.

Enfin, les travailleurs temporaires sont exclus de certaines pratiques clandestines, comme le coulage. Les fardeaux de profilés sont encadrés par des cornières, généralement en carton rigide ; toutefois, certains fardeaux sont soutenus par des cornières en aluminium. Ces barres sont censées être entreposées avec le « rebus » et faire l'objet d'un comptage

¹ Nous reviendrons sur ce point au Chapitre 10.

² Il me faut signaler ici une exception. A une époque, le responsable du « Brut » (Louis, 45 ans) estimait cette ségrégation injustifiée et conviait les 3 intérimaires du matin à venir participer à ces moments de sociabilité. Seuls intérimaires, nous ne passions pas inaperçus, les remarques de nos collègues permanents allaient bon train, ce qui ne manquait pas de susciter la gêne chez certains d'entre nous. D'autres en profitaient pour se nourrir copieusement et boire quelques verres d'alcool sous les « vannes » complices de leurs collègues du « Brut ».

systématique. Mais le contrôle de cette activité reste difficile étant donné l'irrégularité de ce mode de conditionnement. Certains ouvriers, assistés par des intérimaires, mettent de côté cet aluminium et le donnent séparément au ferrailleur lorsqu'ils apportent le rebus. Ils tirent donc un revenu de cette pratique planquée. Malgré cela, les bénéficiaires que rapporte le coulage des cornières en aluminium ne profitent pas aux intérimaires qui y participent¹. Les travailleurs temporaires font encore l'objet d'une « ségrégation statutaire » même s'ils sont présents à chaque étape de cette « chaîne » : ils portent, cachent, chargent et déchargent cette marchandise, sans que ne leur soit octroyé un petit pécule.

Qu'il s'agisse de pratiques informelles ou d'événements institutionnalisés², les intérimaires sont généralement « tenus à l'écart ». La direction oublie, ou plutôt évite, de prendre en compte une partie des salariés. Une frontière, une limite, s'établit entre les intérimaires et les embauchés qui travaillent ensemble mais sont séparés lorsque les salariés « appartenant » à l'entreprise partagent un moment collectif. Cela peut prendre la forme d'interdictions formelles ou être de l'ordre du sous-entendu : à Robertet, « la galette de rois » n'est pas réservée aux titulaires mais les intérimaires ne sont pas tenus de s'y rendre. En fin d'année, toujours dans cette usine, les titulaires reçoivent un « colis » avec une dizaine de copies de parfums « de marque » alors que les temporaires n'en auront qu'un seul ; de même, les permanents percevront une prime (environ 300 Euros) sur leur salaire tandis que les intérimaires les plus anciens recevront une somme moindre (de 20 à 50 Euros), en liquide et dans une enveloppe de main à la main, malgré leur participation au moins équivalente tout au long de l'année.

Ces exemples sont issus de terrains réalisés dans des unités de production où les intérimaires peuvent rester durant de longues périodes (plusieurs mois voire quelques années). Mais lorsque le *turn-over* est plus important l'exclusion des travailleurs temporaires apparaît encore plus marquée (bien que la plupart des salariés soient intérimaires). Pour les ouvriers permanents il est familier, au sens de habituel, de côtoyer ces inconnus (qui le resteront plus ou moins en fonction de l'organisation de la production). La « figure » de l'intérimaire n'est donc pas exceptionnelle même s'il s'agit d'individus singuliers. Evoquant ce « type » de mission, Ronan déclare : « *on est pas vraiment pris en compte pour ce qu'on est. On est*

¹ Certains titulaires ne souhaitent pas prendre part à cette activité et choisissent de ne pas recevoir d'argent. « Choix » qui ne s'applique pas aux intérimaires qui n'en tireront aucun bénéfice, même s'ils le souhaitent.

² Pour une réflexion sur les fêtes organisées ou officieuses sur les lieux de travail, voir : MONJARET Anne, 2001. « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, n°8, pp.87-100.

« l'intérimaire de service ». On est dans le même lot pour les autres, qui eux sont là tout le temps. Ils ne font même plus attention à nous. Comme des étrangers. » Autre signe marquant du « sentiment d'extériorité », Ronan compare sa situation à celle de « l'étranger ». Cette mise en parallèle, nous la retrouvons également dans l'analyse que propose Nicolas Jounin au sujet des intérimaires du bâtiment : « *Etre travailleur « extérieur », sous-traitant ou intérimaire, sur un site de travail, c'est un peu comme être étranger : bien qu'indispensable, on n'est jamais que toléré¹* ». L'intérimaire est indispensable mais l'individu qui occupe ce statut l'est moins. La rotation de la main d'œuvre temporaire, la révocabilité et l'interchangeabilité, placent les travailleurs temporaires en position de porte-à-faux vis-à-vis de leur « intégration ».

Etrangers au quotidien

L'intégration a déjà été étudiée dans un contexte très différent et à une échelle toute autre par des sociologues de l'immigration. Je conviens que ce parallèle comporte des limites évidentes, néanmoins ces analyses fournissent une grille de lecture intéressante (si on garde à l'esprit que ces situations ont leurs particularités et leurs conséquences respectives). En effet si l'étranger peut être expulsé du territoire national, les intérimaires peuvent l'être des unités de production. Pour éviter que ce « séjour » ne s'arrête précipitamment, les intérimaires devront rassurer les titulaires en leur montrant qu'ils sont disposés à collaborer mais ne souhaitent pas prendre leur place. A propos des immigrés, Abdelmalek Sayad souligne que « *Rassurer l'autre est souvent la condition de sa propre sécurité²* ». Dans le même ordre d'idée, l'intérimaire doit montrer une image de lui-même qui se veut neutre car, comme le constate le sociologue³, lorsqu'on est chez les autres on doit savoir se tenir et se conduire comme l'exigent les maîtres des lieux en respectant l'ordre institué. Ainsi, lorsqu'un intérimaire ne se conduit pas comme « il le devrait », les titulaires le « remettent à sa place » de diverses manières. Les ouvriers permanents sanctionnent les intérimaires trop pressés d'être considérés sur un pied d'égalité : symboliquement, comme nous l'avons vu au sujet des plaisanteries, ou plus concrètement par un arrêt de mission.

Ces rappels à l'ordre, qui participent à la normalisation des conduites et à la réaffirmation des rangs hiérarchiques, concourent paradoxalement à l'intégration des intérimaires au sein des

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.54.

² SAYAD Abdelmalek, 1999. « Immigration et « pensée d'Etat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°129, p.11.

³ Ibid.

collectifs. Les travailleurs temporaires qui adoptent une attitude conforme (rester à sa place, exécuter les consignes sans rechigner, se débrouiller seul, respecter les modes de sociabilité en vigueur, etc.) seront peu à peu inclus dans les équipes. L'accès à cette légitimité temporaire est fait d'injonctions contradictoires : participer tout en restant en retrait, s'impliquer sans s'imposer, espérer sans trop attendre. Autant d'épreuves qui installent les intérimaires dans une période d'évaluation permanente. Encore faut-il que ces derniers parviennent à trouver une place qui convient au plus grand nombre.

SAVOIR « SE PLACER »

Nous l'avons vu, dans chaque unité de production, le séjour des travailleurs temporaires prend la forme d'un parcours, encadré par les hiérarchies formelles et informelles, au sein duquel leurs places se dessinent. Ils peuvent parfois se retrouver dans des équipes qui sont en conflit sur des valeurs et des conceptions de leurs activités, relevant de logiques d'actions ou de subjectivation¹ distinctes. Ces antagonismes qui naissent le plus souvent de la division du travail opposent également les ouvriers à l'encadrement. Les intérimaires, comme nous l'avons vu, doivent composer avec les ordres contradictoires que leurs donnent, tour à tour, les ouvriers, les chefs d'équipes et les responsables d'ateliers. Ces divers niveaux hiérarchiques ont généralement une influence convergente quant au « verdict » qui sanctionnera la qualité du travail des intérimaires. Ils doivent œuvrer à être appréciés par chacun de ces protagonistes. Pourtant, les échelons et les fonctions ne sont pas toujours perçus clairement par les travailleurs temporaires qui découvrent le travail, les lieux et les gens. Nous pouvons le voir dans l'extrait suivant, issu d'une mission à ColiPoste :

Deux intérimaires sont chargés de trier des catalogues par « villes » dans différentes « grenouilles² ». Ils sont affectés à cette tâche par Patrick, chef d'équipe. Puis un responsable vient réorienter leur activité : « *vous vous embêtez pour rien, vous n'avez qu'à les jeter dans les casiers derrière la table de tri.* » Alex (intérimaire de 21 ans) semble embêté et ne sait qui écouter. Il interroge alors son collègue temporaire : « *Pourquoi tu l'écoutes ? Patrick va nous engueuler s'il nous voit faire ça. Qu'est-ce qu'on fait ?* ». L'autre intérimaire lui répond alors de ne pas trop se poser de questions, d'autant plus que la nouvelle tâche est moins fastidieuse. Alex s'exécute à contrecœur.

¹ Sur ce point, voir notamment, un article de François Hoarau qui décrit ces « *conflits de subjectivation* » entre rippeurs, menuisiers et électriciens dans la communauté d'Emmaüs. HOARAU François, 2009. « La communauté d'Emmaüs de Besançon : des sujets et des objets pris dans des réseaux d'actions sur les actions », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, 2009. Op. cit., pp.265-289.

² Containers grillagés munis de roulettes.

Lorsque Patrick revient il « passe un savon » aux intérimaires. Alex tente de se dédouaner en incriminant l'autre intérimaire : « *tu vois, je te l'avais dit* ». Celui rétorque à son tour qu'un employé leur a dit de faire différemment. « *Qui ?* », demande alors Patrick. « *Monsieur L., je crois* » répond l'intérimaire. Patrick repart en fulminant et les deux intérimaires poursuivent leur activité. Alex déclarera après cette brève altercation : « *Ah ! L'autre, c'était son chef ! Je ne l'aurai jamais imaginé. Au Mc Do, ça ne marche pas pareil.* » Son expérience de l'intérim se résumait jusqu'alors à quelques déchargements et il était plus familier avec le travail dans la restauration rapide.

Dans ces notes de terrain, le jeune Alex n'a pas su identifier les fonctions de ses interlocuteurs. Cette activité que l'on pourrait qualifier de « repérage hiérarchique » n'est pas évidente et à l'image de son collègue la plupart des intérimaires choisissent de s'exécuter sans « *trop se poser de questions* », tout en se plaçant dans la posture de « *l'intérimaire qui fait ce qu'on lui demande* » (pour reprendre des expressions courantes), se situant ainsi par delà les désaccords des salariés permanents.

Pour d'autres - ou à d'autres moments (car ces postures vis-à-vis de la hiérarchie ne sont pas contradictoires) -, il est pertinent d'identifier qui dispose d'un pouvoir plus important au sein des équipes. Parfois, prendre parti et se ranger du côté des salariés les plus influents permet aux intérimaires d'obtenir quelques avantages en retour. Josselin (intérimaire de 24 ans) déclare :

« Moi, j'essaie de comprendre les places des titulaires. Comme là, il y a un gars, Marino, on était au collège ensemble. Il fait un peu le chef avec deux petits jeunes, comme je le connais un peu, quand il n'est pas là j'ai un peu sa place et je tiens à la garder. Il faut montrer aux autres que c'est pas la fête, mais quand même il faut se faire apprécier par un peu tout le monde. Si tu t'entends bien avec les gens, c'est une protection, on t'embête moins si on sait que t'es apprécié ».

Cet intérimaire me dira à plusieurs reprises au cours de l'entretien qu'il est nécessaire de « *se faire apprécier par certains pour être plus tranquille* » et « *que les autres peuvent moins t'embêter lorsque t'es dans un camp* ». Sa tactique ne vise pas directement à obtenir une intégration durable¹ mais constitue une « *protection nécessaire* », selon ses termes, pour faire face à une situation où la surveillance est accrue. Ces propos sont confirmés par ceux de William (intérimaire de 27 ans) :

¹ Son usage de l'intérim n'est que temporaire, Josselin souhaite trouver un emploi dans le marketing.

« Je travaille à Cargill [usine de l'agro-alimentaire] en ce moment, aux arômes. Maintenant j'ai de l'expérience, je fais le renard. Je jauge les gens tout le temps, je regarde jusqu'où je peux aller pour pas trop m'embêter. Si je peux me faciliter la vie c'est mieux, non ? Là bas, il y a le coin des antillais par exemple. Je m'entends bien avec eux. Je pense qu'ils croient que je suis des DOM-TOM moi aussi, alors ils m'ont « à la bonne ». Du coup, je suis plus tranquille. Ça y est, j'ai le vice. »

Josselin et William disent « *jauger* » ou « *comprendre* » les places et les positions des travailleurs permanents. Ils s'appuient sur des classifications informelles pour asseoir leurs places parmi les titulaires. Pour décrire sa démarche, William emploie encore une fois le terme de « vice¹ ». Dans un article sur les ouvriers de la réparation navale, Jean-Louis Tornatore définit le vice comme « *capacité à gérer un statut et des qualifications localement interprétées*². » Le « vice » dont parle William consiste également à trouver des moyens d'être protégé par certains titulaires en prenant place parmi les segmentations qui sont à l'œuvre dans les lieux de travail. Cette posture est également adoptée par Matthieu (26 ans) qui déclare : « *Après 7 ans d'intérim, j'ai appris beaucoup. En intérim on apprend sur les autres et sur soi. Dans la douleur le plus souvent, mais on apprend à trouver une attitude, une manière d'être. Il faut savoir s'impliquer à des moments et rester à sa place dans d'autres* ». Le cadre social au sein duquel s'effectuent les rapprochements entre titulaires et intérimaires est marqué par l'arbitraire. C'est souvent pour réduire cette part d'incertitude et pour en limiter les effets que les travailleurs temporaires tentent de se faire apprécier par leurs collègues de travail. Il reste que les affinités et les protections ne sont pas systématiques.

Dans ses *études sur la condition sociales des malades mentaux*, Erving Goffman³ signale que les reclus postulent à certains travaux afin d'améliorer leur condition dans l'institution totalitaire de l'asile. L'attribution d'un poste de travail devient pour eux un moyen d'obtenir des bénéfices secondaires : l'accès aux « zones franches » où la surveillance est moindre, la possibilité de fumer ou de détenir des objets personnels, d'avoir des contacts avec d'autres reclus, des biens matériels, de la nourriture, etc. Ainsi, les sujets cherchent des affectations pour les facilités qu'elles offrent⁴ et c'est la possibilité d'améliorer son sort qui détermine en premier lieu le choix d'une affectation. Des mécanismes similaires peuvent être repérés en ce qui concerne la condition d'intérimaire. Les travailleurs temporaires vont généralement tenter

¹ Ce « vice » s'applique également dans l'optique d'esquiver la délégation des tâches (cf. Chapitre 3) ou au niveau du savoir-faire technique (cf. Chapitre 5).

² TORNATORE Jean-Louis, 1991. Op. cit., p.101.

³ GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit.

⁴ Ibid., pp.275-283.

d'obtenir une place – c'est-à-dire, à la fois, un poste de travail, une équipe ou un partenaire – qui puisse apporter une amélioration sensible de leurs conditions de travail. Il s'agit par exemple de changer de secteur pour être avec telle équipe, « plus détendue » où le contrôle et la cadence sont moindres, de travailler avec un titulaire plus « compréhensif », etc. Les intérimaires tenteront généralement de saisir la moindre opportunité d'échapper à certaines contraintes productives et relationnelles afin « *d'avoir une bonne place* » pour s'attribuer quelques avantages (connaissance du travail, autonomie plus importante dans l'organisation de son activité et de son temps, etc.). Ces pratiques visent également un hypothétique prolongement du contrat de mission. Evidemment, les ouvriers permanents n'apprécient pas toujours ces démarches intéressées et peuvent les interpréter comme de « l'arrivisme ». A l'inverse, les titulaires font parfois preuve d'un soutien immédiat et (presque) sans faille envers les intérimaires vis-à-vis desquels ils éprouvent de la sympathie. Le processus d'inclusion emprunte de nombreuses voies, rarement explicites, qui peuvent parfois conduire à un soutien plus important de l'équipe face à l'incertitude contractuelle des ouvriers temporaires.

Du rejet au soutien des permanents

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que les titulaires questionnent, voire testent, les intérimaires dès le début de leurs contrats. Nous avons également pointé l'indifférence, voire la méfiance, que les travailleurs temporaires ressentent dans certaines unités de production. Il n'est pas contradictoire de se sentir sondé et jugé dans certaines missions et ignoré et suspecté dans d'autres. Tout dépend de la durée présumée de leurs contrats, des possibilités d'embauche qu'offrent les entreprises utilisatrices et des affinités qui se nouent entre les travailleurs. La conjoncture, la composition de l'équipe et les centres d'intérêts des protagonistes y jouent un rôle déterminant.

Toujours est-il qu'en fonction de ces affinités certains intérimaires sont rapidement « pris sous l'aile » des permanents ou, au contraire, écartés du groupe et renvoyés à une position plus incertaine. Les titulaires séparant ainsi « l'ivraie du bon grain », les intérimaires dignes de confiance des travailleurs temporaires peu fiables. L'avis éminemment subjectif que portent les permanents sur leurs collègues temporaires est à l'origine de la plupart des fins de missions. Matthieu (26 ans) témoigne de ces jugements personnels dont sont parfois victimes les intérimaires :

« Pour qu'une mission dure il faut que les gars t'apprécient. Mais on ne plaît pas à tout le monde. Par exemple ma dernière mission, c'était un nettoyage après sinistre, on a rien fait. On devait nettoyer un appartement où il y a eu un incendie. L'immeuble avait un peu brûlé, mais dans cet appart', il n'y avait rien. Même pas de la suie. J'étais avec un embauché, un jeune. Il ne me parlait pas trop déjà dans le camion. Quand il a vu que je ne m'intéressais pas au foot, ni au rap... enfin. Quand on est rentré dans l'appartement, il m'a dit : « bon, c'est parfait, il y a rien à faire. Je vais finir ma nuit. » Il est allé s'allonger. Moi je ne savais pas trop quoi faire et j'ai allumé la télé. On est rentré et quand j'ai apporté ma feuille d'heures, l'agence m'a dit que j'arrêtais. J'ai demandé : pourquoi ? Ils m'ont répondu que l'employé avait dit que j'étais « trop lent » ! Alors qu'on a strictement rien fait. Je dois avoir une tête qui ne lui revient pas. Un truc comme ça. Et ça, tu ne peux pas le contrôler. L'avis des mecs qui ne te connaissent même pas. Ils ont ce pouvoir de décision et ils disent : « lui, je l'aime pas », « lui je l'aime bien ». Même si t'es au cœur du truc, tu ne peux pas contrôler ce qu'on dit de toi à l'agence. C'est rare que tu sois au courant. En général tu sais juste que c'est fini. Mais là, j'ai su. Après dans d'autres missions on t'aime bien, on te le fait sentir. Mais je ne sais pas pourquoi non plus. Comme sur le chantier de Décathlon. Christelle, la responsable, elle est plus sympa avec moi qu'avec les autres. Du coup ils m'appellent tout le temps. »

Si les salariés d'exécution décident le plus souvent de l'avenir des intérimaires au sein des unités de production, ce sont les responsables de l'encadrement qui possèdent le pouvoir effectif d'arrêter ou de poursuivre la mission de l'intérimaire¹. Toujours est-il que, si les titulaires émettent un avis négatif à propos d'un nouvel intérimaire il est rare que ce dernier puisse poursuivre sa mission. Inversement, si l'intérimaire bénéficie de l'approbation des autres ouvriers son contrat aura plus de chances d'être renouvelé. Il ne devra pas passer pour un « fayot », en étant trop proche des chefs tout en faisant la preuve de son ardeur à la tâche.

○ « Sous l'aile » des titulaires

Il arrive évidemment que les permanents fassent preuve d'empathie envers leurs collègues temporaires sans pour autant les avoir fréquentés durant plusieurs semaines. Comme nous l'avons vu, les titulaires peuvent demander aux nouveaux intérimaires si les tâches qu'ils effectuent ne sont pas trop contraignantes, leur prodiguer des conseils divers et prêter main forte aux novices en difficulté. En effet, il est fréquent que les intérimaires soient débordés par

¹ Ce point est traité plus en détails dans le Chapitre 10 de cette Thèse.

la cadence d'une chaîne d'approvisionnement, qu'ils fassent tomber du matériel lors d'un déchargement, qu'ils se cognent à des obstacles en manipulant un transpalette, etc.

Durant l'immersion, j'ai été le témoin (et souvent le protagoniste) de ce type de situation. Comme lorsqu'un intérimaire chargé de nettoyer une pièce réfrigérée renversa malencontreusement un seau d'arôme : certains employés le réprimandèrent, d'autres ricanèrent et seul l'un d'entre eux vint l'aider à nettoyer. Kamel (titulaire de 35 ans) dira à l'intérimaire, souillé d'arôme « coq au vin », d'aller se changer, que « *ça arrive* ». L'intérimaire de retour - avec une raclette, une éponge et un seau d'eau tiède - sera à nouveau épaulé par ce permanent qui le rejoindra avec du papier absorbant en lui disant de faire vite avant que le chef arrive (surnommé « Petit Gilles »). Celui-ci dira : « *On t'a pris pour nettoyer ! Pas pour renverser les seaux !* ». Le chef reparti, Kamel révélera à l'intérimaire l'emplacement d'un robot rotatif pour nettoyer l'excédant de produit¹. A la fin de cette mission, lorsque « Petit Gilles » (le chef) remplira sa feuille d'heures (voir *infra*, photo 44), Kamel aura une dernière attention envers l'intérimaire : arrivé à la case « Appréciations », il criera au responsable : « *tu lui mets « Très satisfaisant », ok ? N'oublie pas de cocher.* » Cet ouvrier permanent n'avait aucune raison « intéressée » de rendre service, l'intérimaire quittant sa mission ne pourra pas lui « rendre la pareille » dans l'échange social.

Les « relations de protégés » naissent des affinités entre travailleurs permanents et temporaires. La situation n'est pas sans rappeler la notion de « caïdat » analysée par Christophe Dejours² ; c'est-à-dire « *un système de légalité parallèle* » qui n'est jamais exempt de violence, de partialité et d'inégalité³. L'analyse clinique proposée par l'auteur⁴ montre que certains travailleurs sont bénéficiaires, voire partie prenante, du caïdat (ne serait-ce que de part le favoritisme qu'il entraîne) ou victimes de ce système (c'est-à-dire faire l'objet de brimades et d'exclusions ou par le biais des tâches ingrates qui leurs sont exclusivement attribuées). Prenons un autre exemple issu d'une mission de manœuvre à Décathlon :

Sofiane est un technicien de 24 ans en CDI à Décathlon. Lors du chantier, Sofiane désigna certains intérimaires comme ses « *chouchous* ». D'abord discrètement, quand il disait personnellement aux intérimaires qu'il les recommanderait pour les jours suivants, puis parfois plus ostensiblement lorsqu'il déclara au groupe de travailleurs : « *mes*

¹ Ce travailleur temporaire avait pourtant été embauché pour nettoyer ce frigo, maculé d'arômes alimentaires, sans avoir eu accès à une telle machine. Ce qui constitue un exemple supplémentaire du « sous-équipement » technique des intérimaires.

² DEJOURS Christophe, 2012. « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *Travailler*, n°28, pp.149-158.

³ *Ibid.*, p.152.

⁴ *Ibid.*, pp.152-154.

préférés, c'est toi [pointant du doigt un des intérimaire], le « russe » et Slah, les autres c'est des branleurs ». Sa réflexion ne suscita que peu de réactions parmi les intérimaires jugés péjorativement. Les travailleurs temporaires désignés par Sofiane restèrent plus tard que les autres et, après 8 h de travail (dont 6 h de nuit), reçurent les félicitations de leur « protecteur » qui offrit un café à chacun : « *ça va les chouchous ? Pas trop dur avec moi. Les autres ils se la grattent plus [travaillent moins intensément] mais vous, vous faites plus d'heures, non ? Donnez-moi vos noms, vous travaillez demain matin.* » Le responsable de l'atelier des cycles fit remarquer à Sofiane que, pour des raisons légales, il ne serait pas évident d'avoir la même équipe dès le lendemain¹. Après une courte nuit, les intérimaires se rendirent à leur agence et leur mission ne fut pas confirmée. Toutefois, Sofiane réussit à les faire revenir quelques heures plus tard (à 13 h). Pestant contre l'agence et promettant à deux intérimaires de les rappeler le jour suivant pour faire des « heures » avec lui. Slah (20 ans) lui demanda alors des renseignements (en Tunisien), probablement sur la charge de travail de cette future mission. Il lui répondit : « *Non, t'inquiètes. On va monter un podium pour l'inauguration et poser un tapis rouge. Ce sera tranquille. Regarde, j'ai appelé [untel, intérimaire], c'est mon pote lui, alors t'inquiète.* » Ainsi, les titulaires s'investissent et font parfois des « pieds et des mains » pour prolonger les contrats de leurs collègues du moment. (Notes de terrain).

Avec le temps, des « *loyautés incertaines* », pour reprendre l'expression de Nicolas Jounin², s'instaurent avec les plus fidélisés. Un temps suffisamment long pour que les intérimaires se fassent une place et deviennent des « coéquipiers » à part entière. Sur une longue période, les intérimaires pourront confirmer leur fiabilité aux titulaires et s'assurer une certaine légitimité. A mesure de leur insertion dans les équipes de travail certains travailleurs temporaires bénéficieront d'un traitement proche de celui des permanents. Des lignes de partage entre des salariés aux statuts identiques se dessinent : des intérimaires auront des prérogatives spéciales que d'autres n'auront pas (prise de parole et de décision, participation à certaines activités, traitement de faveur, etc.). Aussi, tous ne partageront pas leur position de travailleurs périphériques selon les mêmes modalités. Ce qui n'est d'ailleurs pas étonnant, « *la périphérie étant définie par rapport au centre, la distance à ce dernier est évidemment variable* »,

¹ Il déclara : « *Le problème Sofiane, c'est qu'il est déjà tard, ils ne pourront pas revenir si 11 heures ne sont pas écoulées. Ça nous ramène à 15 heures. S'ils en envoient d'autres, je les prends. Mais s'ils s'arrangent avec eux, je dirai vos noms.* » (Notes de terrain).

² JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit.

comme le souligne Michel Panoff dans un article consacré à la figure du *rubbish man* en Nouvelle-Bretagne¹.

Manpower
 Agence GRASSE
 Tél: 04 92 50 78 20
 Fax: 04 92 50 78 21
 Adresse: 16 Bld Carnot
 IMMEUBLE LES FUSAINS
 06130 GRASSE

Adecco
 Bilan de Mission
 Afin d'améliorer la qualité de notre prestation de service et de connaître les compétences acquises pendant la mission, nous vous remercions de bien vouloir compléter ce dossier.

Concernant la mission
 De *Christine Audric*
 Délégué(e) en tant que *Pratiquant(e)*
 Du *13/07* Au *16/07*

Au sein de la société
 Raison sociale *Sepalmic*
 Représentée par *Sepalmic*

Le profil délégué correspondait-il à vos attentes : OUI NON
 Si non pourquoi ?

Tâches réalisées et degré de maîtrise	très bien	bien	moyen	insuffisant
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Matériel utilisé et degré de maîtrise	très bien	bien	moyen	insuffisant
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relation avec les autres personnes de l'entreprise	très bien	bien	moyen	insuffisant
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respect des horaires très bien bien moyen insuffisant
 Respect des règles de sécurité

Votre appréciation sur la mission

Souhaitez-vous lors d'une prochaine délégation utiliser les services de l'intérimaire ? OUI NON

Observations :

IPRA FRANCE S.A.
 5 Bld E. Rouquier

44. Feuille d'heures ; Bilan et appréciations
 (Source : Manpower/Adecco)

- Traitements de faveur

Sans changer de régime contractuel, certains intérimaires sont davantage impliqués dans l'équipe. Cela s'observe dans les « petits détails », au quotidien, comme à Profalu où l'intérimaire présent depuis plusieurs mois commence à répondre au téléphone quand les titulaires sont éloignés, lorsqu'il ne demande plus la permission pour mettre la musique qu'il veut écouter ou qu'il se sent obligé d'apporter du café le matin, etc. On peut observer que le statut social du travailleur temporaire évolue lorsqu'il adopte les pratiques des titulaires et que sa marge de manœuvre tend à prendre de l'importance. Les limites au « rôle » auxquelles doit

¹ PANOFF Michel, 1985. « Une figure de l'abjection en Nouvelle-Bretagne : le *rubbish man* », *L'Homme*, T. 25, n°94, p.64.

généralement s'astreindre l'intérimaire durant les premiers temps deviennent plus poreuses à mesure de son insertion dans les équipes de travail¹.

Les « nouveaux » deviennent progressivement des « habitués », puis des collègues susceptibles d'être mis au courant de certaines pratiques clandestines, même les plus *planquées*². Cette familiarité autorise le « *braconnage temporel*³ » par exemple, moment où l'ouvrier effectue une activité autre durant son temps de travail : comme lire ou faire du sport à la manière de William (intérimaire de 23 ans) qui s'était aménagé un coin de l'usine avec des cartons afin de s'exercer au breakdance qui le passionnait. La proximité avec les « installés » permet d'avoir accès à « *la perruque* », activité qui consiste à détourner des outils et des savoir-faire pour confectionner ou réparer des objets plus personnels : comme peuvent l'être la fabrication de parfums ou d'alcools par exemple⁴. Enfin, les permanents pourront « fermer les yeux » sur certaines pratiques des intérimaires les plus « fidélisés », comme *le coulage* (qui est considéré juridiquement comme du vol par salarié), à la manière de Thomas (intérimaire de 28 ans) qui décharge toutes les nuits des vêtements pour un grand magasin en « réservant » certains habits pour ses proches (voir *supra*).

Avec le temps ces intérimaires peuvent aussi participer à des moments de sociabilité où les ouvriers s'éclipsent quelques minutes pour partager un moment ensemble :

« Au début ils partaient seuls. Puis ils m'ont dit de venir avec eux. En fait ils mélangeaient le produit qui sert à faire du pastis - l'Anéthol, je crois - et on le buvait. Ça démonte, ça me faisais rigoler de voir des vieux se cacher comme des gamins pour boire du pastis. Ils me disaient : « viens ! Viens ! » [L'intérimaire mime le geste de la main, avec un clin d'œil]. Au début ils m'ont servi des verres super chargés, et ... vu que je ne voulais pas faire la tapette, je les ai bus, après c'était chaud pour travailler. Mais après, c'est bon, j'étais leur collègue, ils m'avaient « à la bonne » et tout. » (Jérôme, 27 ans, alors intérimaire dans une usine d'arômes).

Si Jérôme pointe la dimension évaluative de l'événement, il précise également qu'il a changé de statut dès lors qu'il a été convié et qu'il a participé à ce moment. Lorsque l'intérimaire

¹ « Car exiger du nouveau venu une stricte soumission qui témoigne qu'il reconnaît l'autorité du groupe est une caractéristique des groupes sociaux ; par la suite, à mesure que le nouveau venu se rapproche du centre du groupe et en devient membre à part entière, il peut jouir d'une plus grande liberté d'action », comme le souligne Everett Hughes. HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p. 259.

² J'utilise ce terme familier en références aux « planques » et aux « adaptations secondaires » telles que les a décrites Erving Goffman (1968. Op. cit.).

³ Expression empruntée à Michel De Certeau (1980. Op. cit.).

⁴ Le cas le plus répandu de perruque dans la ville de Grasse est la fabrication en usine de copies de grands parfums. Cette pratique permet de revaloriser son activité (et soi même) à l'extérieur.

prend part à ces activités « clandestines » c'est qu'il se rapproche un peu plus du statut de « pair¹ ». Les différences statutaires sont assouplies lors d'un bref instant de complicité². Des relations d'amitié peuvent également se nouer de temps à autre. Et il arrive que certains intérimaires gardent des contacts avec d'anciens collègues permanents qu'ils ont côtoyés au cours de leurs missions. Ce type de lien se développe le plus souvent lorsque les individus, généralement de la même tranche d'âge, se sont fréquentés assez longtemps dans les unités de production.

¹ Toutefois, l'intérimaire n'est jamais un membre à part entière (il reste un subordonné, révocable à tout moment) et doit généralement supporter des inconvénients liés à son statut jusqu'à ce qu'il bénéficie d'une embauche directe.

² « Ces pratiques, loin d'être dérisoires, doivent être restituées dans leur logique sociale et dans leur cohérence, qui constitue une véritable culture d'atelier, opposant radicalement le « Nous » du groupe ouvrier et le « Eux » des autres, de ceux qui ne participent pas de cette culture, que l'on rejette violemment et dont on se moque ». BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., p.40. Voir également : MONJARET Anne, 2001. Op.cit.