

Sommaire

Remerciements

INTRODUCTION GENERALE

Le travail, la domination et le temps

Le terrain et la démarche ethnographique

PREMIERE PARTIE

Prendre place : hétérogénéité des tâches, fragilité des techniques

Chapitre 1 : « L'agence » : apprendre sa place

Chapitre 2 : Marquages statutaires : corps, espace et emblèmes au travail

Chapitre 3 : De la répartition des tâches à la délégation du sale boulot

Chapitre 4 : « Faire-avec », « faire-face »

Chapitre 5 : Transmission et savoir-faire

DEUXIEME PARTIE

S'inscrire dans les collectifs : Catégories, relations sociales et aspirations à la stabilité

Chapitre 6 : Catégories, classements et relations de travail

Chapitre 7 : L'insertion incertaine des intérimaires

Chapitre 8 : Aspirations d'intérimaires : investissements subjectifs et mobilisation productive

TROISIEME PARTIE

Le temps de l'intérimaire : L'attente, l'insécurité temporelle et la sujétion

Chapitre 9 : L'appel du travail

Chapitre 10 : L'imprévisibilité de la fin de mission

Chapitre 11 : Départs volontaires

Chapitre 12 : L'insécurité temporelle et ses effets

CONCLUSION GENERALE

Bibliographie

Liste des illustrations

Index

Table des Matières

Introduction Générale

L'intérim est une forme d'emploi emblématique des mutations du salariat et des modes de production. Ce régime d'embauche cristallise les discours (quotidiens, journalistiques, scientifiques) autour des questions de flexibilité ou de précarité du travail et de l'emploi. C'est à partir d'une démarche ethnologique, déployée dans le Sud-est de la France et plus particulièrement dans le bassin industriel grassois (06) que j'ai souhaité saisir les mécanismes qui contribuent à construire la place sociale des intérimaires au sein des unités de production. Cette Thèse traite de la condition salariale de travailleurs dont la présence dans les entreprises est marquée par le caractère temporaire de leur embauche¹, de ces ouvriers qui sont « *temporaires en permanence* ». Ce questionnement est intimement lié à mon parcours personnel.

En effet, j'ai travaillé en tant qu'intérimaire bien avant d'avoir la moindre connaissance en sciences sociales. Et c'est après avoir passé plus d'un an dans la même usine sous ce statut que j'ai décidé de m'engager dans un cursus universitaire. La découverte des sciences sociales, la portée critique et les pistes analytiques proposées par certains auteurs, m'ont décidé à persévérer dans cette voie². Nous y reviendrons, mais je peux d'ores et déjà signaler que cette expérience a largement influencé les thèmes développés dans cette Thèse ; laquelle, comme son sous-titre l'indique, porte sur des intérimaires « non-qualifiés », auxquels on attache souvent divers qualificatifs : « périphériques », « extérieurs », de « seconde zone », « mobiles », « précaires », etc.³

En m'appuyant sur une immersion de longue durée, je m'attache à saisir le vécu de ces travailleurs, dans les unités de production ainsi que les effets de la flexibilité. Je propose de

¹ Le travail intérimaire se caractérise par une relation triangulaire : une entreprise de travail temporaire met, *provisoirement*, des salariés à la disposition d'entreprises utilisatrices.

² Mais si j'ai choisi de prendre le travail intérimaire comme objet de recherche, c'est également sous les encouragements d'Agnès Jeanjean qui dispensait alors un cours sur l'ethnologie du travail à l'université de Nice-Sophia Antipolis. Cet enseignement m'offrait de nombreuses pistes de réflexions qui m'ont permis (et continuent de me permettre) de donner du sens à cette expérience et, surtout, à m'offrir une ouverture et un outillage conceptuel pour tenter de comprendre la situation de nombre de travailleurs, dans d'autres configurations, d'autres sociétés, etc.

³ Ces intérimaires sont généralement employés en tant que manutentionnaires, agents de nettoyage ou de production en usine, manœuvres dans le bâtiment, etc. Ils travaillent parmi d'autres ouvriers qui occupent des places plus stables dans les entreprises.

considérer le travail intérimaire comme une institution qui instaure l'attente, généralise l'insécurité et participe à la production de modes d'existence marqués par l'incertitude, en particulier pour les individus qui travaillent en intérim depuis plusieurs années. Considérer l'intérim à partir de cet angle permet de saisir certains rouages et certains dispositifs qui contribuent à le constituer comme système d'assujettissement. J'entends démontrer que la question du temps demeure centrale dans l'analyse de formes de domination au travail et des résistances qui tentent de s'y déployer. Cette démarche implique de traiter de l'organisation et des rapports sociaux de production, de la division sociale et technique de l'activité, etc., sans les dissocier de la spécificité contractuelle des intérimaires, de leurs aspirations et de leur rapport à l'avenir. Le « hors-travail » sera considéré comme la trame de fond des rapports de forces que nous observerons dans les lieux de production. Mais avant d'exposer et de préciser le cadre théorique adopté, la revue de la littérature, la méthodologie et les lieux de l'enquête, il importe de situer les enjeux de cette recherche dans son contexte historique.

DE LA FLEXIBILITE DE LA MAIN D'ŒUVRE

Ma recherche a débuté en 2006 au moment où s'achevaient les manifestations contre le CPE, le « contrat première embauche ». Ce contrat destiné aux jeunes de moins de 26 ans était assorti d'une période de 2 ans dite de « consolidation » durant laquelle le salarié pouvait être licencié sans qu'aucun motif de l'employeur ne soit exigé. Deux ans plus tard, en juin 2008, le nouveau code du travail entré en vigueur avec la loi dite de « Modernisation du marché du travail » : cette loi modifie certains critères du CDI (contrat à durée indéterminée), notamment en matière de durée. Parallèlement, on assiste à un allongement de la période d'essai des salariés et une nouvelle manière de rompre le contrat de travail voit le jour : « la rupture à l'amiable ou conventionnelle ». Ce mouvement imposé au droit du travail débouche, en 2013, sur la mise en place de l'ANI, « l'accord national interprofessionnel », qui n'aura suscité que peu de réactions. Ici encore, les 27 articles de l'accord offrent aux entreprises de nouvelles facilités de licenciement et des périodes d'essai plus longues pour les salariés.

L'évocation de ces quelques mesures vise à souligner une tendance majeure, celle des mutations de la condition salariale et du droit du travail. Les évolutions récentes des modes d'embauche, d'emploi et de licenciement sont accompagnées d'un discours patronal autour des « rigidités » du monde du travail français. Pour les employeurs, il s'agit, d'une part, de « moderniser » les entreprises en imposant de nouvelles normes productives et managériales adaptées aux fluctuations du marché et, d'autre part, de réclamer plus de souplesse aux

salariés qui doivent renoncer aux protections garanties par le droit du travail. Pour une large partie des travailleurs cette recherche de flexibilité se traduit par une vulnérabilité contractuelle accrue, notamment en matière de licenciement¹.

Il est communément admis que la flexibilisation du travail et de l'emploi s'est imposée depuis les 30 dernières années². On peut distinguer la flexibilité *interne* et la flexibilité *externe*, celle qui s'applique au travail et celle de l'emploi. Dans la première catégorie, l'activité des travailleurs dans l'entreprise doit s'adapter aux circonstances de la production. On y exige la polyvalence et la mobilité des salariés qui changent de tâches, de postes, d'horaires et de rythmes de travail. Dans la seconde, c'est le nombre de travailleurs qui fluctue. Des salariés sont embauchés temporairement et révoqués au grès des variations de la production. Cette forme de flexibilité est souvent associée à la notion de précarité³.

Les évolutions du système économique et financier expliquent dans une large mesure cette recherche constante de flexibilité : « *la norme salariale est maintenant « pilotée » par le système monétaire flexible*⁴ ». Ce choix organisationnel favorise le développement de la sous-traitance et de l'externalisation d'une partie de la production des entreprises, ce qui reporte ces exigences de flexibilité sur des unités de production plus modestes, dont les effectifs sont souvent constitués de travailleurs précarisés. Cette « fluidité » imposée a pour effet de multiplier certaines catégories de salariés soumis à des statuts et de régimes d'embauche « particuliers ». Les intérimaires qui font l'objet de cette Thèse en font partie. Ces travailleurs, dont l'effectif dans les entreprises agit comme une « variable d'ajustement », occupent des statuts marqués par les flux de la production et leur lot d'incertitudes. Ainsi, les emplois relevant de l'intérim « non-qualifié » (notamment dans l'industrie) ont été sévèrement touchés par la « crise de 2008⁵ ». A ce propos, José Bardaji écrit :

« Sur la période 2008-2009, l'emploi intérimaire a représenté à lui seul près de 30 % des destructions d'emplois. Ces destructions se sont concentrées entre le 2^e trimestre de 2008

¹ Dans un discours tenu le 25 janvier 2007 à Bercy Laurence Parisot (alors à la tête du MEDEF) proposait le néologisme de « séparabilité » pour caractériser cette nouvelle dimension de la relation salariale.

² BARBIER Jean-Claude, 2012. « Flexibilité » in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.

³ A ces deux formes de flexibilité, Christophe Dejourn rajoute la flexibilité de la *personne* qui « *se caractérise par une capacité psychologique d'adaptation aux contraintes (et aux variations de ces contraintes), c'est-à-dire par une docilité aux ordres et une implication dans la tâche.* » DEJOURS Christophe, 2006. « La flexibilité, ou l'autre nom de la servitude », in HUSSON Michel (dir.), 2006. *Travail flexible, salariés jetables*, Paris, La Découverte, p.52.

⁴ BARBIER Jean-Claude, 2012. Op. cit., p.317.

⁵ BARDAJI José, 2010. « Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France », *Economie & prévision*, n° 195-196, p. 179-186. L'auteur écrit (p.183) que « *les intérimaires sont ceux qui ont payé le plus fort tribut à la crise ; leur taux de sortie de l'emploi a doublé en l'espace de deux ans, passant de 19% en 2007 à 39% en 2009.* »

et le 1^{er} trimestre de 2009. A partir du 2^e trimestre de 2009, l'emploi intérimaire a progressé alors même que les destructions des autres formes d'emplois se poursuivaient¹. »

Ces chiffres traduisent le rôle que joue cette main d'œuvre vis-à-vis des politiques d'ajustement en vigueur dans les entreprises à la recherche de plus de flexibilité. Si les destructions d'emplois dans l'industrie touchent en premier lieu les intérimaires, celles-ci sont ensuite caractérisées par un recours croissant à une main d'œuvre externalisée. Souvent, lorsqu'un poste est supprimé et qu'un salarié en CDI est licencié, c'est un intérimaire qui prendra « le relais ».

Ce mouvement semble participer de la précarisation (économique, collective et subjective) des salariés. On assiste ainsi à l'augmentation de travailleurs sans place stable, exerçant des activités intermittentes, et démunis pour faire-face à l'incertitude de leur condition. Le phénomène n'est pourtant pas nouveau et, au cours de l'histoire, on peut repérer des individus placés dans des positions comparables vis-à-vis du système de production. A ce sujet, Robert Castel écrit que « *les travailleurs qui occupent ces « zones » occupent de ce fait une position homologue dans la structure sociale²* ». Ainsi l'auteur note que : « *Les nouvelles formes « particulières » d'emploi ressemblent davantage à d'anciennes formes d'embauche, lorsque le statut du travailleur s'effaçait devant les contraintes du travail³*. » La figure du travailleur qui n'a que sa force de travail à louer, qui est largement dépourvu de contrôle sur ses conditions d'embauche, de travail et de rémunération, et qui se retrouve bien souvent à devoir vivre au jour la journée, n'est pas propre à notre époque. Avant de considérer l'intérim comme une forme atypique d'emploi, de traiter de son apparition et de son essor en France, il convient de passer en revue certaines étapes de la constitution de la norme salariale.

L'usage de la main d'œuvre et son encadrement

Pour comprendre la situation des travailleurs relégués à la périphérie du monde travail et de la société, il faut la situer dans l'histoire du capitalisme, celle du salariat et du droit du travail. Plusieurs auteurs s'y sont consacrés : Robert Castel⁴, Jacques LeGoff⁵ et Alain Supiot¹,

¹ Ibid., p.181.

² CASTEL Robert, 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, p.21.

³ Ibid., p. 649.

⁴ CASTEL Robert, 1995. Op. cit. CASTEL Robert, 2009. *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil.

⁵ LEGOFF Jacques, 1989. *Du silence à la parole : Droit du travail, société, Etat (1830 – 1989)*, Quimper, Calligrammes.

proposent des pistes de réflexion indispensables en la matière². A leurs manières ces auteurs ont mis en évidence les processus historiques qui ont contribué à la mise en place du salariat stable comme forme dominante autour de laquelle s'est érigé un ensemble de protections sociales récemment remises en cause par la multiplication des contrats dits « atypiques » dont fait partie l'intérim. Les chroniques du salariat et du droit du travail qu'ils ont réalisées offrent un éclairage indispensable sur l'avènement puis le déclin de la condition salariale. Je m'appuierai sur leurs travaux pour cette rapide approche diachronique qui nous mènera jusqu'au travail temporaire français.

○ Droit du travail, livret ouvrier et marchandage

La mise à disposition de la main d'œuvre aux besoins des employeurs a revêtu de nombreuses formes au cours de l'Histoire. Les règles qui régissent l'usage de la force de travail comme sa marchandisation ont accompagné les évolutions du mode de production capitaliste. Alain Supiot a montré combien la législation en matière de travail a longtemps été marquée par celle des choses et des « biens », en le plaçant sur le même plan que le négoce³. Au début du XIX^{ème} siècle, c'est le Code Civil qui fournit un cadre juridique restreint au travail. Les quelques lois qui lui sont consacrées, assimilent « *la relation de travail à l'une des formes du louage : le louage de services*⁴ ». Pour Alain Supiot, ce régime discriminatoire « *favorable aux patrons* » s'explique par l'absence du travail dans le Code civil, qu'il qualifie de « *Code des possédants*⁵ ». L'auteur pointe ainsi le « *silence* » juridique qui frappe le travail humain. Jacques Le Goff use de la même expression en qualifiant le droit du travail à cette période (qui va s'étendre de 1830 à 1936, selon l'auteur), comme un « droit du silence » pour les ouvriers⁶.

Les mesures visent alors à soumettre les prolétaires aux règlements d'ateliers et à limiter la mobilité des travailleurs⁷. Le « livret ouvrier » constitue le plus « célèbre » instrument d'encadrement et de contrôle de la main d'œuvre. Datant de la fin de l'Ancien Régime, il sera aboli en 1890. C'est sur celui-ci qu'étaient inscrits les déplacements des ouvriers. Alors

¹ SUPIOT Alain, 1994. *Critique du droit du travail*, Paris, P.U.F.

² Je mentionnerai également les travaux de Luc Boltanski et d'Eve Chiapello ainsi que ceux d'Alain Bihr (voir *infra*).

³ SUPIOT Alain, 1994. Op. cit., p.45.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid., p.47.

⁶ LE GOFF Jacques, 1989. Op. cit.

⁷ Ibid. Sur ces mesures et ces instruments de lutte contre la mobilité ouvrière, voir : FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp.158-161.

nécessaire pour obtenir une embauche, il sert également de passeport aux autorités de police¹. Divers renseignements y sont consignés², d'une part, l'identification civile de l'ouvrier (son nom, son âge, sa situation de famille) et, d'autre part, des informations sur la vie professionnelle et morale de celui-ci (ses dettes contractées à l'occasion des avances sur salaires notamment). Le livret permettait ainsi d'accroître le contrôle policier et patronal de la mobilité de la main d'œuvre, les classes laborieuses étant alors perçues comme des « classes dangereuses », pour reprendre l'expression de Louis Chevalier³.

Néanmoins, les mesures offrant certaines garanties juridiques et quelques protections sociales à l'ensemble des travailleurs vont lentement accompagner l'industrialisation. En 1848, on assiste aux prémices d'un droit du travail qui commence à les protéger de l'usure physique afin de reproduire leur force de travail. L'intervention de l'Etat, perçue par les libéraux comme un « mal nécessaire », concerne principalement les « incapables », les femmes et les enfants (qui seront des ressources pour le futur, des forces de la Nation). Jacques LeGoff affirme que si l'on assiste alors à une « *gestion rationnelle des forces productives* », « *le droit du travail constitue bien la première pierre d'attente de ce que l'on nommera plus tard l'Etat-Providence*⁴ ». Certaines mesures sont particulièrement intéressantes comme l'abolition du marchandage et la suppression des bureaux de placement payants qui « *figurent parmi les plus anciennes revendications du monde ouvrier*⁵ ». Brièvement interdits sous la II^{ème} république⁶, la loi les rétablira en 1852. Jacques LeGoff témoigne de l'hostilité du monde ouvrier à l'égard de ces agences de placement payantes. Il cite Fernand Pelloutier⁷, qui écrit en 1900, à ce propos : « *on sait que la pratique habituelle des placeurs consiste à procurer les emplois les plus précaires, de façon à multiplier les visites que l'ouvrier devra leur faire* ». Les ouvriers qui avaient recours à cette forme d'emploi étaient payés à la tâche selon les conditions fixées par le patron qui les avait embauchés.

¹ CASTEL Robert, 1995. Op. cit., p.414.

² GERME Jean-François, 1986. « Le livret ouvrier : modalité et identification des salariés » in SALAIS Robert, THEVENOT Laurent (dirs), 1986. *Le travail, marché, règles, conventions*, Paris, Economica, pp.357-370.

³ CHEVALIER Louis, 1958. *Classes laborieuses, classes dangereuses*, Paris, Plon. Pour l'auteur, la classe ouvrière était alors « *non seulement inférieure et humiliée mais virtuellement criminelle* ». Louis Chevalier relie cette vision à la revanche ouvrière qui va se développer lorsqu'une conception nouvelle et triomphante de l'ouvrier va naître et va être magnifiée en la personne du « sublime » (pp. 497-498).

⁴ LEGOFF Jacques, 1989. Op. cit., p. 57.

⁵ Ibid., p.57.

⁶ Par le biais d'arrêtés du Préfet de police des 21 mars, 29 mars, 29 avril 1848.

⁷ Figure de l'anarcho-syndicalisme français, Fernand Pelloutier était secrétaire de la Fédération des bourses du travail depuis 1895 et œuvrait pour la création de bureaux de placements gratuits par les collectivités, les syndicats, les bourses du travail et les sociétés mutualistes.

En France¹, au début du XX^{ème} ces bureaux de placement constituent un moyen de contrôler les flux du marché du travail, dont le principal obstacle à « rationaliser », est l'existence de travailleurs intermittents qui ne se plient pas toujours à une discipline rigoureuse. Certains bureaux privés monopolisent l'embauche et le travailleur, pris dans le système du marchandage, est sous la surveillance continue du petit entrepreneur qui met sa force de travail à disposition d'un tiers et décide du prix de sa rémunération. Le marchandage, en tant qu'« opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne² », sera à nouveau interdit en 1973, un an après la loi du 3 janvier 1972 qui va encadrer le travail intérimaire. Désormais, le prêt de la main d'œuvre doit, sous peine de sanctions, être effectué dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire. Dans sa Thèse sur les travailleurs dans le bâtiment, Nicolas Jounin³ fait remarquer les liens profonds qui subsistent entre ces deux relations d'emploi. Pour l'auteur, les pratiques des agences d'intérim transgressent régulièrement les règles qui encadrent juridiquement la fourniture de main d'œuvre (en matière de signature des contrats, du versement des primes, etc.) :

« C'est pourquoi l'intérim est une activité qui, d'un point de vue juridique, est perpétuellement « à la limite » : non seulement le non respect éventuel des dispositions légales qui s'imposent à elle constitue une infraction, comme pour toute activité, mais il menace de la faire basculer dans une infraction supplémentaire, cette ombre de l'intérim qui est le marchandage⁴ ».

Nous aurons l'occasion de confirmer cette analyse. Mais revenons aux points qui nous intéressent, à savoir, les mutations de la condition salariale et la mobilité des ouvriers dans l'histoire contemporaine.

De la condition salariale à la condition précaire

A la fin du XIX^{ème} siècle, l'organisation du travail exige des salariés stables, fixés à leurs tâches et à leurs postes de travail à plein temps. La production, dans les pays industrialisés, est

¹ En Grande-Bretagne, les bureaux de placement n'ont pas fait baisser le chômage mais permirent de « maîtriser l'embauche pour les emplois disponibles », selon Robert Castel (1995. Op. cit., pp.527-528). Dans les Etats-Unis des années 20, Nels Anderson évoque lui aussi les pratiques de ces « requins de l'embauche » qui obligent les plus démunis à payer pour devoir travailler : ADERSON Nels, 1993. *Le Hobo, sociologie du sans-abri*, Paris, Nathan, pp.131-134.

² Art. L. 125-3 du Code du travail

³ JOUNIN Nicolas, 2006. *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de Doctorat (sous la direction d'Alain Morice), Paris 7.

⁴ Ibid., p.129, il poursuit : « Dans le bâtiment, la limite est régulièrement franchie ».

alors calquée sur le modèle tayloriste autour duquel vont lentement s'édifier un certain nombre de protections sociales. La grande industrie va contribuer à façonner une véritable « *société salariale* », pour reprendre la terminologie de Robert Castel. C'est en 1910 que le Code du travail fera son apparition. Les droits et les devoirs des salariés vont progressivement s'inscrire au cœur même du contrat de travail (précédemment défini comme un contrat commercial, comme nous l'avons vu). Avec lui, émerge un droit qui assure la sécurité du travailleur sur son lieu de travail et en dehors de celui-ci. Il offre à nombre de salariés une véritable place dans la société. Robert Castel définit ce changement de statut des travailleurs en usant du terme de « condition salariale » : « *Le salariat devient une condition (la condition salariale), c'est-à-dire un socle de ressources et de droits donnant au salarié et à ses « ayant droits » les conditions de base d'une certaine indépendance économique et sociale*¹ ». On assiste par la suite à un renforcement du droit du travail et de la sécurité sociale.

L'Etat devient acteur de l'économie et endosse le rôle de régulateur. Dans cette période de quasi-plein emploi, les situations intermittentes se raréfient. Lorsqu'elles perdurent, la cohésion dont fait preuve la classe ouvrière semble en contenir les effets délétères, comme chez les dockers, où le syndicalisme très marqué et les solidarités de métier permettent de pallier au caractère irrégulier de l'activité portuaire².

La deuxième guerre mondiale, suivie des 30 glorieuses - est-il besoin de rappeler -, modifient considérablement le travail dans la société française. Jacques LeGoff écrit à ce propos :

« Tout le pays après 1945, se mobilise autour d'un projet de développement optimal de ses capacités productives. Sur le plan social, la question du « bien être » tend à devenir centrale ce qui ne va pas sans profondes répercussions sur le visage de la société et d'un Etat qui n'aura jamais autant mérité son qualificatif d'Etat Providence³ ».

La consommation de masse, associée à une croissance continue, et un taux de chômage minime caractérisaient alors le modèle dit « fordiste ». En contrepartie des nouvelles méthodes de production initiées par le taylorisme (rationalisation, O.S.T.), ce modèle offrait un certain nombre de régulations collectives et sociales (obtenue à la suite de nombre de conflits et de luttes syndicales). Il reste que le rapport salarial dit « fordiste » s'est développé sur un temps relativement court : de la fin de la seconde guerre mondiale jusqu'aux années 70.

¹ CASTEL Robert, 2012. « Salariat », in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. Op. cit., p.707.

² Voir PIGENET Michel, 2003. « Modalités d'embauche et pratiques professionnelles. Aux sources des sociabilités militantes dans le syndicalisme docker », *Politix*, vol.16, n°63, pp.79-90.

³ LEGOFF Jacques, 1989. Op. cit. p. 143.

Pour Alain Bihr¹ la période fordiste n'aura été qu'une courte parenthèse durant laquelle la précarité a semblé disparaître (« *dans les Etats capitalistes développés* », précise-t-il) de l'horizon salarial. Pour l'auteur, les liens entre exploitation et précarité sont établis de longue date. Le capitalisme, ayant pour effet de transformer la force de travail en marchandise, ne cesse de bouleverser les rapports sociaux de production². Cette perspective marxiste se trouve confirmée par les mutations de la norme salariale qui vont s'opérer par la suite.

○ Chômage de masse, flux tendus et « nouvelles formes d'emploi »

A partir du milieu des années 1970, la France connaît un fort accroissement du chômage doublé de la question de la sécurité de l'emploi. Didier Damazière³ a montré que le chômage (en tant que « *marquage net et brutal de la privation de travail* ») constitue une catégorie sociale née avec la codification du salariat comme norme. Celle-ci était basée sur le Contrat à Durée Indéterminée : en 1975, près de 80 % des travailleurs étaient employés en CDI malgré la progression du chômage.

Avec la fin du Keynésianisme, les politiques de libéralisation généralisent la flexibilité du travail et de l'emploi⁴. Ce changement de régime du capitalisme modifie en profondeur le salariat. En France, on assiste à une multiplication des « formes particulières d'emploi ». Les recrutements sous le régime du CDI se raréfient au profit d'embauches dites « atypiques », à savoir : les contrats à durée déterminé (CDD), les contrats aidés, les contrats de qualification, les apprentissages divers, les stages rémunérés, les stages de formation, les travaux d'utilité collective (TUC), les contrats emploi solidarité (CES), etc. Le mouvement continue dans les années 2000 : le contrat nouvelle embauche (CNE), qui sera prévu pour les entreprises de moins de 20 salariés et qui impose 2 ans de période d'essai aux travailleurs, le contrat première embauche (CPE) qui sera retiré suite aux manifestations de 2006, et le contrat dernière embauche (CDE), prévu pour les « séniors » (entre 57 et 60 ans). Ces derniers contrats temporaires offrent des facilités de révocation favorables aux employeurs (les licenciements n'ont plus à être motivés) et allongent les périodes d'essai pour la main

¹ BIHR Alain, 2007. « La précarité gît au cœur du rapport salarial. Une perspective Marxiste », *Interrogations*, n°4. [En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/article.php?article=82>].

² Ibid. Du même auteur, voir également : BIHR Alain, 2011. « L'évolution récente de la condition salariale en France. Une vue cavalière », *Interrogations*, n°12. [En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/L-evolution-recente-de-la#N1>]

³ DAMAZIERE Didier, 2003. *Le chômage*, Paris, Perspectives sociologique, Belin.

⁴ HALIMI Serge, 2004. *Le grand bond en arrière*, Paris, Fayard. C'est une période où s'effectue « le passage à un autre régime du capitalisme, plus agressif et incontrôlé, un peu comme l'était à ses débuts le capitalisme industriel » selon Robert Castel. CASTEL Robert, 2012. Op. cit., p.707.

d'œuvre. Ces coups portés au droit du travail, par la multiplication de ces contrats qui lui sont dérogatoires¹, sont justifiés au nom de la lutte contre le chômage.

Censées favoriser l'emploi, les embauches atypiques vont se développer dans de nombreux secteurs touchés par la crise². Ainsi, depuis le début des années 1990, « *la part des salariés en contrat court a en effet triplé dans l'industrie, avec un boom exceptionnel de l'intérim qui touche surtout les débutants*³ ». C'est dans ce contexte que travail temporaire va se légitimer et qu'il va connaître un essor constant (voir encadré, *infra* : pp. 13-16). Pionnier dans l'étude de l'intérim⁴, l'économiste Guy Caire constate en 1993 :

« Au plan des relations sociales, alors que pouvoirs publics et organisations ouvrières s'efforçaient d'en contenir l'usage dans de strictes limites, il semble que la volonté patronale d'en élargir l'emploi l'ait emporté, la crise ayant sans doute en la matière un rôle non négligeable dans la mesure où, pour le travailleur, mieux vaut avoir n'importe quel type d'emploi que pas d'emploi du tout. »⁵

Ces mesures, prises dans l'optique de répondre aux besoins de souplesse en matière de gestion de la main d'œuvre, ont pour corolaire une installation massive dans la précarité pour nombre de travailleurs, souvent jeunes et peu qualifiés. Le travail temporaire se fait structurel et l'intérim représente désormais une forme d'externalisation d'une large partie de la main d'œuvre⁶. Les contrats collectifs se raréfient, les protections sociales s'amenuisent tout en rendant les carrières de plus en plus discontinues. Des salariés aux statuts divers doivent désormais cohabiter dans les entreprises. Jacques LeGoff en fait le constat en portant un regard sur les années 1980 :

« C'est l'époque où l'on prend conscience du phénomène de précarisation du statut des salariés révélée par la prolifération inquiétante des « hors statuts » et la banalisation des

¹ Un changement lexical s'opère pour les désigner, il s'agit de contrats de « gré à gré » où les subordonnés deviennent des « collaborateurs », etc. Voir : FILOCHE Gérard, 2006. « L'ère de la précarité : vingt ans d'offensive patronale contre le droit du travail », in HUSSON Michel (dir.), 2006. Op. cit. Pour une perspective plus globale des évolutions du discours capitaliste, voir : BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

² DARES, 1995. *Le travail à durée limitée*, Dossiers thématiques, Liaisons sociales, n°1, p.40.

³ NAHAPETIAN Nairi, 2006. *L'usine à vingt ans*, Paris, Arte Editions : Les petits matins, p.54. L'auteur souligne que « *selon les données de l'Insee et du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), 48% des jeunes travaillant dans l'industrie démarrent avec un contrat d'intérim, et 28% avec un CDD. Certes, cela débouche souvent sur un CDI : en 2001, 63% des jeunes ont un contrat à durée déterminée. Mais la précarité demeure forte, et, parmi ces jeunes précaires, 22% sont intérimaires.* »

⁴ CAIRE Guy, 1973. *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*, Paris, Editions Ouvrières.

⁵ CAIRE Guy, 1993. *Le travail intérimaire*, Paris, Que sais-je, PUF, p. 125. Sur ce point, voir : GLAYMANN Dominique, 2005. *La vie en intérim*, Paris, Fayard, p. 87.

⁶ « *L'emploi temporaire d'une main d'œuvre extérieure, ne disposant donc pas des qualifications spécifiques à l'entreprise, renforce le caractère « quantitatif » de ce type d'ajustement.* » DARES, 1995. Op. cit., p.40.

pratiques de travail à durée limitée. Le modèle traditionnel de l'emploi stable, devenu le modèle de référence semble entrer en décomposition avec l'effet induit au niveau sociétal de dualisation et de segmentation du marché du travail au sein duquel se dessinent progressivement deux grandes catégories de salariés selon une ligne statutaire (permanents /temporaires, correspondant pour l'essentiel au clivage qualifiés/non qualifiés) et une ligne sectorielle (salariés « protégés » des secteurs de pointe promis à un bel avenir/salariés exposés des secteurs traditionnels en voie de déclin)¹ ».

La fin du XX^{ème} siècle aura été marquée non seulement par une série de crises économiques, mais également par un bouleversement des modes de production. Progressivement, l'organisation du travail inspirée du taylorisme va intégrer des méthodes employées par l'industrie automobile japonaise². Une nouvelle manière de produire, notamment imaginée par l'ingénieur japonais Taiichi Ohno, s'impose peu à peu. Elle est caractérisée par une politique de « flux tendus » qui vise à réduire les délais, les stocks et les personnels (« zéro délai, zéro stock, zéro défaut, etc. » en est le slogan). On assiste à un renforcement de la discipline par la suppression des « temps morts » ; dans ces méthodes qui collent au plus près au marché, on fabrique désormais « à la demande ». La production de masse se fait plus « flexible », pilotée par l'urgence des carnets de commandes. La mobilité (interne et externe) et la polyvalence imposées aux salariés participent de la tension du flux³.

La précarisation du travail s'inscrit également dans cette dynamique dite de modernisation des entreprises, de lutte pour la compétitivité et contre le chômage. Des auteurs comme Stéphane Beaud, Michel Pialoux, Jean-Pierre Durand, Danièle Linhart ou Christophe Dejours, pour ne citer qu'eux, s'accordent à dire que les mutations du salariat et de l'organisation du travail couplées aux nouvelles techniques de management érodent les résistances collectives déployées précédemment. La fragmentation de la classe ouvrière en de multiples statuts s'inscrit dans un mouvement plus large caractérisé par les méthodes d'individualisation ou de concurrence, la peur de la précarité ou encore le déclin du nombre de syndiqués, etc. A ce titre la figure de l'intérimaire semble emblématique de ces mutations, comme nous aurons l'occasion de le voir.

¹ LEGOFF Jacques, 1989. Op. cit. p. 246.

² Pour une genèse de ce modèle productif, dans une perspective sociologique, voir : DURAND Jean-Pierre, 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendus et servitude volontaire*, Paris, Seuil, notamment le Chapitre intitulé « Le flic est dans le Flux ! », pp.51-99. Voir également le chapitre « La seconde vie du taylorisme » in NAHAPETIAN Nairi, 2006. Op. cit.

³ DURAND Jean-Pierre, 2004.Op. cit., p.87-88

La précarisation du travail et celle de l'emploi semblent aller de concert, comme le rappelle le sociologue Patrick Cingolani :

« Le rapport institué par l'emploi précaire suppose des discontinuités spatio-temporelles qui ont des implications en terme de rémunération mais souvent aussi un effet sur les conditions effectives du travail : dérégulation des rythmes, déficits de socialisation dans le collectif, etc.¹ »

Au côté de l'emploi dit « classique », qui s'est dégradé à partir des années 1970, s'installent de nouvelles catégories de salariés. Dans les entreprises, ces travailleurs sont de plus en plus nombreux. Robert Castel signale qu'il n'y a plus guère de raisons, à la fin des années 2000, de qualifier ces formes d'emploi d'« atypiques » dans la mesure où elles sont devenues majoritaires en termes de flux (plus de 74 % des contrats de travail passés dans l'année 2007²). L'auteur constate que la précarité semble s'installer et se développer :

« Elle devient ainsi une condition en quelque sorte « normale » de l'organisation du travail, avec ses caractéristiques propres et son propre régime d'existence. De même que l'on parle de « condition salariale » (caractérisée par le statut de l'emploi de la société salariale), il faudrait parler de condition précaire entendue comme un registre propre d'existence du salariat. Une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. On pourrait appeler « précariat » cette condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail³. »

La précarité émerge au détriment des protections sociales établies par le salariat et place les travailleurs dans une situation de vulnérabilité sociale. L'incertitude du lendemain tend à se (re)développer surtout pour ceux qui cherchent, dans le système d'emploi, à s'insérer dans le monde du travail⁴. Lorsque l'emploi dégradé s'impose⁵, que les individus occupent des « sous-emplois » (en « deçà » de l'emploi pour l'auteur), c'est toute la condition salariale qui s'en trouve affectée. Pour conclure ce rapide aperçu historique, je citerai ici encore un passage de Robert Castel lorsqu'il retrace ce parcours :

¹ CINGOLANI Patrick, 2012. « Précarité » in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. Op. cit., p.555.

² CASTEL Robert, 2009. Op. cit., pp.163-166.

³ Ibid., pp.168-169

⁴ Patrick Cingolani note : « Lorsque le travail n'est plus régi par le droit mais devient une faveur, alors la précarité rejoint son origine étymologique : elle redevient ce qui est « demandé par prière ». CINGOLANI Patrick, 2012. Op. cit., p.559.

⁵ Pour Robert Castel, la dégradation du travail et la montée du précariat vont très certainement s'amplifier et se systématiser. CASTEL Robert, 2012. Op. cit., p.718.

« Il a fallu des siècles de sacrifices, de souffrances et d'exercice de la contrainte - la force de la législation et des règlements, la contrainte du besoin et de la faim aussi - pour fixer le travailleur à sa tâche, puis l'y maintenir par un éventail d'avantages « sociaux » qui vont qualifier un statut constitutif de l'identité sociale. C'est au moment où cette « civilisation du travail » paraît s'imposer définitivement sous l'hégémonie du salariat que l'édifice se fissure, remettant à l'ordre du jour la vieille obsession populaire d'avoir à vivre « au jour la journée »¹ ».

Ce processus de précarisation qui s'impose avec insistance participe de la dégradation des conditions de travail, des relations entre salariés et réintroduit la peur du lendemain au cœur du rapport salarial. Le travail, dans la mesure où il devient précaire, semble cesser d'être une base stable pour l'intégration sociale des individus.

Ce constat a conduit nombre de chercheurs en sciences sociales à s'interroger sur le sens et la place du travail. Je ne m'attarderai pas sur les divers arguments opposant les tenants de la fin du travail (à la suite d'André Gorz² ou de Dominique Méda³) de ceux qui postulent sa centralité (comme Robert Castel ou Christophe Dejours, par exemple⁴). Nous aurons l'occasion d'y revenir tout au long de cette Thèse. Traiter de l'expérience des intérimaires nous mènera rapidement sur ce terrain. Avant de l'aborder, intéressons nous de plus près aux auteurs qui m'ont précédé sur cette voie. Ce sera l'occasion de positionner cette recherche ethnologique sur l'intérim français vis-à-vis des travaux produits sur le sujet.

L'intérim : dates et chiffres

L'intérim est apparu de manière significative au début des années 1960⁵ et n'a cessé d'augmenter depuis, notamment après le premier choc pétrolier. Ce phénomène né aux Etats Unis était banalisé en Grande Bretagne et aux Pays Bas depuis le début du XX^{ème} siècle. En France, le marché de l'intérim connaît un développement anarchique lorsque les grandes enseignes vont faire leur apparition. Quelques agences vont s'implanter à Paris dès les années 1950 : Bis, Manpower, ainsi que Les Volantes. A cette époque, les missions proposées concernent majoritairement les femmes qui réalisent

¹ CASTEL Robert, 1995. Op. cit., p.461. Voir également son article « Les marginaux dans l'histoire » in PAUGAM Serge (dir.), 1996. *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 32- 41.

² GORZ André, 1988. *Les métamorphoses du travail, quête de sens*, Paris, Galilée.

³ MEDA Dominique, 1995. *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.

⁴ Pour un aperçu de ce débat, je renvoie à la première partie de l'ouvrage : BOUTET Josiane, LINHART Danièle, JACOT Henri, KERGOAT Jacques (dirs.), 1998. *Le monde du travail*, La découverte, Paris. Voir plus particulièrement les contributions d'André Gorz, de Robert Castel, et de Christophe Dejours. Voir également : *La revue du MAUSS*, 2001. « Travailler est-il (bien) naturel ? », n°18.

⁵ 10 000 intérimaires en 1962 selon l'INSEE, voir Dossiers thématiques, DARES, 1995. Op.cit.

temporairement des tâches de secrétariat. En 1964, s'amorce une masculinisation du travail temporaire avec l'ouverture, à Lyon, d'InterEcco (devenu Ecco puis Adecco après la fusion avec Adia) qui se spécialise dans l'industrie et le BTP. Dans une organisation du travail fordiste, l'intérim fournit une main d'œuvre de « remplaçants » en cas d'absentéisme.

Aux marges du droit du travail, l'accord Manpower-CGT du 9 octobre 1969 posera les bases d'une première réglementation et donnera une légitimité à des enseignes qui, quelques mois auparavant, étaient traitées de « marchands d'esclaves¹ » par les syndicats lors des manifestations de mai 68. Dans les années 1970, il commencera à se substituer aux embauches lors des accroissements d'activité. L'intérim sera toléré jusqu'en 1972 par les pouvoirs publics. Assimilé au marchandage certains syndicats lui sont alors hostiles et demandent son interdiction. La loi du 3 janvier 1972, définira plus précisément le travail intérimaire et indiquera ses limites afin d'en réduire les abus. L'encadrement juridique, apparemment rigoureux, ne fera que ratifier après coup les pratiques qui étaient déjà répandues². Ainsi, les lois qui suivirent limitèrent les conditions des cas de recours, la durée maximale et le renouvellement des missions, et portaient également sur les conditions de travail et de rémunération des salariés. C'est à cette époque que la population salariale se modifie avec l'apparition des « emplois périphériques », ainsi la population résiduelle des entreprises voit la multiplication de travailleurs extérieurs³. La croissance continue de ce type d'emploi suscita des inquiétudes⁴ qui portaient déjà à la fin des années 70 sur la forme permanente qu'il semblait revêtir pour certains travailleurs.

Au début des années 80, sociologues et statisticiens⁵ s'accordent pour souligner que le recours aux agences d'intérim a pour effet de limiter les contrats permanents et devient un élément structurel, non plus conjoncturel, qui permet aux entreprises d'externaliser certains postes de travail. François Mitterrand, qui déclarait, dans le programme commun, vouloir « *interdire l'activité des entreprises de travail temporaire* » se contentera de durcir ses règles tout en soulignant, dans l'ordonnance du 5 février 1982, « *sa fonction économique dont l'utilité est indéniable*⁶ ». Ainsi, dès 1985, une série

¹ GLAYMANN Dominique, 2007. *L'intérim*, Paris, La Découverte, p.25.

² Ibid., p.24.

³ Pour un aperçu des négociations à l'échelle Européenne sur le traitement juridique des intérimaires vis-à-vis des permanents, voir : MICHON François, 2009. « Intérim et temps de travail, deux directives difficiles à conclure », *Chroniques internationales de l'IRES*, n°116, pp.3-11.

⁴ Notamment mises en forme par le comité de l'emploi et du travail du XIII^{ème} plan en 1978. Divers risques y sont listés : le statut révocable, sous payé, sous qualifié ; l'éclatement des collectifs de travail et la remise en cause des bases des relations professionnelles ; l'aggravation du chômage en ce qu'il transforme des emplois permanents en emplois temporaires, etc.

⁵ ARDENTI Robert (dir), 1979. *Le travail temporaire dans l'industrie*, Paris, cahiers du centre d'étude de l'emploi, P.U.F. ; RERAT Françoise, 1979. « Rôles de l'intérim dans l'industrie », *Economie et statistique*, vol. 110, n°1, pp.3-14 ; ainsi que BLANQUART Paul, 1982 : « De la mobilité à l'insécurité », in LION Antoine, MACLOUF Pierre (dirs), 1982. *L'insécurité sociale : paupérisation et solidarité*, Paris, Les éditions ouvrières.

⁶ Cité dans GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.27. Jacques LeGoff souligne que « *1983 sera l'année des révisions déchirantes : le social ne peut plus être pensé autrement qu'indexé sur l'économie et cette nouvelle donne n'est pas sans influencer massivement sur la pratique du droit, l'exercice et la conscience de la citoyenneté dans les entreprises* » LEGOFF Jacques, 1989. Op. cit., p. 364.

d'accords et d'interventions réglementaires vont assouplir ces mêmes conditions. La multiplication des accidents de travail concernant les intérimaires va entraîner une enquête de l'inspection du travail au printemps 1989 qui soulèvera les principaux manques en matière de sécurité auxquels doit faire face l'intérimaire¹. Celle-ci pointera également la discontinuité du temps de travail qui entraîne celle du revenu individuel et influe sur la protection sociale. Par la suite, une série de lois va permettre la prolifération du travail temporaire (malgré quelques tentatives pour en limiter l'usage abusif) et contribuer à forger sa légitimité juridique et symbolique². Si bien que la « loi Borloo » du 18 janvier 2005 permettra aux agences d'intérim d'élargir leurs prestations en proposant des CDD et des CDI ainsi que des formations pour les personnes en « difficultés sociales et professionnelles ». Selon Dominique Glaymann³, cette loi confirme et officialise les pratiques des agences qui deviennent des « partenaires du service public de l'emploi ». Les récents accords de l'ANI semblent aller dans ce sens.

Quelques chiffres

Il est difficile d'établir des statistiques précises sur l'intérim. Nicole Coeffic pointait les difficultés de mesure de cette activité en plein développement dans les années 80⁴. D'après l'auteure, les effectifs sont sous-évalués lorsqu'ils sont calculés à partir des contrats d'intérim : « *l'évolution du nombre de contrats conclus mensuellement ne traduit pas nécessairement celle du « stock » d'intérimaires*⁵ ». En 2007, la question du comptage des intérimaires reste problématique. Pour Dominique Glaymann, ces chiffres, basés sur des données annuelles, masquent en partie l'ampleur du phénomène ne prenant pas en compte les trajectoires intermittentes⁶. Mais les données statistiques sont, tout de même, assez éloquentes pour être mentionnées.

Depuis 1970, les emplois intérimaires ont plus que quintuplé. Entre le milieu des années 80 et l'année 2002, le nombre d'intérimaires a été multiplié par cinq (de 114 000 à 514 000), les emplois atypiques représentent 25% de l'emploi total en France en 2003 (contre 16% en 1990)⁷. En 1999, les entreprises

¹ Absence de formation aux règles élémentaires de sécurité ; affectation aux postes les plus dangereux, pénibles ; contraintes plus fortes de rendement qui désorganisent le travail ; équipements de protection réservés en priorité aux permanents. Voir MARCHAND Daniel, FIQUELMONT Eric Marie de, 1993. *Le travail temporaire*, Que sais-je ?, Paris, PUF, pp.79-80.

² Lois du 24 février 1984, 25 juillet 1985, 11 août 1986, 12 juillet 1990 et du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale ».

³ GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.30. Sur ce point, on peut également signaler l'existence d'entreprises de travail temporaire dites « d'insertion » (ETTI), c'est-à-dire les agences conventionnées au titre de « l'insertion par l'activité économique » (dans le cadre de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relatives à la lutte contre les exclusions). Voir : BONIN Éric, ROSSIGNOL Jean-Luc, 2007 « L'insertion par l'économie : Un secteur spécifique », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°226-227, p. 53-63.

⁴ COEFFIC Nicole, 1982. « L'ampleur des emplois précaires », *Economie et statistique*, vol.147, n°1, pp.33-41.

⁵ Ibid., p.35.

⁶ GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.17.

⁷ Voir MARUANI Margaret, 2003. « Emplois atypiques », *Le monde diplomatique*, Juillet 2003, p. 5.

de travail temporaire deviennent le premier employeur privé de France¹. En Europe, les pays ayant le plus recours au travail intérimaire sont le Royaume Uni, la France et l'Allemagne (il est moins répandu en Espagne ou en Italie où sa réglementation est plus stricte, en Grèce il n'a été autorisé qu'en 1990). Dominique Glaymann précise qu' « avec près de 600 000 équivalent emplois à temps plein par an, la France est donc l'un des premiers pays pour le travail temporaire. En 2005, 585 687 missions organisées par 6430 agences ont produit 19 milliards d'Euros de chiffres d'affaire². » Deux millions de personnes passent chaque année en intérim et travaillent en moyenne 7 mois et demi par an. Les agences « généralistes » représentent 70 % du total des agences, les autres sont spécialisées dans des secteurs précis du marché³.

La population intérimaire réalise majoritairement des travaux de manutentionnaires ou de manœuvres. En 2005, il y avait 41,8 % d'ouvriers non-qualifiés, 37,8% d'ouvriers qualifiés, 12,6% d'employés, 6,7% de professions intermédiaires et seulement 1,7% d'intérimaires cadres⁴. La durée moyenne d'une mission d'intérim est de deux semaines et 20% des intérimaires sont inscrits dans une agence depuis plus de dix ans (34% depuis plus de 6 ans, 44% de 3 à 5 ans, 22% depuis moins de 2 ans⁵). Les intérimaires sont principalement des hommes (72,3% en 2005) assez jeunes (les 2/3 ont moins de 35 ans) qui travaillent dans l'industrie (45,8%) ou dans le BTP (20,6%) où ils occupent des postes peu qualifiés⁶. La part des plus de 50 ans est faible mais s'accroît depuis quelques années⁷ (3,9 % en 95, 6,7% en 2007). Les travailleurs étrangers sont surreprésentés (9,7% contre 5,6 % dans l'ensemble, en 1999). Enfin, les travailleurs temporaires sont généralement peu diplômés.

LES INTERIMAIRES ET LE TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LES SCIENCES SOCIALES

Il n'y a pas à ma connaissance d'étude ethnologique du travail intérimaire. Si les ethnologues, ayant pris pour objet le travail dans les sociétés occidentales, ont de temps à autre mentionné la présence d'intérimaires sur leur terrain, aucun n'a consacré sa recherche à cette catégorie de travailleur à proprement parler. Cet objet a principalement été traité par des sociologues (du travail et de l'emploi), des économistes ou des statisticiens. Nous allons voir que ces travaux oscillent entre la catégorisation de cette main d'œuvre et une réflexion plus globale sur le rôle d'intermédiation des entreprises de travail temporaire. Enfin, nous aborderons quelques

¹ Le travail temporaire représentait 8 % de la main d'œuvre américaine en 2006. SENNETT Richard, 2006. *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel, p.46.

² GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.4. En France, l'intérim est principalement concentré dans 5 régions : Ile de France, Rhône-Alpes, Pays de Loire, Nord-Pas-de-Calais, PACA. Cette forme d'emploi a atteint un chiffre d'affaire mondial de 185 milliards d'Euros en 2005.

³ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.12.

⁴ GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.9.

⁵ CAVAILLE Jean-Philippe, 2007. *Guide pratique de l'intérim*, Paris, Maxima, p.14.

⁶ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.13.

⁷ GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.10.

études, principalement menées par observation participante, qui traitent plus directement de la situation des intérimaires sur leurs lieux de travail¹.

Des travaux précurseurs

Les premières études sur le travail intérimaire en France ont été menées principalement par des sociologues dans les années 70. Ces recherches visaient notamment à identifier ces nouveaux travailleurs et à prendre la mesure des mutations de la relation d'emploi. En 1970, Madeleine Guilbert a dirigé une recherche, essentiellement descriptive, afin de saisir les motivations des différents protagonistes de ce régime d'emploi, à savoir les entreprises de travail temporaire, les entreprises utilisatrices et les intérimaires². Trois ans plus tard, Guy Caire écrit un ouvrage (au titre évocateur : *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*³) dans lequel il souligne l'ampleur croissante de ce nouveau phénomène en exposant les étapes de son implantation et de son institutionnalisation.

Il faudra attendre près de trente ans pour que deux autres livres traitant directement de l'intérim soient publiés⁴. Le déclin des analyses du monde ouvrier et des approches marxistes, l'attrait de la sociologie du travail pour de nouveaux objets d'enquêtes (comme la tertiarisation, les relations de service et « de guichet », etc.⁵) expliquent en partie le silence sur ce sujet à cette époque. Toutefois, durant cette période, quelques articles scientifiques pointèrent les difficultés d'évaluation du nombre de travailleurs employés sous ce régime d'embauche. Les auteurs, principalement économistes ou statisticiens, soulignaient que la généralisation du travail temporaire a pour effets de permettre aux entreprises d'externaliser certains postes de travail et de réduire le nombre d'employés permanents⁶. La difficulté de cerner la population intérimaire garde son actualité et le changement de fonction du travail temporaire, observé dès le début des années 80, n'a cessé de se confirmer. L'approche ethnographique proposée ici vise à offrir un éclairage sur la population intérimaire à partir de témoignages précis et à nourrir la réflexion sur les processus d'externalisation « interne » sur la base d'observations de terrain.

¹ Cette revue de la littérature se borne aux travaux produits sur l'intérim en France ou en langue française.

² GUILBERT Madeleine (*et al.*), 1970. *Le travail temporaire*, Paris, Société des amis du centre d'Etudes sociologiques (CNRS).

³ CAIRE Guy, 1973. *Op. cit.*

⁴ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. *Op. cit.* ; GLAYMANN Dominique, 2005. *Op. cit.*

⁵ Voir VATIN François, 2008. *Le travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel, « Du travail exploité au travail perdu : la sociologie du travail » pp.143-185.

⁶ ARDENTI Robert (dir), 1979. *Op. cit.* ; RERAT Françoise, 1979. *Op. cit.* ; COEFFIC Nicole, 1982. *Op.cit.* ; BLANQUART Paul, 1982. *Op. cit.* ; CAIRE Guy, 1993. *Op.cit.*

○ Intérim, marginalité et rapport à l'avenir : les travaux de Michel Pialoux

La perception de l'intérim par les travailleurs qui ont recours à cette formule d'emploi a été traitée d'une manière plus directe par le sociologue Michel Pialoux. Dans son article référence de 1979, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire¹ », il met en corrélation le travail intérimaire avec le mode de vie des bandes de jeunes des cités, potentiellement délinquants. L'auteur précise, qu'à cette époque, les entreprises ont un intérêt croissant pour l'intérim afin de disposer d'un volant externe de travailleurs polyvalents affectés aux travaux les plus ingrats. La rotation permanente de la main d'œuvre est alors un moyen d'introduire de la « souplesse » dans l'organisation du travail. Bien que les employeurs (et les autres salariés) dénigrent ces ouvriers peu qualifiés, ils manifestent de plus en plus d'intérêt à disposer de travailleurs flexibles et de « touche à tout » plutôt que de les former à un métier. Considérés comme inutiles et peu rentables dans le cadre industriel précédent, confrontés à des difficultés afin d'être embauchés de manière classique, ces jeunes trouvent dans l'emploi intérimaire un moyen de subsister qui les autorise à « *repousser dans un lointain indéfini le moment où ils devront subir l'univers de l'usine*² ». En abordant les usages sociaux de l'intérim, l'auteur souligne également que cette forme d'emploi peut aussi être vécue comme un déclassement pour ceux qui disposent de qualifications professionnelles et qui sont embauchés comme manutentionnaires. Il constate aussi que tous souhaitent éviter d'être « coincés » dans cette période trop longtemps.

Outre une analyse très fine des représentations du travail dans les quartiers stigmatisés, l'auteur aborde la question du rapport au temps et à l'avenir des jeunes sous-prolétaires³. Michel Pialoux note que les discriminations à l'embauche et sur les lieux de travail ont des influences non négligeables en la matière. Il écrit notamment :

« Si les jeunes ne peuvent pas penser leur rapport au travail selon les termes traditionnels de carrière et sont disposés à soumettre leur vie professionnelle à une logique du « coup à coup », c'est parce qu'on leur refuse perpétuellement toute forme de promotion interne⁴ ».

¹ PIALOUX Michel, 1979. « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26-27.

² Ibid., p.34.

³ Son collègue sociologue Stéphane Beaud poursuivra cette réflexion sur les aspirations des jeunes intérimaires dans : BEAUD Stéphane, 1993. « Le rêve de l'intérimaire » in BOURDIEU Pierre (dir.), 1993. *La misère du monde*, Paris, Seuil.

⁴ PIALOUX Michel, 1979. Op. cit., p.27.

Ainsi, Michel Pialoux qualifie le « *goût pour l'intérim* » de « *réalisme du désespoir* » développé par ces jeunes désarmés face à la vie active qui, pris dans une période d'oisiveté (généralement entre sortie du système scolaire et départ à l'armée), sont prédisposés à cette formule d'emploi qui s'accorde à leurs conditions d'existences marquées par l'incertitude et l'irrégularité. Il postule que « *l'intérim renforce un système de dispositions qui préexistait*¹ ».

Michel Pialoux écrit :

« *Ce système de dispositions et d'aspirations élaboré au cours de l'histoire scolaire des jeunes issus des familles ouvrières est en résonance avec ce qu'on pourrait appeler l'idéologie de l'emploi développée autour des nouvelles formules de travail intérimaire qui « donnent le temps d'attendre » et font de la disponibilité, du goût du changement et du désir de « goûter à tout », des vertus professionnelles*² ».

Tout en affirmant la pertinence et l'actualité de ces analyses qui ont plus de trente ans, le travail que je propose part d'un point de vue sensiblement différent. Dans cette Thèse, je souhaite observer quelques uns des dispositifs qui contribuent à faire intérioriser certaines dispositions, telles que la disponibilité, l'imprévisibilité et la vulnérabilité, aux travailleurs intérimaires³.

Un autre aspect de cette recherche, qui diffère de l'analyse de Michel Pialoux, est que je n'aborde pas directement la marginalité et la délinquance. Vingt ans plus tard, l'auteur analysera avec Stéphane Beaud une émeute à Montbéliard qui mettra en évidence que les principaux protagonistes étaient des travailleurs temporaires récemment rejetés par l'industrie automobile⁴. Ces deux auteurs qui ont consacré leurs recherches au monde ouvrier soulignent par ailleurs⁵ que, pris dans des concurrences liées à leur statut, les intérimaires peuvent nuire à la cohésion du groupe ouvrier. Cet ancien débat entre précarité, délinquance et classe ouvrière a accompagné l'industrialisation⁶. Je ne l'aborderai pas ici⁷ mais je me contenterai d'évoquer que les « surnuméraires » du passé présentent certains points communs avec les « parias urbains » d'aujourd'hui que décrit Loïc Wacquant. Cette forme de marginalité moderne est

¹ Ibid., p.45.

² Ibid., pp.34-35.

³ Il ne s'agit pas pour autant d'occulter les « prédispositions » des intérimaires, liées à leurs usages de cette forme d'emploi, mais de prêter attention aux processus de subjectivation *de l'intérim*.

⁴ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a. *Violences urbaines, violences sociales*, Paris, Fayard, 263-264.

⁵ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, [1999] 2004. *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard ; BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1993. « Le permanent et le temporaire » in BOURDIEU Pierre (dir.), 1993. Op. cit.

⁶ Sur ce point, voir : CAIRE Guy, 1982. « Chômage » in BENSUSSAN Gérard, LABICA Georges (dirs), 1982. *Dictionnaire critique du marxisme*, Paris, PUF, pp.165-167.

⁷ Voir l'encadré : « Sublimes ou surnuméraires ? », (pp. 567-568).

notamment nourrie par la dualisation professionnelle et la fragmentation du salariat¹. Je me contenterai de valider leurs analyses tout en insistant sur le fait que j'observerai principalement la marginalité de ces travailleurs au sein des unités de production, où ils sont souvent considérés comme suspects.

Catégoriser les intérimaires, situer l'intérim dans le système d'emploi

Les ouvrages plus récents traitant du travail temporaire visent à établir des catégories précises qui seraient à même d'identifier les intérimaires et les usages sociaux de l'intérim. Les auteurs développent également des réflexions plus globales sur ce statut et sur le rôle des entreprises de travail temporaire sur le marché de l'emploi.

En 2000, Catherine Faure-Guichard a écrit un ouvrage sociologique² consacré à l'emploi intérimaire où elle analyse, par le biais d'entretiens, les usages de cette forme d'emploi et les trajectoires de plusieurs « types » de travailleurs temporaires. En isolant des « séquences typiques de trajectoires³ », elle identifie trois catégories d'intérim que l'on peut résumer brièvement par : *l'intérim d'insertion* qui concerne les individus qui font leur entrée sur le marché du travail par le biais de l'emploi intérimaire, *l'intérim de transition* de ceux qui ont été écarté du salariat classique et qui travaillent temporairement en attendant de trouver un poste moins incertain ou de prendre leur retraite, et enfin *l'intérim de profession* réservé à une minorité qualifiée qui en fait un usage stratégique ou fonctionnel car ces travailleurs bénéficient de par leurs métiers d'une situation confortable sur le marché du travail. Ces derniers sont généralement pris dans des logiques de fidélisations par les agences.

Catherine Faure-Guichard a, par la suite, rédigé un article avec Pierre Fournier sur ce point⁴. Les auteurs montrent que les employés des agences d'intérim s'appuient sur un vivier d'intérimaires fiables, efficaces et surtout disponibles dans les plus brefs délais afin de satisfaire les demandes des entreprises utilisatrices. Il s'agit principalement de travailleurs qualifiés et qui ont choisi cette formule d'emploi. La sociologue Cathel Kornig s'intéresse plus particulièrement à cette catégorie d'intérimaires⁵. Elle distingue ainsi, les travailleurs temporaires qui relèvent de l'intérim « individualisé » et ceux qui appartiennent à l'intérim

¹ WACQUANT Loïc, 2006. *Parias urbains*, Paris, La découverte, pp.270-275. Voir également : BLANQUART Paul, 1982. Op. cit

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

³ Ibid., p.27

⁴ FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. « L'intérim, creuset d'une main d'œuvre permanente ? », *Genèses*, n° 42.

⁵ KORNIG Cathel, 2003. *La fidélisation des intérimaires permanents. Une stabilité négociée*, Thèse de doctorat en sociologie (sous la direction d'André Grelon), EHESS.

« de masse¹ ». C'est cette dernière catégorie de travailleurs qui retiendra notre attention dans cette Thèse. Si nous aborderons les trajectoires des intérimaires et que plusieurs usages du travail temporaire seront pointés, il ne s'agira pas pour autant de réaliser le travail de catégorisation de la sociologie de l'emploi².

Dans une démarche qui vise également à établir une typologie des travailleurs temporaires, Colette Jourdain³ propose une partition sur deux axes : celui du choix (entre intérim subi et choisi) et celui du temps (la durée de l'intérim dans le parcours professionnel). Elle isole ainsi cinq « profils » d'intérimaires : les travailleurs temporaires « *à la recherche d'un revenu d'appoint* », « *dans l'attente de mieux* », « *qui ont choisi cette forme d'emploi* », « *en quête d'un tremplin professionnel* » et ceux qui sont en intérim « *à durée indéterminée* ». Selon l'auteure, l'intérim apparaît « *comme un bon moyen de recherche d'emploi* » ; les agences privées, en offrant davantage d'opportunités, semblent plus efficaces que l'Agence nationale pour l'emploi⁴. Colette Jourdain signale néanmoins les conséquences complexes de ce rôle d'intermédiation qui ont pour effets d'accroître la sélectivité et de segmenter le marché du travail, allant jusqu'à modifier la condition salariale⁵.

Cet intérêt porté à la place qu'occupent les entreprises d'intérim sur le marché du travail se retrouve dans la plupart de ces travaux. Ainsi, Catherine Faure-Guichard insiste sur ce point dans la seconde partie de son livre consacré à l'intermittence dans le salariat. La sociologue y montre le rôle d'intermédiaire que jouent les agences de travail temporaire, dans l'organisation des mobilités individuelles, au sein de ce qu'elle désigne comme un « *marché transitionnel de l'emploi*⁶ ».

Le sociologue et économiste, Dominique Glaymann a publié en 2005 sa Thèse sur le travail temporaire dans un livre intitulé : *La vie en intérim*⁷. Lui aussi interroge les mutations du « système d'emploi » (terme qu'il préfère à celui de « marché du travail ») et qu'il définit comme « *un ensemble d'acteurs, de mécanismes, de règles, de pratiques et de situations aboutissant plus ou moins harmonieusement à une mise en relation, entre offreurs et*

¹ KORNIG Cathel, 2008. « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Economie et société*, n°12, pp.1959-1977.

² Nous observerons les façons dont ces catégories sont mobilisées par les individus en situation de travail et le discours des intérimaires vis-à-vis de leur condition.

³ JOURDAIN Colette, 2002. « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89, p. 9-28.

⁴ Ibid., p.23.

⁵ Ibid., p.24.

⁶ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.187.

⁷ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit.. En 2007, Dominique Glaymann publie un petit livre sur l'intérim dans la collection repères, dans lequel il reprend les grandes lignes de son analyse précédente : GLAYMANN Dominique, 2007. Op.cit.

*demandeurs de travail ou d'emploi*¹ »). Dans un premier temps, l'auteur montre comment les entreprises de travail temporaire ont peu à peu légitimé leur rôle d'intermédiaires privés, en élargissant leurs fonctions, dans un processus de « *marchéisation du système d'emploi*² ». La seconde partie de son ouvrage se resserre sur les travailleurs temporaires : l'auteur tente de saisir ce qu'implique l'intérim pour ces « *salariés comme pour le fonctionnement de la société*³ ». Son analyse met en évidence que le travail temporaire permet aux entreprises de mettre une pression diffuse sur les salariés permanents qui risquent de voir leur emploi fixe externalisé par les entreprises de travail temporaire. Celles-ci exercent une influence croissante sur l'intégration professionnelle des intérimaires, les salariés étant de plus en plus contraints à être embauchés sous ce statut. L'auteur souligne également l'aliénation des travailleurs temporaires qui parfois acceptent et valorisent ces pressions qu'ils subissent au quotidien. Pour cela, et comme la plupart des chercheurs cités jusque là, Dominique Glaymann a effectué une série d'entretiens, diffusé des questionnaires et mené des observations dans les agences afin de cerner le regard que portent les intérimaires sur leurs vécus dans tous ses aspects.

Dans cette Thèse, il s'agira d'analyser ces dimensions au travers de l'ethnographie des intérimaires sur leurs lieux de travail. Leurs discours et leurs justifications seront confrontés à des observations de terrain.

Quelques recherches par immersion

Ces auteurs ont analysé la place du travail temporaire dans le système d'emploi, ainsi que les trajectoires et les modes de vie produits par l'intérim mais n'ont pas abordé directement le contenu de l'activité de travail réservé aux intérimaires. Quelques exceptions notables méritent néanmoins d'être signalées : celles de chercheurs qui ont occupé des postes de travail pour obtenir des données sur la condition sociale de ces travailleurs.

En premier lieu, je mentionnerai le travail de Nicolas Jounin qui, dans sa Thèse⁴ basée sur une immersion en tant qu'intérimaire sur les chantiers de BTP, étudie très finement les rapports de forces qui se nouent entre salariés. Dans sa recherche, l'auteur découvre rapidement la présence de nombreux salariés intérimaires immigrés ou étrangers (qui travaillent généralement pour des entreprises sous-traitantes). L'auteur interroge les

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.39-40.

² Ibid., p.88.

³ Ibid., p.21.

⁴ JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit.

articulations entre les divisions statutaires et les découpages ethniques qui s'opèrent sur les chantiers. Il analyse ainsi que les discriminations racistes comme les allégeances ethniques participent de la mobilisation productive des salariés intérimaires. Nicolas Jounin retracera son expérience et livrera les résultats de son enquête parmi les travailleurs du bâtiment dans le livre intitulé *Chantier interdit au public*¹. De nombreuses pages sont consacrées à l'intérim et la vulnérabilité contractuelle de ces travailleurs, pas forcément instables, mais menacés et affaiblis par la précarité de leur position. L'auteur propose une analyse des relations ambiguës (l'auteur parle de « *loyautés incertaines* » et décrit divers mécanismes de cooptation) qui se nouent entre les employeurs et ces salariés.

Pierre Stéfanon a également effectué une observation participante en tant qu'intérimaire dans différentes plateformes logistiques². L'auteur s'interroge lui aussi sur les formes de solidarité qui peuvent apparaître entre ouvriers permanents et temporaires malgré les intérêts respectifs de ces catégories de travailleurs (se faire embaucher *versus* conserver sa place³). Il montre que le personnel d'exécution permanent participe au processus de contrôle social des intérimaires tout en effectuant une sélection entre ces derniers⁴. En écartant certains intérimaires, d'autres sont « promus » et accèdent à un collectif qui semble apparaître malgré les rapports de concurrence qui lie ces salariés.

C'est par un travail d'immersion dans une usine équipementière de la périphérie barcelonaise que José-Angel Calderon interroge les relations entre salariés stables et précaires⁵. L'auteur montre que le collectif de travailleurs permanents se forme autour de valeurs partagées - de solidarité, d'entraide, voire de classe - contrairement au groupe de salariés temporaires « *dont le rapport à l'activité est beaucoup plus discret, essentiellement adaptatif*⁶ ». Ces derniers cherchent avant tout à s'acquitter de leurs tâches, hors de la dimension collective et contestataire qui perdure au sein du groupe ouvrier stable. José-Angel Calderon montre que les jeunes intérimaires catalans sont davantage soumis aux exigences de polyvalence que les

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

² STEFANON Pierre, 2008. *Intérimaires et permanents dans un même collectif : une équation impossible ?*, Thèse de Doctorat (sous la direction de Jean-Pierre Durand), Evry-Val d'Essonne.

³ STEFANON Pierre, 2007. « Les relations entre intérimaires et permanents : entre concurrence, solidarité et contrôle social », in DURAND Jean-Pierre, GASPARINI Wiliam (dirs), 2007. *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès, pp.245-257.

⁴ Voir également sa communication : STEFANON Pierre, 2009. « La sélection d'intérimaires : de l'agence de travail temporaire au respect de normes collectives dans les entreprises utilisatrices », *Journées internationales de sociologie du travail*, [En ligne : http://gree.univ-nancy2.fr/digitalAssets/51727/St_fanon-1.pdf]

⁵ CALDERON José Angel, 2010. « Précarité et mobilisation au travail : une immersion en chaîne de montage », in LINHART Danièle (dir.), 2010. *Pourquoi travaillons-nous ?*, Toulouse, érès, pp.265-294.

⁶ Ibid., p.267.

embauchés. Pour ces salariés temporaires, le temps au travail est « *strictement soumis* », fragmentaire et peu investi. Ils doivent se conformer à une hiérarchie informelle qui régit l'attribution des tâches et des postes en fonction du statut des ouvriers (l'attribution des travaux pénibles se fait au détriment des salariés temporaires¹). Confrontés à des mutations de postes trop rapides et irrégulières, les précaires peinent à développer ces habiletés qui leur permettraient de se faire remarquer afin d'obtenir un CDI². L'auteur remarque néanmoins que le groupe des précaires peut de temps à autre revaloriser son savoir-faire vis-à-vis des autres ouvriers aux travers de certaines pratiques qui visent à ralentir la cadence du travail (en provoquant des pannes). L'auteur définit ces pratiques comme une forme de virtuosité : « *une intelligence pratique et rusée, acquise sur le tas, capable de bloquer la production sans être découverte*³. » Cette habileté des travailleurs temporaires à trouver des failles dans les automatismes de la production est appréciée par les ouvriers stables, dans la mesure où cette pratique de détournement bénéficie à tous.

Enfin, je souhaite mentionner deux livres dont les auteurs ne sont pas issus du champ universitaire. Il s'agit d'écrivains qui ont relaté leurs expériences d'intérimaires dans des récits « autobiographiques ». *L'intérimaire noir* de Lucien Samba-Kifwani⁴ témoigne ainsi de sa situation d'intérimaire immigré (et de celle de l'ensemble de ses collègues qui partagent ce statut). L'auteur, qui deviendra inspecteur du travail, y décrit son engagement syndical dans la lutte contre ce qu'il nomme « *le système du placement*⁵ ». Le second livre que je souhaitais mentionner est celui d'un intérimaire de la région bordelaise : Daniel Martinez⁶. Son récit dans lequel il consigne ses missions d'intérim (principalement en tant que manœuvre et manutentionnaire) est, à mes yeux⁷, exemplaire. L'auteur y développe à la manière d'un journal intime son quotidien au travail avec ses influences sur sa vie privée. On perçoit les effets de cette forme d'emploi au travers du regard de celui qui lui est soumis : les liens qu'il développe avec ses collègues, son sentiment d'humiliation, ses révoltes, ses attentes, ses

¹ Ibid., pp.283-285.

² Ibid., p.276.

³ Ibid., p.281. Si au travers de ses observations de terrain, José-Angel Calderon introduit la thématique des savoir-faire, l'étude présentée ici s'appuiera sur une réflexion anthropologique sur les modalités de leur acquisition et de leur transmission.

⁴ SAMBA-KIFWANI Lucien, 1986. *L'intérimaire noir*, Paris, Présence Africaine.

⁵ Ibid., p.16.

⁶ MARTINEZ Daniel, 2003. *Carnets d'un intérimaire*, Marseille, Agone.

⁷ Ce livre a été un apport non négligeable dans la construction de mon objet de recherche. Je l'ai découvert lorsque je repris mon cursus scolaire après être sorti de l'usine. Ma réflexion sur cette forme d'emploi encore balbutiante était fortement influencée par mon passé d'intérimaire. Je la considérais comme un biais, mais le récit de l'auteur (ainsi que la préface de Michel Pialoux) m'a conforté dans la pertinence des thèmes que je souhaitais aborder.

craintes, etc. Il constitue, selon moi, un témoignage précieux et extrêmement complet sur la condition de travailleur temporaire.

Plusieurs des thèmes abordés par ces chercheurs (et par ces écrivains) seront traités dans cette Thèse. Les relations entre ouvriers permanents et temporaires, les formes de solidarité ou de concurrence qui peuvent apparaître dès lors qu'ils travaillent ensemble, y seront analysées. Toutefois, à la différence de Nicolas Jounin, je ne relierai pas cette dimension à la question de l'ethnicité. Les catégorisations ethniques sur les lieux de travail seront abordées parmi d'autres critères classificatoires repérés sur le terrain. A la différence de Pierre Stéfanon, cette recherche n'aura pas pour principal objectif de saisir les façons dont les travailleurs permanents et temporaires peuvent s'inscrire dans un collectif plus large. La question des clivages statutaires, ainsi que leur dépassement, ne sera pas écartée pour autant. Il s'agira, à la manière de José-Angel Calderon¹, de saisir les relations entre ces catégories de salariés par le biais de leurs pratiques quotidiennes. Dans cette optique, l'attribution des travaux et des tâches en fonction du statut des travailleurs constituera une partie conséquente de l'analyse. Je m'attacherai notamment à décrire les tactiques déployées par les travailleurs temporaires pour limiter la cadence de leurs travaux. Ce sera l'occasion d'observer si ces pratiques sont partagées ou individuelles et si elles contribuent à faire le groupe ou, au contraire, à le défaire.

Les auteurs présentés jusqu'ici proposent diverses façons de penser la situation des intérimaires. Ils abordent les modes de mobilisation de la main d'œuvre, le vécu des travailleurs temporaires, les relations sociales et les rapports de forces à l'œuvre dans les entreprises. La recherche ethnologique présentée ici vise également à explorer ces dimensions. La question de la domination dans ses articulations avec le temps est apparue avec force sur mes terrains. Elle constituera le fil directeur d'une analyse résolument ancrée dans une ethnologie du travail qui n'écarte ni la dimension technique et sociale des activités considérées, ni les rapports de forces qui s'y articulent. Afin de traiter ensemble le travail, la technique, la subordination et le temps, il convient de se positionner vis-à-vis des principaux auteurs et des différentes théories qui permettent de penser ces dimensions.

¹ Néanmoins, l'immersion que je propose ne se limitera pas à une usine spécifique mais concernera plusieurs entreprises, pour diverses durées et dans divers secteurs, voir *infra*.

Le travail, la domination et le temps

La domination et le travail, le travail et le temps, le temps et la domination, etc., sont autant d'objets ayant donné lieu à d'innombrables travaux. Afin de préciser le cadre théorique envisagé dans cette recherche, je propose de présenter dès à présent les principales influences et lectures qui l'ont accompagnée. Il s'agit davantage de poser quelques bornes théoriques que de procéder à une revue de la littérature qui ne pourrait être exhaustive étant donnée la multitude d'écrits produits sur ces sujets¹.

Tout d'abord, je présenterai quelques productions ethnologiques afin d'exposer les principales orientations adoptées par les ethnologues pour étudier le travail. Je soutiendrai, à la suite de plusieurs auteurs, que l'étude de l'activité technique n'entrave en rien l'analyse des rapports sociaux de domination.

J'ai à maintes reprises souligné l'intérêt que je portai à la prise en compte des rapports de forces et j'ai utilisé plusieurs fois le terme de domination. Il est une foule d'autres expressions qui auraient pu être mobilisées pour exprimer les liens de subordination que l'on observe au travail. En effet, penser en termes d'exploitation, d'oppression, d'assujettissement, d'aliénation, etc., renvoie à une multitude d'auteurs et de courants théoriques. Les recherches sur la domination qui s'inscrivent dans une longue tradition (marquée par les travaux fondateurs de Max Weber ou de Karl Marx) continuent à générer des débats et à cliver les sciences sociales. Par conséquent, je me dois d'explicitier ma position sur ce sujet. Ici encore, je ne reviendrai pas sur l'ensemble des œuvres produites sur la domination mais proposerai simplement d'évoquer les penseurs qui ont nourri ma réflexion jusqu'ici.

Enfin, l'articulation entre le travail, le temps et la domination viendra clore ce chemin conceptuel. Nous y aborderons quelques travaux qui traitent notamment des rythmes sociaux, du contrôle temporel de l'activité, de l'attente ou du rapport à l'avenir.

¹ Les points de vue des auteurs exposés ici sont nécessairement partiels étant donné l'ampleur de leurs œuvres. D'ailleurs, les arguments et les concepts de certains d'entre eux seront largement mobilisés au moment de l'analyse des données de terrain.

L'ETHNOLOGIE ET LE TRAVAIL

L'ethnologie du travail ne constitue pas un sous-champ disciplinaire clairement identifiable tel qu'on peut l'observer en sociologie, par exemple¹. En France, il n'y a ni manuel, ni traité, ni revue spécifiquement consacrés à cet objet. Pourtant de nombreuses recherches traitent du travail et de ses interactions avec d'autres sphères de la société, que ce soit sur des terrains lointains ou proches, dans le monde paysan ou industriel², etc. Mais à la différence de l'anthropologie économique, politique, urbaine ou rurale, de la parenté, des religions, des techniques, etc., il est rare que les auteurs se réclament d'une tradition spécifique dans l'étude du travail³. Il est par ailleurs significatif de constater qu'il n'y a pas d'entrée « Ethnologie du travail », dans le *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie* de Pierre Bonté et Michel Izard⁴, bien qu'il en existe une sur « L'ethnologie de l'entreprise ». L'entrée « travail » y figure néanmoins. Celle-ci est rédigée par Maurice Godelier qui en propose une définition : « *Le terme de travail, aujourd'hui, désigne d'abord les diverses manières inventées par l'homme pour agir sur son environnement naturel et en extraire les moyens matériels de son existence sociale*⁵. » En suivant cette définition on s'aperçoit que les ethnologues ont souvent rencontré cette thématique sur leurs terrains, sans pour autant l'ériger en domaine de recherche.

Dans les monographies l'activité productive apparaît souvent parmi d'autres composantes de l'organisation ou de la morphologie sociale (pour employer la notion de Marcel Mauss) des sociétés considérées. D'autres fois, la question est subordonnée à d'autres domaines de recherche (qui relèvent des grands thèmes cités précédemment, tel que l'économie, la parenté, le politique, le sexe ou le genre, etc.). Il s'agit généralement d'observer les façons dont les sociétés se procurent les moyens de leur subsistance, leurs modes de production et les représentations qui les accompagnent. Dans cette optique, on peut faire référence aux travaux d'Evans Pritchard sur l'élevage du bétail chez les Nuers, à ceux de Malinowski à propos de la division sexuelle du travail (et la répartition des devoirs entre les sexes) chez les Mélanésiens. C'est en observant la fabrication d'un canoë utilisé pour la pêche que ce dernier remettra en

¹ Sur cette question et pour un bilan des productions ethnologiques et sociologiques sur le travail depuis plus de 40 ans, voir : MONJARET Anne, SCHWARTZ Yves, 2012. « 40 ans d'ethnologie du travail et de sociologie du travail », *Ethnologie française*, vol.42, n°2, pp.367-370. Voir également l'introduction du numéro de la revue *Terrain* (intitulé : « Travailler en usine ») : FLAMANT Nicolas, JEUDY-BALLINI Monique, 2002. « Le charme discret des entreprises. L'ethnologie en milieu industriel », *Terrain*, n°39.

² Je pense aux travaux de Jean-Louis Tornatore, de Maurice Duval, de Noëlie Vialles, d'Anne Monjaret, de Véronique Moulinié, de Florence Weber, etc. sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir.

³ Il y a tout de même quelques chercheurs qui s'inscrivent explicitement dans ce champ, souvent au travers d'une interrogation sur le « travail et ses représentations », comme nous le verrons.

⁴ BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.

⁵ GODELIER Maurice, 1991. « Travail » in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. Op. cit., p.717.

cause les théories sur le « communisme primitif » (celles de Rivers notamment) des peuples de Mélanésie.

Le travail et ses représentations

Marie-Noëlle Chamoux a particulièrement bien montré que le sens et la place du travail sont loin d'être universellement partagés¹. Ethnologues, historiens et économistes² ont mis en évidence que certaines tribus contemporaines « non-stratifiées » ne possédaient pas d'activité productive isolée. Dans nombre de ces sociétés, les activités de production sont impossibles à appréhender « *comme des processus économiques isolables de leur contexte social* », comme le souligne Michel Cartier³. Dans un livre dirigé par ce dernier, plusieurs contributions visent à interroger les « discours du travail » au sein de diverses sociétés⁴. Par la suite, d'autres recherches ont continué d'explorer cette voie. Ainsi, Pascale Absi interroge les représentations des mineurs boliviens qui interviennent au cours de leurs activités de travail et de commerce avec les divinités de la mine⁵ (celles de « l'inframonde »). C'est également par l'entrée des représentations que Laurent Bazin examine les transformations du travail et du mariage dans l'Ouzbékistan postsoviétique⁶. On perçoit ainsi l'intérêt de cette grille de lecture qui peut s'appliquer à divers terrains. Mais qu'en est-il lorsque l'ethnologue étudie sa propre société ?

A ce propos Michel Cartier répond :

« Sans doute gagnerait-on à appliquer la méthode anthropologique à notre propre société afin d'y mettre au jour des « discours » du type de ceux que nous découvrons chez

¹ CHAMOIX Marie-Noëlle, 1998. « Sens et place du travail dans les sociétés » in BOUTET Josiane, LINHART Danièle, JACOT Henri, KERGOAT Jacques (dirs.), 1998. Op. cit.

² Je renvoie une fois de plus aux travaux bien connus de Marcel Mauss, Karl Polanyi, Louis Dumont, Marshall Sahlins, Jean-Pierre Vernant, Maurice Godelier, etc. Il faudrait également citer les nombreux ouvrages consacrés à l'histoire du travail en occident. Je renverrai simplement à : MERCURE Daniel, SPURK Jan (dirs), 2003. *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, St Nicolas, Presse de l'université de Laval ; BONTE Pierre, BECQUEMONT Daniel, 2004. *Mythologies du travail. Le travail nommé*, Paris, L'Harmattan. Ainsi que *La revue du MAUSS*, 2001. « Travailler est-il (bien) naturel ? », n°18

³ CARTIER Michel (dir.), 1984. *Le Travail et ses représentations*, Paris, Edition des archives contemporaines, p.11.

⁴ Ibid. Cet attrait pour la *notion* de travail et ses *représentations* témoignent des orientations développées dans les années 1980 pour penser cet objet. Voir également : DESCOLA Philippe, 1983. « Le Jardin de Colibri. Procès de travail et catégorisations sexuelles chez les Achuar de l'Equateur », *L'Homme*, Tome 23, n°1. pp. 61-89 ; GODELIER Maurice, 1984. *L'idéal et le matériel*, Paris, Fayard.

⁵ ABSI Pascale, 2003. *Les ministres du diable. Le travail et ses représentations dans les mines de Potosi, Bolivie*, Paris, L'Harmattan.

⁶ BAZIN Laurent, 2010. « Une économie de l'assujettissement : travail, revenus et mariage en Ouzbékistan », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 34, n° 2, pp. 83-102.

les « sauvages » de l'Amérique andine ou de l'Afrique centrale mais qui sont occultés par le discours, officiel celui-là, des économistes¹ ».

La sociologie s'est semble-t-il davantage attelée à décrire et à analyser ce discours officiel. Les travaux de Luc Boltanski et d'Eve Chiapello traitent des « *changements idéologiques qui ont accompagné les transformations récentes du capitalisme²* », tandis que ceux de Richard Sennett se consacrent à l'éthique contemporaine du travail dans le cadre d'une « *économie politique flexible³* », pour ne citer qu'eux. Toutefois, l'ethnologie permet de voir comment ces discours opèrent au quotidien et au sein de groupes plus restreints. Cette posture offre ainsi un éclairage plus « localisé » et réaffirme sa visée comparative. En prenant le parti d'observer directement - sur le terrain et sur une longue durée - les représentations et les pratiques des travailleurs, les chercheurs (car, évidemment, cela ne s'applique pas qu'aux seuls ethnologues) produisent des données qui offrent un éclairage indispensable pour la compréhension du monde social.

Sur ces réflexions, je mentionnerai le travail d'Agnès Jeanjean qui porte sur des activités de travail en rapport avec les déchets et des états de la matière, socialement dévalorisées ou redoutées. Dans son livre *Basses œuvres⁴*, l'ethnologue suit des travailleurs de l'assainissement dans les sous sols urbains de Montpellier. Là où circulent des substances et des salariés qui se dérobent à la vue du public. Agnès Jeanjean nous donne à voir des mécanismes sociaux qui articulent position sociale et souillure ainsi que des formes d'occultation qui frappent certaines activités de travail (et qui varient selon les secteurs publics et privés). L'ethnologue réaffirme ainsi que « *l'étude du travail, de ses formes et des représentations qui l'accompagnent demeure un des enjeux majeurs de notre discipline⁵* ».

Le travail que je propose ici vise à attester de la validité de cette thèse.

Le travail et la technique

André Georges Haudricourt, s'adressant aux « marxistes » en 1964, réaffirmait « *l'utilité d'une étude sérieuse des forces productives qui serait, à proprement parler, la technologie,*

¹ CARTIER Michel (dir.), 1984. Op. cit., p.15.

² BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., p.37.

³ SENNETT Richard, 2003. *Le travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel ; SENNETT Richard, 2006. Op. cit.

⁴ JEANJEAN Agnès, 2006. *Basses œuvres. Une ethnologie du travail dans les égouts*, Paris, Editions du CTHS.

⁵ Ibid., p.29.

*science de l'activité humaine dans ce qu'elle a de plus élémentaire et de plus matériel*¹. » Afin de ne pas rester cantonné au niveau des représentations ou de l'idéologie dans l'étude des modes de production², je m'intéresserai à l'activité technique des travailleurs « *en redescendant* » vers les *procès de travail simples ou complexes* » qui y sont impliqués, selon les indications de Georges Guille-Escuret³. Ces approches semblent trop souvent reléguées au second plan dans les recherches sur le travail alors que les techniques font parties intégrante de tout processus de production. Certains sociologues le constatent et s'attachent à intégrer l'étude de l'activité technique dans leurs analyses. François Vatin propose ainsi de « *rematérialiser en somme le concept de travail*⁴. » Par ailleurs, l'auteur montre qu'il existe, même dans le travail le plus aliéné, des savoir-faire techniques, une intelligence du corps et un plaisir devant son œuvre déniés par l'intellectualisme de certaines analyses qui n'y voient qu'exploitation et domination⁵. Alexandra Bidet, de son côté, met en évidence que la sociologie du travail, qui a longtemps accordé une place importante au « *prisme salarial* », a trop souvent négligé le contenu de l'activité pratique des travailleurs⁶.

Sans remettre en question le constat de ces auteurs, le point de vue que je développerai ici vise à démontrer que ces approches (qui mettent l'accent sur les formes de domination ou sur les opérations techniques des ouvriers) ne sont pas inconciliables. Au contraire, l'étude de la technique - qui interroge notamment la transmission et de l'acquisition des savoir-faire - offre de nombreuses pistes afin de mettre à jour des rapports de pouvoir et d'exploitation. Pour être plus précis, j'entends démontrer que le statut du salarié et les formes de domination qui lui sont rattachées influent directement sur l'activité technique et l'apprentissage. En outre, nous pouvons noter que l'ethnologie des techniques (surtout en France où ses principaux représentants ont été influencés par le marxisme) a toujours accordé un place centrale aux

¹ HAUDRICOURT André-Georges, 1987. *La technologie, science humaine*, Paris, Edition de la Maison des sciences de l'homme, p.45.

² Ce concept étant entendu dans sa définition marxiste classique, que l'on pourrait résumer ainsi : un mode de production se caractérise par la conjonction entre le niveau développement des « forces productives » (moyens de production et force de travail) et des « rapports de production » déterminés. Sur les débats qui ont agités l'anthropologie marxiste à propos de ce concept, voir : GUILLE-ESCURET Georges, 2010. « Retour aux modes de production, sans contrôle philosophique », *Techniques & Culture*, n°54-55, vol.2, pp.489-505.

³ Ibid., p.502.

⁴ VATIN François, 2008. Op. cit., p.183.

⁵ VATIN François, 2001. « Défense du travail », *La revue du MAUSS*, n°18, p.149-151.

⁶ BIDET Alexandra, 2004. « Retour sur la sociologie du travail : un impensé technique ? », *Revue de l'IRES*, n°44, p.158. Ses analyses figurent également dans : BIDET Alexandra, 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est ce que le vrai boulot ?*, Paris, P.U.F.

rapports sociaux de production¹. Il s'agit d'étudier l'activité technique des intérimaires sans faire l'impasse sur les conditions dans lesquelles elle prend place.

PENSER LA DOMINATION

L'ethnographie proposée dans cette Thèse a été menée au sein de diverses entreprises ayant recours au travail temporaire. L'entreprise sera envisagée globalement comme une unité de production qui vise à dégager des profits². Dans sa forme capitaliste, elle s'inscrit dans un rapport économique de subordination visant à réduire le temps de travail socialement nécessaire, pour employer les termes de Karl Marx³. L'entreprise comporte généralement un ou plusieurs lieux au sein desquels les travailleurs effectuent des tâches avec les moyens de travail qui sont mis à leur disposition. Aussi, les entreprises présentent diverses formes, tant au niveau de l'organisation de la production que des relations entre les salariés, eux-mêmes répartis dans un ordre hiérarchique particulier. Ce cadre d'enquête implique nécessairement de prendre en compte les rapports de subordination et de sujétion dans lesquels sont insérés les travailleurs. Toutefois, quelques précisions « terminologiques » s'imposent dès lors que l'on souhaite traiter des relations de pouvoir.

Domination, oppression, assujettissement, consentement ou résistances ?

En ce qui concerne la *domination*, je m'appuierai sur la définition proposée par Danièle Linhart, en tant que notion qui examine « *les modalités par lesquelles tout pouvoir cherche à s'imposer et à se légitimer*⁴ ». Elle contient l'idée d'asymétrie dans les rapports de force au sein desquels les sujets occupent des positions inégales. La domination politique des sujets participe de leur *exploitation* économique des travailleurs. A ce propos, Karl Marx écrit que « *domination et exploitation ne sont qu'une seule et même idée*⁵ ». Les forces coercitives qu'elle impose permettent d'accroître la valeur d'échange de leur travail.

¹ Ce type de démarche permet de souligner que la « *structure technique* » est imprimée par les rapports sociaux, comme a pu le rappeler Robert Cresswell par exemple. CRESSWELL Robert, 1991. « Technologie » in BONTE Pierre et IZARD Michel, 1991. Op.cit., pp.699-701.

² Selon Max Weber : « *L'entreprise, enfin, est, quant à elle, une unité économique de profit, orientée en fonction des chances d'opération marchande, et ce dans le but de tirer bénéfice de l'échange.* ». WEBER Max, 1991. *Histoire économique : esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris, Gallimard, p.14.

³ MARX Karl, 2008. *Sociologie critique*, Pages choisies par Maximilien Rubel, Paris, Payot, p.299.

⁴ LINHART Danièle, 2012. « Domination », in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. Op. cit., p.196.

⁵ MARX Karl, 1982. *Philosophie*, Paris, Gallimard, p.37. Il reste que la question de la domination chez Marx ne peut pas être totalement réduite à celle de l'exploitation. Sur ce point, voir : RENAULT Emmanuel, 2011. « Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination ? », *Actuel Marx*, n° 49.

Plus que « la » domination, les auteurs qui ont intégré cette dimension dans leurs analyses ont insisté sur le caractère multiple et polymorphe des relations de pouvoir. Ainsi, la domination s'inscrit dans les corps et dans les consciences, elle s'observe dans le langage et dans les gestes, elle trouve ses appuis dans des normes et des dispositifs institutionnels, des éléments matériels ou idéologiques, etc. Le pouvoir investit ses sujets à divers niveaux dans un véritable système d'*assujettissement*. Citons Michel Foucault à ce propos :

« [L']investissement politique du corps est lié, selon des relations complexes et réciproques, à son utilisation économique : c'est pour une bonne part, comme force de production que le corps est investi de rapport de pouvoir et de domination, mais en retour sa constitution comme force de travail n'est possible que s'il est pris dans un système d'*assujettissement* (où le besoin est aussi un instrument politique soigneusement aménagé, calculé et utilisé) ; le corps devient une force utile que s'il est à la fois corps productif et corps assujetti¹ ».

Pour Michel Foucault, la discipline constitue un moyen d'ajustement et d'*assujettissement* des travailleurs à la production capitaliste², dans la mesure où les dispositifs disciplinaires favorisent l'intériorisation des dispositions attendues par le mode de production. Dans cette perspective, la domination participe de la production des sujets³. Son inscription subjective (par le biais de la discipline chez Foucault, de l'imposition politique d'une identité chez Althusser⁴) contribue à l'intériorisation comme à l'acceptation de l'*assujettissement*.

Selon Danilo Martuccelli, les modes de domination trouvent de nouveaux appuis par le biais de la responsabilisation individuelle et de la culpabilisation des sujets⁵. Désormais, chacun doit assumer individuellement ses « échecs » et les revers de son parcours. Cet aspect est particulièrement représentatif de l'idéologie du management moderne qui a tendance à

¹ FOUCAULT Michel, 1975. *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard, p. 34.

² Sur ce point, voir : LEGRAND Stéphane, 2004. « Le marxisme oublié de Foucault », *Actuel Marx*, n° 36, p. 27-43. L'auteur souligne que l'analyse « foucauldienne » des rapports de pouvoirs ne peut faire l'économie d'une théorie de l'exploitation et du mode de production capitaliste.

³ Sur ce point je renvoie au n° 53 de la revue *Cahiers du Genre* intitulé : « Subjectivité et rapports sociaux ». Pour un aperçu des théories (principalement féministes) sur « la question de l'*assujettissement* et de la formation du sujet dans les rapports sociaux », voir l'introduction : CERVILLE Maxime, TESTENOIRE Armelle, 2012. « Du sujet collectif au sujet individuel, et retour », *Cahiers du Genre*, n°53, pp.5-17.

⁴ MARTUCCELLI Danilo, 2004. « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, n°3, vol.45, pp.447-448 ; LE BLANC Guillaume, 2004. « Etre assujetti : Althusser, Foucault, Butler », *Actuel Marx*, n°36, pp.48-52. Reprenant l'analyse de Judith Butler, Guillaume Le Blanc écrit (p.54) : « *Le sujet, en ce sens, ne cesse de se former dans la subordination.* »

⁵ MARTUCCELLI Danilo, 2004. Op. cit., p.491-492.

investir la subjectivité des salariés. Les processus managériaux d'individualisation participent de la déstabilisation des collectifs et de la précarisation subjective des travailleurs¹.

Les nouvelles formes de domination au travail² s'inscrivent dans ce mouvement qui consiste à obtenir l'adhésion, sinon l'acceptation subjective des salariés aux normes attendues par les entreprises tout en limitant objectivement leurs capacités de résistance. Pierre Bourdieu qualifie ce phénomène de « *double vérité du travail* » :

« *L'investissement dans le travail, donc la méconnaissance de la vérité objective du travail comme exploitation, fait partie des conditions réelles de l'accomplissement du travail, et de l'exploitation, en ce qu'il porte à trouver dans le travail un profit intrinsèque, irréductible au simple revenu en argent*³ ».

Il souligne également que la mobilisation productive des salariés s'obtient en partie par le biais des « *profits symboliques*⁴ » (peu coûteux objectivement) retirés de leur activité mais aussi par la menace bien réelle qu'est le licenciement qui pèse sur leur quotidien.

Cette approche met à jour des relations de dépendance et de consentement des salariés à l'égard de leur travail. En effet, la notion de domination est souvent associée à celle de *consentement* et nombre d'auteurs se sont attachés à interroger ou à décrire « *le consentement des dominés à leur domination*⁵ ». C'est le cas de Maurice Godelier lorsqu'il aborde les façons dont différentes idéologies parviennent à légitimer les rapports sociaux de domination :

« *C'est lorsqu'elles [les idéologies] n'apparaissent pas aux exploités comme des illusions ou des instruments de leur exploitation qu'elles sont à même de faire accepter cette exploitation. Il faut donc que des idées soient tenues pour fondamentalement « vraies » par la majorité des membres d'une société, par les dominants comme par les dominés, pour qu'elles deviennent dominantes*⁶ ».

¹ Je renvoie évidemment aux travaux d'Yves Clot ou de Christophe Dejours et à la psycho-dynamique du travail. Voir également, ceux de Danièle Linhart : LINHART Danièle, 2010. « Introduction. Que fait le travail aux salariés ? Que font les salariés du travail ? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail » in LINHART Danièle (dir.), 2010. *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Toulouse, érès ; LINHART Danièle, 2012. « Quand le management se fait Dibbouk », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 13.

² Voir notamment les numéros d'*Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996. « Les nouvelles formes de domination dans le travail » n° 114-115.

³ BOURDIEU Pierre, 1996. « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, p.89.

⁴ Ibid.

⁵ GODELIER Maurice, 1984. Op. cit, p.205.

⁶ Ibid., pp.204-205.

Pour que naisse ce type de consentement il faut notamment que la situation de domination apparaisse comme un échange de services qui s'appuie sur la reconnaissance de la légitimité et de la nécessité du pouvoir qui apporte des bienfaits¹.

Les analyses de Pierre Bourdieu et de Maurice Godelier mettent en évidence l'adhésion des dominés aux valeurs de la domination et, ainsi, participent aux conditions de sa reproduction. Nicole-Claude Mathieu s'oppose à cette vision, dans la mesure où la dialectique entre domination et consentement a tendance à évacuer la violence et l'asymétrie fondatrice des rapports de domination. D'ailleurs, le terme de domination contribue, selon l'auteure, à masquer ces dimensions coercitives :

« Le mot « domination » porte l'attention sur des aspects relativement statiques : de « position au dessus », telle la montagne qui domine ; d'« autorité », de « plus grande importance ». Tandis que le terme oppression implique et insiste sur l'idée de violence exercée, d'excès, d'étouffement – ce qui n'a rien de statique... du moins jusqu'au moment de l'anesthésie, du coma, de la mise à mort ou du suicide² ».

Pour l'anthropologue, la violence fondamentale (non plus uniquement symbolique) de la domination consiste à limiter les possibilités d'agir et de penser des opprimés. Si ses effets peuvent provoquer de l'ignorance ou de la négation (qu'il s'agisse de déni ou de dénégation), cela ne veut pas dire que les opprimés y « consentent ». Le terme d'*oppression* que préfère Nicole-Claude Mathieu semble plus à même de rendre compte des situations et du vécu de la domination³.

La philosophe Simone Weil s'est également attachée à saisir les causes et les effets de l'oppression sociale des ouvriers⁴. Elle aussi considère que l'oppression doit se distinguer d'autres catégories de la domination, comme de la théorie marxiste de l'exploitation. Aussi, il ne faut pas confondre « *l'exploitation de la classe ouvrière qui se définit par le profit capitaliste, et l'oppression de la classe ouvrière sur le lieu de travail qui se traduit par des souffrances prolongées*⁵ », écrit-elle. Simone Weil, qui s'était fait embaucher en usine, relate

¹ Maurice Godelier souligne que pour les groupes dominés puissent « consentir « spontanément » à leur domination : il faut que celle - ci leur apparaisse comme un service que leur rendent les dominants, dont le pouvoir dès lors paraît si légitime qu'il semble aux dominés devoir servir ceux qui les servent ». Ibid., 206-207.

² MATHIEU Nicole-Claude, 1991. *L'anatomie politique*, Paris, Indigo & côté-femmes, p.223.

³ « Ainsi, avec le terme consentement, d'une part la responsabilité de l'opresseur est annulée, d'autre part la conscience de l'opprimé(e) est promue au rang de conscience libre. » Ou encore : « L'opresseur est dans sa conscience un dominant, il respire sur ses hauteurs ; l'opprimé (l'oppressé) étouffe dans l'abaissement, la bassesse, de l'oppression. » Ibid., p.224 et p.216.

⁴ Sur ce point, voir : WEIL Simone, 1955. *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, Paris, Gallimard, pp.41-84.

⁵ WEIL Simone, 2002. *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, p.306.

son vécu de l'oppression dans ses lettres ou dans son « Journal d'usine ». Dans de très belles pages, elle y note ces « *milles détails* » qui composent la subordination, ces moments où la « *pensée se rétracte* » et où les ouvriers ont le sentiment de n'être admis dans les ateliers que comme des « *étrangers*¹ ».

A l'issue de son expérience en usine, Simone Weil note qu'elle a tiré « *deux leçons* » :

« La première, la plus amère et la plus imprévue, c'est que l'oppression, à partir d'un certain degré d'intensité, engendre non une tendance à la révolte, mais une tendance presque irrésistible à la plus complète soumission. [...] La seconde, c'est que l'humanité se divise en deux catégories, les gens qui comptent pour quelque chose et les gens qui comptent pour rien. Quand on est dans la seconde, on en arrive à trouver naturel de compter pour rien - ce qui ne veut certes pas dire qu'on ne souffre pas² ».

Ainsi, pour Simone Weil comme pour Nicole-Claude Mathieu, l'oppression a des effets profonds sur les sujets qui la subissent. Ces auteures ont insisté sur la condition de l'oppressé(e) ainsi que sur les conséquences concrètes de la domination³. D'autres ont préféré souligner les résistances que les dominés parviennent à mettre en œuvre « entre les mailles » de la domination.

○ Résistances dominées

Plusieurs auteurs et courants présentés jusqu'ici ont pu être assimilés à la « french theory », à la « pensée 68 », taxés de « déterministes », « d'antihumanistes » visant « la mort du sujet », etc., dans un débat idéologico-philosophique plaçant l'individu « libre » de ses choix et responsable de son devenir⁴. Il est difficile, voire inutile, de présenter ici les critiques et les réactions émises contre ces penseurs, dont la posture a contribué à mettre à jour les déterminismes et les processus d'assujettissement⁵. Il me semble néanmoins nécessaire de souligner certaines nuances qui ont été apportées à leurs théories et qui ont participé à faire avancer le débat.

¹ Voir en particulier le texte intitulé « Expérience de la vie d'usine », *ibid.*, pp.327-351.

² *Ibid.*, p.223.

³ Sur ces points j'aurai encore pu renvoyer à nombreux auteurs ayant pensé la situation coloniale.

⁴ Sur ce point qui relève d'un mouvement de « dépolitisation » (finalement très politique) des sciences sociales, je renvoie à : AUDIER Serge, 2008. *La Pensée anti-68. Essai sur les origines d'une restauration intellectuelle*. Paris, La Découverte. Ou encore à : ROUDINESCO Elisabeth, 2005. *Philosophes dans la tourmente*, Paris, Fayard.

⁵ Des auteurs comme Pierre Bourdieu, Roland Barthes, Michel Foucault ou Gilles Deleuze, en font évidemment partie au côté de courants féministes, marxistes ou psychanalytiques.

En confrontant les « arts de faire » aux théories développées par Michel Foucault ou Pierre Bourdieu, Michel de Certeau¹ propose d'observer comment les sujets ne peuvent être réduits au quadrillage disciplinaire ou à un *habitus* produit par la domination. Ainsi, Michel de Certeau s'intéresse aux pratiques des « usagers », aux manières dont ils composent avec le pouvoir, aux façons dont-ils bricolent et se réapproprient les produits issus de la consommation de masse. La notion de « tactique » qui est au centre de l'analyse se distingue selon l'auteur des stratégies : « *Ce qui distingue les unes des autres, ce sont des types d'opérations en ces espaces que les stratégies sont capables de produire, quadriller et imposer, alors que les tactiques peuvent seulement les utiliser, manipuler et détourner*² ». De par leurs tactiques, les individus détournent ou plutôt s'adaptent à un système qui les contraints³. Michel de Certeau précise néanmoins que « *l'ordre effectif des choses est justement ce que les tactiques « populaires » détournent à des fins propres, sans l'illusion qu'il va changer de sitôt*⁴ ». En prenant pour objet les résistances mises en œuvre pour composer avec le pouvoir, on s'aperçoit que les individus ne subissent pas passivement une domination dont l'hégémonie est loin d'être établie. C'est également le point de vue de James Scott dont le travail s'attache à mettre à jour « *l'infra-politique des groupes dominés*⁵ ». Par ce terme, l'auteur entend : « *la variété des formes discrètes de résistance qui n'osent pas dire leur nom*⁶. » A partir de ces moments où les dominés discutent, souvent en « coulisse » (l'auteur définit ce discours comme « *texte caché* ») du pouvoir des dominants, James Scott soutient la thèse que les sujets ne consentent pas entièrement à la domination.

Ce type d'analyse amène Danilo Martuccelli à infirmer que la domination procède et se maintient par l'intériorisation de l'idéologie dominante : « *Qu'il n'y ait pas de manifestation explicite et ouverte de contestation ne veut aucunement dire qu'il n'y ait pas de résistance*⁷ ». S'appuyant sur les travaux de James Scott, l'auteur considère les « *fantaisies* », les « *blagues* », « *le renversement imaginaire des situations* » qu'effectuent en cachette les opprimés (« *des maisons isolées d'esclaves aux quartiers d'ouvriers* ») comme autant de

¹ DE CERTEAU Michel, 1990. *L'invention du quotidien*, Tome 1, Paris, Gallimard.

² Ibid., p. 51.

³ Je pense ici aux « adaptations secondaires » qu'Erving Goffman repère dans l'institution asilaire : GOFFMAN Erving, 1968. *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Les Editions de Minuit.

⁴ DE CERTEAU Michel, 1990. Op. cit., p.46.

⁵ SCOTT James, 2008. *La domination et les arts de la résistance, Fragments du discours subalterne*, Paris, Editions Amsterdam.

⁶ Ibid., p.33.

⁷ MARTUCCELLI Danilo, 2004. Op.cit, p.473. L'auteur écrit: « *l'idée que la domination se maintient par le biais de l'intériorisation d'une idéologie dominante est probablement l'affirmation la plus discutée de la sociologie de la domination.* »

preuves de résistance à la domination¹. L'anonymat y joue un rôle déterminant². Ces pratiques, qui se situent généralement au niveau du discours, restent principalement dissimulées dans l'ombre du pouvoir. Peut-on réellement parler de résistance dans un tel contexte ? Est-il possible de nier en bloc les processus d'intériorisation de la domination simplement du fait que ces pratiques existent ?

Il me semble qu'une posture aussi tranchée a tendance à évacuer la variété des situations d'énonciation comme les contradictions qui apparaissent régulièrement dans les propos et actes de chacun. Face à la domination, les mêmes individus pourront en même temps faire preuve de déférence, de compromission, voire d'opportunisme en adoptant les attitudes exigées par les dominants et par l'idéologie dominante, tout en élaborant un discours critique par ailleurs. Ce phénomène est d'autant plus flagrant lorsque l'on s'intéresse au domaine du travail où les résistances sont profondément ambivalentes³. D'ailleurs, empiriquement, force est de constater que les sujets ont parfois tendance à dénier comme à avoir honte (une des manifestations de l'incorporation de la domination) de leur condition d'opprimés dont ils cherchent parfois à s'échapper en reproduisant sur leurs semblables les mécanismes de la domination (y compris s'ils les perçoivent et les dénoncent à d'autres moments). De ce fait, il me semble qu'observer les façons dont les individus parviennent à composer avec la domination, à s'insérer dans les failles de la surveillance, à contourner ses règles, etc., ne suffit pas à remettre en cause la réalité de la domination, ni de son incorporation⁴. Il reste que ces analyses permettent de porter le regard ailleurs, sur ce qui fait que les sujets ne subissent pas passivement le pouvoir et les manières dont ils peuvent réagir à l'oppression.

¹ Ibid.

² Sur le rôle de l'anonymat dans les résistances et les révoltes populaires, voir : THOMPSON Edward P., 1976. « Modes de domination et révolutions en Angleterre », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 2, n°2-3, pp.133-151. Pour qualifier ces actes l'auteur utilise la métaphore : « le contre-théâtre des pauvres » (ibid., p.150)

³ Sur les façons dont la sociologie a traité des résistances dans le monde du travail, en France, voir par exemple : BOUQUIN Stephen, 2011. « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », *Actuel Marx*, n° 49, p.60-72.

⁴ Les auteurs régulièrement incriminés dans ce débat, tel que Pierre Bourdieu ou Michel Foucault, se sont toujours défendus de telles interprétations déterministes de leurs théories. James Scott, lui-même, souligne les apports de la pensée de Michel Foucault sur ses propres travaux, tout en précisant la spécificité de leurs approches respectives. Il s'accorde également avec Pierre Bourdieu pour noter que les marques de déférence et de politesse sont des conduites marquées par le pouvoir en tant qu'elles représentent des concessions politiques et manifestent la soumission des dominés. Ils s'opposent néanmoins sur la reconnaissance et l'intériorisation de la domination de la part des dominés. SCOTT James, 2008. Op. cit. (Sur Foucault, voir les pages 37, 77, 108, 126, 252 ; et les pages 248-249 sur Bourdieu, par exemple).

Des niveaux d'analyses différents, des approches complémentaires

Le cadre analytique proposé dans cette Thèse sur les intérimaires n'appartient réellement à aucun des courants théoriques cités jusqu'ici... tout en s'inspirant de chacun.

Je ne procéderai pas d'une analyse marxiste. Si certains éléments présentés peuvent nous renseigner sur les modalités de l'exploitation d'une partie de la main d'œuvre, cette recherche ne vise pas à mesurer la production de survalueur et l'appropriation matérielle dans des rapports de classes. Il ne sera pas non plus question de traiter de l'aliénation caractéristique de l'intérim (« *en l'occurrence transfert à titre onéreux d'un droit (droit d'usage) sur les services d'un travailleur¹* ») ni de celle qui concerne les produits de l'activité, mais de voir comment l'aliénation s'applique également aux conditions même de l'activité².

J'aurai souvent recours aux écrits de Pierre Bourdieu, je ne m'inscrirai toutefois pas dans son cadre analytique (qui comprend les concepts de capital symbolique ou culturel, de champs et d'agents). Il en va de même pour les travaux de Michel Foucault dans la mesure où je ne m'attacherai pas à saisir les procédures et les dispositifs historiques qui ont contribué à l'assujettissement comme à la production des sujets. La situation des intérimaires ne sera pas non plus saisie dans une approche féministe ou psychanalytique, bien que ces courants aient exercé une influence perceptible sur mes analyses. Enfin, je ne me bornerai pas à étudier les résistances des travailleurs temporaires, sans les occulter pour autant.

Je pense que la démarche empirique et de longue durée préconisée par l'ethnologie ne m'a pas encouragé à choisir un cadre conceptuel particulier. Malgré les antagonismes déclarés entre ces courants, ces approches ne me semblent pas exclusives et peuvent même s'accorder sur certains points (sans perdre de vue leurs différences respectives, évidemment). Ainsi, on peut accepter et/ou détourner, consentir et/ou céder, être aliéné et/ou conscient, tenter d'agir et/ou subir, etc., face à la domination en fonction de divers facteurs et de configurations changeantes. Aussi, je m'attacherai à intégrer ces dimensions sans en écarter aucune. Sur le terrain, le chercheur est confronté à des sujets concrets qui composent avec les formes de domination de diverses façons. Nous verrons ainsi que l'oppression permet pour une bonne part l'exploitation économique des travailleurs ; que le pouvoir procède par l'incitation, par l'inculcation comme par l'imposition de ses règles et de ses valeurs ; que la domination

¹ TESTARD Alain, 1998. « L'esclavage comme institution », *L'Homme*, vol. 38, n°145, p.35.

² Les intérimaires travaillent pour/dans des unités de production vis-à-vis desquelles ils sont « étrangers ». Leur activité est dépersonnalisée dans la mesure où ces salariés doivent être interchangeables, qu'ils travaillent pour divers employeurs et des lieux sans cesse différents (ce qui vient se surajouter à « l'éclatement des tâches », déjà observé par Georges Friedmann : FRIEDMANN Georges, 1964. *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard).

produit des résistances comme de la soumission ; que les rapports de forces provoquent de la concurrence comme de la solidarité ; etc.

○ La subordination

A défaut de choisir entre les différents termes sous-tendus par ces approches (domination, oppression, assujettissement, résistances, etc.), je tenterai de les mobiliser à bon escient. Toutefois, j'utiliserai principalement le terme de *subordination*. Ce mot doit d'abord se comprendre dans son acception juridique. En effet, la subordination est une caractéristique centrale de la définition du contrat de travail :

« Le contrat de travail est défini par la doctrine juridique contemporaine comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne (physique ou morale), sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération »¹. »

Ainsi, *« le contrat de travail a aussi – ou d'abord – pour effet spécifique de faire naître un lien de subordination du salarié à l'employeur². »* La jurisprudence caractérise ce lien de subordination comme *« l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné³ »*.

Enfin, pour Alain Supiot : *« La soumission du travailleur à l'autorité de l'employeur constitue ainsi la caractéristique « essentielle » du contrat de travail⁴ »*.

Nous voyons ainsi que le terme de subordination est particulièrement adapté du moment où l'on traite du travail salarié. Ces précisions juridiques me semblent nécessaires dès lors que l'on étudie des travailleurs placés dans un régime contractuel particulier⁵. Ainsi, nous verrons que les intérimaires sont placés dans des rapports de subordinations multiples. Les travailleurs temporaires sont liés contractuellement à l'agence d'intérim qui met leur force de travail à disposition d'entreprises dans lesquelles ils s'engagent dans de nouveaux liens de subordination. C'est-à-dire que les intérimaires exécutent leur activité de travail en fonction des critères imposés non par leur employeur (l'entreprise de travail temporaire) mais par son client (l'entreprise utilisatrice).

¹ Centre d'études de l'emploi, 2008. *Le contrat de travail*, La découverte, « Repères », p.3.

² JEAMMAUD Antoine, SERVERIN Evelyne, 2012. « Contrat de travail », in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. Op. cit., p.135.

³ Chambre sociale de la cour de Cassation, arrêt « Boyer » (23/01/97).

⁴ SUPIOT Alain, 1994 [2002]. Op. cit., p.113.

⁵ Pour la définition juridique du travail temporaire, voir le premier chapitre de cette Thèse, p. 85.

La notion de subordination implique également l'idée de hiérarchie et d'asymétrie. En ce sens, nous verrons que les intérimaires « non-qualifiés » sont des travailleurs largement subordonnés. En tant que travailleurs extérieurs et facilement révocables, ils sont placés sous l'autorité des salariés censés encadrer leurs activités. Ces derniers ont une influence directe sur les conditions de travail et sur la durée des contrats de mission des intérimaires. Si les travailleurs temporaires ne se conforment pas aux exigences des permanents, il y a de grandes chances que leur mission soit écourtée. Ce dernier point m'amène à considérer, le « *choix du contrat comme instrument de gestion de la main d'œuvre* », pour employer les termes d'Antoine Jeammaud et d'Evelyne Séverin¹. Ainsi, je soutiendrai que *l'insécurité temporelle* des intérimaires est une condition majeure de leur *subordination contractuelle*.

LE TEMPS, LE POUVOIR ET LA SUBJECTIVATION

Prendre le « travail » pour objet et procéder à une analyse du rapport au temps semble relever de l'évidence, d'autant plus lorsqu'il s'agit de « travail temporaire ». En effet, toute activité de travail, qu'elle soit salariée ou qu'elle s'inscrive dans d'autres types d'organisation sociale, produit des usages du temps spécifiques. Je ne m'attarderai pas sur les manières dont les sociétés ont organisé et instauré des rythmes sociaux au cours de l'histoire² (calendriers agraires ou religieux, séquences de l'année ou de la vie marquées par des fêtes, des cérémonies, des interdits, etc.). Je rappellerai néanmoins qu'André Leroi-Gourhan considérait « *la domestication du temps et de l'espace* » comme « *le fait humain par excellence*³ ». De même, Karl Marx affirmait que « *le temps est le champs du développement humain*⁴ », et l'auteur fera de la dialectique entre temps et travail une des dimensions fondamentales de l'exploitation capitaliste. Ainsi, le contrôle social (qu'il soit religieux, politique, productif, etc.) implique l'instauration d'ordres spatio-temporels et de rythmes particuliers.

Le contrôle temporel de l'activité

Pour Michel Foucault : « *Le pouvoir s'articule directement sur le temps ; il en assure le contrôle et en garantit l'usage*⁵ ». Le philosophe pointe ainsi les liens qui unissent le temps et

¹ JEAMMAUD Antoine, SERVERIN Evelyne, 2012. Op. cit., p.136.

² Je renvoie ici aux travaux très classiques de Marcel Mauss et d'Henri Hubert, ceux d'Arnold VanGennep, d'André Leroi-Gourhan ou de Norbert Elias.

³ LEROI-GOURHAN André, 1964. *Le geste et la parole, Tome II : La mémoire et les rythmes*, Paris, Albin Michel, p.139.

⁴ MARX Karl, 2008. Op. cit. p.65.

⁵ FOUCAULT Michel, 1975. Op. cit., p.188.

l'assujettissement. Lorsqu'il procède à l'étude du « contrôle de l'activité » des individus, dans son livre *Surveiller et punir*¹, Michel Foucault isole cinq procédures disciplinaires directement articulées à la question du temps. En premier lieu, *l'emploi du temps* qui modifie les procédés de régularisation temporelle. De nombreux exemples à l'appui, il montre que l'extension du salariat entraîne un quadrillage resserré du temps qui vise à le constituer comme temps intégralement utile. Vient ensuite *l'élaboration temporelle de l'acte* qui correspond selon l'auteur à « *une autre manière d'ajuster les corps à des impératifs temporels* ». De cette manière : « *Le temps pénètre le corps, et avec lui tous les contrôles minutieux du pouvoir*² ». Puis, l'auteur montre que *la mise en corrélation du corps et du geste* vise à produire un bon emploi du corps qui permet un bon emploi du temps³ ; c'est-à-dire, un temps entièrement tourné vers l'efficacité et la rapidité. La discipline redéfinit les gestes comme l'attitude globale du sujet⁴. De cette manière, *l'articulation corps-objet* détermine « *les rapports que le corps doit entretenir avec l'objet qu'il manipule*⁵ ». Enfin, Michel Foucault, souligne *l'utilisation exhaustive* de ces procédés qui visent tous à une intensification de l'usage du temps : « *il s'agit d'extraire du temps, toujours davantage d'instant disponibles et de chaque instant, toujours davantage de force utile*⁶ ». L'analyse de l'auteur démontre ainsi que ces procédés d'assujettissement, articulés à un usage du temps minutieux lentement élaborés à partir du XVIII^{ème} siècle, produisent la docilité des corps afin d'en tirer un résultat optimal. Le sujet est alors pris dans des dispositifs disciplinaires qui imposent un temps, un rythme et une activité contrainte.

Il reste à situer cette analyse vis-à-vis des mutations de la production (pointées au début de cette introduction) qui imposent de nouvelles formes de temporalités aux salariés : la flexibilité modifie l'emploi du temps, le flux tendu redéfinit l'élaboration temporelle de l'acte, la polyvalence agit sur l'articulation entre le corps, le geste et l'objet, etc. De plus, les formes de subordination temporelle du modèle productif actuel ont tendance à s'étendre au-delà du seul cadre du travail. Patrick Cingolani écrit à ce propos :

« *La flexibilité supposant des formes de subordination qui vont jusqu'au quotidien hors-travail, assujetti à la temporalité productive. [...] Attendre devient paradoxalement une activité que le salarié prend à son compte et qui permet à l'entreprise à la fois*

¹ Ibid., p.175-183.

² Ibid., p.177.

³ Ibid., p.178.

⁴ « *Un corps bien discipliné forme le contexte opératoire du moindre geste [...] soutien d'un geste efficace* », Ibid., p.179.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid., p.180.

d'économiser sur son temps d'ajustement aux variations du travail et de tester la bonne volonté, sinon la docilité du travailleur¹ ».

Ainsi, les coûts d'attente que génèrent les stocks ne sont plus pris en charge par l'entreprise mais sont reportés sur une partie de la main d'œuvre : ce sont les travailleurs qui doivent s'ajuster (ou être ajustés) aux besoins de la production. Pour l'auteur, attendre devient le lot de ces salariés lorsque l'activité des entreprises baisse et qu'elles se séparent d'eux.

L'attente, le pouvoir et le rapport à l'avenir

Dans les années 20, Marcel Mauss appelait les psychologues à mettre en commun leurs recherches, avec les sociologues et les ethnologues, à propos de *l'attente*². Pour l'auteur, l'étude de l'Homme total trouve une entrée particulièrement pertinente avec ce phénomène à la charnière de l'intime et du social, dans la mesure où : *« l'attente est un de ces faits où l'émotion, la perception et plus précisément le mouvement et l'état du corps conditionnent directement l'état social et sont conditionnés par lui³. »* Plus récemment, le politologue Jean-François Bayart, envisage l'attente comme une dimension fondamentale de la « globalisation » contemporaine⁴. Il note ainsi :

« Autant que le « bougisme » et le sentiment « d'urgence », une telle discipline de l'attente semble inhérente au « régime d'historicité » qui caractérise le moment actuel de la mondialisation. Elle participe de sa gouvernementalité et en révèle la contradiction fondamentale, entre la libéralisation des marchés internationaux des capitaux et des biens, d'une part, le cloisonnement coercitif de celui de la force de travail, de l'autre⁵. »

On voit ainsi qu'une réflexion sur l'attente est incontournable dès lors que l'on souhaite traiter de la condition sociale des travailleurs temporaires.

¹ CINGOLANI Patrick, 2012. Op. cit., pp.555-556.

² MAUSS Marcel, 2004. *Sociologie et Anthropologie*, Paris, P.U.F. Quadrige (11^{ème} éd.) Voir : « Rapports réels et pratiques de la psychologie et de la sociologie », l'auteur écrit par exemple : *« permettez moi de vous signaler l'un des phénomènes sur lesquels nous avons le plus besoin de vos lumières, dont l'étude est la plus urgente pour nous, et qui précisément suppose cette considération de la totalité de l'homme : son corps, ses instincts, ses émotions, ses volontés et ses perceptions et son intelligence : l'attente »* (p.306).

³ Ibid. p.308.

⁴ BAYART Jean-François, 2004. *Le gouvernement du monde*, Paris, Fayard. Cet auteur souligne notamment le paradoxe d'une globalisation *« censée être accélération et urgence. Néanmoins, elle nous inculque massivement la discipline de l'attente »* (p.403).

⁵ Ibid., p.404.

Le travail engagé par Pierre Bourdieu dans l'Algérie des années 60 sur les liens entre rapport à l'avenir et activité professionnelle¹ des sous-prolétaires contient des pistes de recherches très stimulantes en la matière. Dans deux très beaux articles², il décrit des individus au quotidien marqué par la nécessité et l'insécurité. Leurs occupations intermittentes sur lesquelles ils n'ont pas prises constituent une menace permanente pour l'équilibre et l'insertion sociale de ces travailleurs. Pierre Bourdieu propose ainsi une lecture du temps social au travers des difficultés qu'éprouvent les individus, privés d'une occupation stable et socialement reconnue, à se projeter dans un avenir cohérent. Les premières réflexions de Pierre Bourdieu seront reprises et affinées dans l'un de ses derniers ouvrages : *Méditations pascaliennes*³. Dans ce livre l'auteur revient sur ces questions de jeunesse et réaffirme les liens entre le temps et le pouvoir, notamment par le biais de l'attente :

« L'attente est une des manières privilégiées d'éprouver le pouvoir, et le lien entre le temps et le pouvoir - et il faudrait recenser, et soumettre à l'analyse, toutes les conduites associées à l'exercice d'un pouvoir sur le temps des autres tant du côté du puissant (renvoyer à plus tard, lanterner, faire espérer, différer, temporiser, surseoir, remettre, arriver en retard, ou, à l'inverse, précipiter, prendre de court), que du côté du « patient », comme on dit dans l'univers médical, un des lieux par excellence de l'attente anxieuse et impuissante. L'attente implique la soumission : visée intéressée d'une chose hautement désirée, elle modifie durablement, c'est-à-dire pendant tout le temps que dure l'expectative, la conduite de celui qui est, comme on dit, suspendu à la décision attendue⁴ ».

L'analyse de Pierre Bourdieu rappelle ainsi que la maîtrise comme le « jeu » avec le temps de l'autre participe de l'exercice du pouvoir et que la soumission à des exigences temporelles révèle la subordination des sujets. L'auteur souligne également la dimension coercitive de l'insécurité temporelle provoquée par l'attente et par l'incertitude de son issue.

L'ethnographie proposée dans cette Thèse vise à éclairer ces dimensions à partir de la situation d'intérimaires « non-qualifiés ». Cette approche permettra de mettre à jour les

¹ Issus d'une enquête : BOURDIEU Pierre, DARBEL Alain, RIVET Jean-Paul, SEIBEL Claude, 1963. *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris/La Haye, Mouton ; où l'analyse est reprise dans BOURDIEU Pierre, 1977a. *Algérie 60, Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Minuit.

² A savoir « Les sous-prolétaires Algériens » et « La hantise du chômage chez l'ouvrier algérien. Prolétariat et système colonial » écrits en 1962 repris dans l'ouvrage posthume BOURDIEU Pierre, 2008. *Esquisses algériennes*, Paris, Seuil.

³ BOURDIEU Pierre, 2003a. *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil. Voir le chapitre intitulé : « L'être social, le temps et le sens de l'existence ».

⁴ Ibid., pp. 328- 329. L'auteur écrit « *Le tout-puissant est celui qui n'attend pas et, au contraire, fait attendre.* »

modalités de la subordination temporelle qui caractérise leur condition. Dans cette optique, je m'attacherai à observer de quelles manières le temps des travailleurs temporaires peut être investi de rapports de pouvoir. Plusieurs niveaux de la temporalité intérimaire seront observés. Il s'agira, d'une part, du temps *au* travail, c'est-à-dire des moyens coercitifs qui visent à l'intensification de l'activité, de ses rythmes et de ses tensions. D'autre part, il sera question du temps *de* travail, c'est-à-dire de la durée des contrats en tant qu'enjeu central de cette relation d'emploi. Enfin, une temporalité plus vaste sera questionnée au travers des aspirations des intérimaires et de leur rapport à l'avenir. Avant de formuler précisément les étapes de ma démonstration, il convient de présenter le terrain d'enquête et d'exposer la méthodologie que j'ai choisi d'adopter.



1. « Heure de sortie » :
Graffiti effectué par des ouvriers lors de la fermeture de leur usine.
(Cl. P. Rosini)

Le terrain et la démarche ethnographique

Le chercheur qui souhaite décrire l'activité salariée des intérimaires doit composer avec le caractère intermittent et discontinu de celle-ci. Les lieux d'enquêtes sont multiples et dispersés, les déplacements de ces travailleurs sont fréquents et leurs affectations sont diverses. Circonscrire ce terrain a donc nécessité certaines adaptations méthodologiques. Je propose ici de rendre compte des principaux outils auxquels j'ai eu recours afin de saisir la situation sociale des travailleurs temporaires dans les entreprises utilisatrices.

Dans un premier temps, je présenterai la localité dans laquelle s'est située l'enquête. La ville de Grasse, l'industrie des parfums et des arômes retiendront particulièrement notre attention. J'exposerai ainsi quelques caractéristiques de l'intérim grassois et des salariés qui travaillent sous ce statut. Afin d'entrer plus en détails dans le contenu des missions qu'ils peuvent effectuer mais surtout dans l'objectif de décrire mes principaux espaces d'observation, je recenserai brièvement les entreprises qui m'ont employé. En effet, c'est en me faisant embaucher et en travaillant parmi les intérimaires que j'ai pu observer le plus « directement¹ » possible leur quotidien dans les unités de production. Ainsi, dans un second temps, je préciserai ma posture méthodologique. Il s'agira de pointer quelques adaptations pratiques imposées par l'entrelacement de la participation aux activités de travail et de recherche. La posture de l'ethnologue dans l'entreprise (lieu de rapport de pouvoir et de subordination) sera questionnée et soumise à une analyse réflexive. Enfin, je m'emploierai également à préciser mon rapport avec cet objet de recherche à partir d'éléments de mon parcours personnel.

L'INTERIM A GRASSE ET SES ENVIRONS

L'enquête ethnologique proposée dans cette Thèse se situe en France, dans le département des Alpes-Maritimes et, plus particulièrement, dans la ville de Grasse et des zones industrielles de ses environs (situées à Mouans-Sartoux, Cannes La Bocca, Opio, Valbonne, Sophia Antipolis, etc.). Grasse est une ville de plus de 50 000 habitants renommée pour sa production de parfums et d'arômes alimentaires². La patrimonialisation d'une ville labellisée « Capitale Mondiale du Parfum » témoigne de la prégnance de l'activité réalisée localement dans ce

¹ Sur « l'observation directe », je renvoie à : ARBORIO Anne-Marie, FOURNIER Pierre, [1999] 2010. *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*, Paris, Colin, Coll.128.

² Le chiffre d'affaire national de cette filière grassoise est de plus de 50% et représente 10% du chiffre d'affaire mondial.

secteur. Il serait trop long d'énumérer ce qui évoque le parfum dans cette ville : des panneaux publicitaires aux décors des ronds points, des statues aux noms des rues, des musées aux « visites d'usines », des évènements annuels (autour du jasmin ou de la rose) aux parcours touristiques, etc., tout participe à la création d'une « *mémoire rentable*¹ » autour de cette industrie.



D'anciennes fabriques sont rénovées et emploient quelques dizaines de salariés². Ces derniers accueillent les touristes à qui ils vendent des parfums dits « de niche » profitant de la notoriété du passé grassois pour faire face à la concurrence des grands groupes qui produisent en masse. Les intérimaires travaillent rarement dans ces « usines-musées » mais dans des sites qui mobilisent parfois plusieurs centaines de salariés. Les travailleurs temporaires se retrouvent également dans des unités de production plus modestes, souvent sous-traitantes, de la

production de parfums ou d'arômes. Avant de présenter ces usines, je soulignerai brièvement quelques unes des mutations qui ont touchées cette industrie au cours de l'histoire³.



2. Grasse : Cheminée ; « Usine-musée » et « usine-vestige » (Grasse, 06)
(Cl. P. Rosini)

¹ MOREL Alain, 1994 : « Des identités exemplaires, la ville avant les habitants », *Terrain*, n°23, p.153 (à propos du Musée international de la Parfumerie).

² Ces lieux ne sont pas tous réhabilités et beaucoup d'usines laissées à l'abandon témoignent des remous que cette industrie a connus durant la deuxième moitié du XX^{ème} siècle.

³ Pour plus d'informations sur l'histoire de la production des matières odorantes, dans cette ville et jusqu'au milieu des années 80, voir : RASSE Paul, [1987] 2006. *La cité aromatique*, Nice, Serre Editeur, pp.13-41.

L'industrie à Grasse

Au XVI^{ème} siècle, dans une ville où l'on produit surtout du cuir, une première distillerie apparaît. Il s'agit alors de masquer l'odeur de ces peaux (afin de parfumer les gants, par exemple). L'industrie du parfum va progressivement se développer du XIX^{ème} jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle. L'organisation économique et sociale de la ville était alors centrée autour de quelques grandes entreprises familiales qui employaient plusieurs centaines de salariés dans différents sites. Cette activité impliquait également une foule de métiers périphériques¹ : verriers, ferblantiers, bouchonniers, chaudronniers, imprimeurs, transporteurs, etc. Les cultures florales étaient nombreuses. La majorité de la population grassoise travaillait alors dans les champs ou dans ces usines « traditionnelles » ou « familiales ».

A partir des années 1950, les transformations de la production vont, en partie, faire perdre à l'industrie grassoise sa place dans l'industrie mondiale. Ce déclin relatif va s'opérer avec l'arrivée des substituts de synthèse (avec une délocalisation de la culture florale et des savoir-faire) et se poursuivra jusque dans les années 1960 avec les premiers rachats par les grandes firmes spécialisées dans la chimie. De l'extraction du parfum et des arômes, la production se concentre depuis sur les compositions et les techniques de purification ou de finition de produits en grande quantité. C'est dans ce contexte que se révèle la « fragilité structurelle de l'industrie grassoise » selon Ariel Mendez². A partir des années 1980, l'arrivée massive d'investisseurs étrangers à la zone va entraîner nombre de restructurations, de rachats et de reventes, des délocalisations, des fermetures d'usines et la prolifération de la sous-traitance. Aujourd'hui, l'industrie du parfum et des arômes à Grasse représente 70 établissements de tailles variables. La moitié des entreprises comptent aujourd'hui moins de 50 salariés : « *Les restructurations des années 80 ont abouti à ce qu'une part significative de l'emploi est aujourd'hui concentrée dans 2 entreprises (Mane et Robertet³)* ». Cette production représente 65% de l'industrie des matières aromatiques en France avec un chiffre d'affaire de 650 millions d'euros. On estime à 3500 emplois directs et 13000 emplois indirects liés à ce secteur qui reste le premier employeur de la zone Grassoise⁴.

¹ MENDEZ Ariel, 2005. « Les effets de la mondialisation sur l'organisation et la compétitivité des districts industriels », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol.3, n°2, pp.16-17.

² Ibid.

³ LEST, 2008. *Quelle articulation entre les pôles de compétitivité et les tissus productifs régionaux ? Une mise en perspectives de quatre pôles en PACA*, [En ligne], p.24. J'ai eu l'occasion de travailler dans une de ces usines (Robertet) en tant qu'intérimaire (agent de nettoyage aux « compositions » et agent de fabrication aux « absolus »).

⁴ Ibid. Chapitre IV : « Parfums, Arômes, Senteurs, Saveurs : un pôle écartelé entre des logiques antagonistes ».



3. Usine de parfums et d'arômes (Robertet, le Plan de Grasse, 06)
(Cl. L. Baghioni)

A ce titre, on peut dire que Grasse est une ville industrielle dans un département plutôt tourné vers le secteur touristique. Ce constat amène Ariel Mendez à souligner un certain désintérêt de la part des acteurs publics dont les politiques de développement se sont longtemps dirigées vers l'expansion économique du littoral :

« Dans cette perspective Grasse est une « verrue » dans le paysage. Le développement de Sophia Antipolis n'a fait que renforcer cette conception pendant des années. Pour le département, Sophia Antipolis, avec ses activités high-tech, propres, ses salariés qualifiés, constituent une vitrine technologique, à l'opposé de Grasse, à l'activité industrielle, traditionnelle, polluante, consommatrice d'une main d'œuvre peu qualifiée¹ ».

Pourtant, dans sa version « patrimonialisée », des travailleurs hautement qualifiés (comme les « nez », les chimistes, les créateurs, etc.) apparaissent au premier plan. S'ils élaborent des formules pour la composition de parfums ou d'arômes, ces salariés ne représentent qu'une infime partie de la main d'œuvre. En effet, ce sont des ouvriers souvent moins qualifiés qui produisent, conditionnent, nettoient, livrent, etc., les produits de cette industrie². Nous verrons que de nombreux intérimaires travaillent parmi les ouvriers de ce secteur¹.

¹ MENDEZ Ariel, 2005. Op. cit., p.24. Rajoutons à cela les risques liés aux substances chimiques (cancers, stérilité, mutations génétiques, malformations congénitales, pollution) qui entraînent une « image négative de l'industrie, niveaux de salaire insuffisants notamment lorsqu'ils sont rapportés au coût de la vie dans la région » LEST, 2008. Op. cit., p.258. D'ailleurs ce discours se retrouve parmi les jeunes générations dépourvues de lieux de sociabilité et qui se sentent parfois en décalage avec la jeunesse des villes du littoral cannois lors de leurs sorties nocturnes, par exemple.

² Sur les discours, à propos des travailleurs hautement qualifiés dans l'industrie pharmaceutique, qui « laissent entendre qu'ils représentent l'ensemble de la main d'œuvre de ce secteur » tout en masquant une large majorité de salariés aux statuts plus modestes, voir : FOURNIER Pierre, LOMBA Frédéric, 2011. « "Economie de la



4. « Agence d'intérim » : Manpower Grasse (06)
(Cl. P. Rosini)

Les intérimaires grasseois et leurs missions

Le travail dans ces unités de production – les usines d'arômes et de parfums – se révèle incontournable dès lors que l'on prend l'intérim pour objet dans cette localité. Les travailleurs temporaires grasseois sont souvent amenés à passer dans ces usines de tailles variables (des multinationales cotées en bourse employant des centaines d'ouvriers aux PME sous-traitantes) qui ont un fonctionnement en flux tendus. Nous verrons que ces entreprises ont recours à un volet de main d'œuvre « mobile » pour diverses raisons. Toutefois, je ne resterai pas focalisé sur cette industrie qui n'est pas l'unique « consommatrice » d'intérimaires.

En effet, cette étude se place au niveau du travail et des travailleurs temporaires et non sur l'industrie du parfum. Au gré de leurs contrats, les intérimaires sont employés dans des secteurs variés : dans des usines, principalement, mais aussi sur des chantiers. Ils effectuent des travaux divers, occupent des postes de manutentionnaires, de manœuvres, d'agents de nettoyage ou de fabrication, de magasiniers, de livreurs, etc. De même, les travailleurs temporaires dont il est question dans cette Thèse sont inscrits dans différentes agences

connaissance" et bas statuts d'emploi : pas de contre-indication dans le secteur du médicament », *Savoir/Agir*, n°16.

¹ La « flexibilité » est très développée dans cette industrie pour les ouvriers sans qualifications. Ainsi, Fabienne (48 ans, ouvrière à Robertet) dira au cours de ce terrain : « *A mon époque [années 80] il y avait déjà quelques intérimaires. Il y en a de plus en plus, bientôt il n'y aura plus que ça ! C'est fou, j'en ai vu défiler tellement !* »

d'intérim¹, ce qui multiplie les possibilités de missions dans des secteurs hétérogènes et pour des durées variables. Ce terrain, « éclaté » à première vue, reflète concrètement les affectations et les cheminements que peuvent emprunter les intérimaires grasseois.

Pas plus qu'ils ne constituent une ethnie, une caste ou une classe, les travailleurs temporaires ne sont un groupe socioprofessionnel identifiable disposant d'un savoir-faire de métier mais un ensemble d'individus, aux parcours et aux motivations diverses, qui ne partagent qu'une situation d'emploi commune. Il reste que les intérimaires dont il va être question ici sont statistiquement « représentatifs » des travailleurs temporaires français : « *l'intérimaire type est un homme peu qualifié de 25-30 ans travaillant dans l'industrie*² ». Bien que ces salariés soient pour la plupart des jeunes qui tentent de s'insérer dans le monde du travail, il existe une foule d'autres configurations. Ainsi, j'ai pu rencontrer des personnes avec des profils - des situations de vie, des parcours et des usages de cette forme d'emploi - extrêmement variés. Si bien que, mis à part leur statut et leur régime d'embauche, il est difficile d'identifier un modèle « idéal typique³ » tant leurs caractéristiques personnelles sont différentes : des jeunes qui effectuent leurs premières missions aux ouvriers licenciés et « trop vieux » pour pouvoir prétendre à une place fixe, des étudiants comme des personnes sans aucun titre scolaire, des « installés » comme des personnes « en grandes difficultés » (logement, santé, toxicomanie, réinsertion après incarcération, etc.), des jeunes parents comme des grands parents, etc. Je n'écarterai pas ces informations mais je ne pourrai pas en faire une liste exhaustive. Ces renseignements apparaitront au fil du texte en fonction de leur pertinence vis-à-vis de l'argumentation.

Un comptage précis des intérimaires rencontrés lors de cette enquête me semble également impossible. Néanmoins, j'ai pu identifier plus de deux cents intérimaires⁴ (en ne comptant que ceux avec qui j'ai eu des échanges verbaux et que je peux nommer⁵) et autant de titulaires qui les ont directement encadrés. Avec certains, j'ai pu nouer des relations suivies sur plusieurs années, ce qui m'a permis de suivre leurs trajectoires et d'effectuer plusieurs entretiens. Avec d'autres, je n'ai pu avoir que de brefs échanges pendant quelques heures que nous avons partagées sur le terrain. Bien que courtes, ces paroles au travail ont parfois été déterminantes

¹ Au cours de cette enquête j'étais inscrit dans les deux principales enseignes, à savoir : Adecco et Manpower, mais mes collègues intérimaires n'étaient pas forcément employés par ces agences de travail temporaire, mais par d'autres comme Védior Bis/Randstad, Interima, Adia, Crit intérim, objectif intérim, Isa intérim, etc.

² GLAYMANN Dominique, 2005. Op.cit., p.132.

³ Ce n'est d'ailleurs pas l'objet de ce travail, sur cette question voir : FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op.cit.

⁴ Il m'est arrivé de travailler avec plus de cinquante intérimaires pendant de courts laps de temps et être resté de longues semaines avec trois intérimaires.

⁵ Les prénoms des intérimaires ou de certaines entreprises ont été modifiés afin de respecter l'anonymat.

pour l'analyse. Tous ces échanges, qu'ils soient suivis ou ponctuels, ont été systématiquement retranscrits et répertoriés¹. J'ai poursuivi ces discussions sous la forme d'entretiens (une quarantaine) avec vingt-trois intérimaires et douze titulaires : j'ai pu en réaliser certains sur plusieurs années d'intervalle avec les mêmes interlocuteurs (de 2003 à 2012) et ainsi suivre les évolutions de leurs carrières et de leurs propos vis-à-vis de l'intérim. Une autre difficulté apparaît en ce qui concerne la description des missions. Les intérimaires travaillent dans diverses entreprises, à des postes différents, où ils effectuent de nombreuses activités, manipulent une multitude d'outils et de matières, etc. Souvent, la variabilité des situations et des tâches auxquelles les travailleurs temporaires sont confrontés ne leur donnent pas la possibilité de saisir le fonctionnement global des entreprises. Il en va de même pour l'ethnologue qui souhaite situer l'expérience des intérimaires dans les formes d'organisation du travail en vigueur dans les unités de production². La position des intérimaires les amène souvent à être isolés dans un poste de travail pour réaliser des activités dont ils ne connaissent pas la finalité. Ils peuvent également circuler dans les espaces de travail, pour effectuer le ramassage des poubelles par exemple, sans pour autant connaître les raisons de l'affairement des ouvriers autour d'eux. J'ai pu relever une multitude de phrases exprimant la difficulté de décrire l'ensemble des lieux, voire l'activité exercée dans les entreprises. Les témoignages des intérimaires sont parsemés de phrases du type : « *c'est immense, je ne sais pas ce qu'ils font exactement, mais moi j'étais dans [tel poste], dans [tel endroit] avec [tel employés] et je faisais...* » Bien souvent les mots manquent pour décrire les lieux, les objets et les actions : est-ce une cuve, un silo, un container, une batteuse, « *un gros truc dans lequel je devais mettre* », etc.³ ? Souvent, les intérimaires ne décrivent les entreprises qu'au travers du prisme des tâches qu'ils ont été amenés à effectuer et/ou celui des relations qu'ils ont nouées avec les autres employés, titulaires ou intérimaires. Les récits de leurs nombreuses missions s'apparentent à une mosaïque de besoins, de rencontres et d'émotions.

¹ Les sources orales présentées dans cette Thèse relèvent principalement d'un recueil de paroles en situation. Par là, j'entends la retranscription des mots, des discours et des dialogues les travailleurs sur les lieux du terrain, hors du cadre de l'entretien et souvent sans que l'échange ait été initié par le chercheur. Les propos sont alors saisis sur « le vif » et peuvent servir au cours de l'entretien avec la personne ou comme point de comparaison dans l'analyse.

² La précision n'est donc pas absolue en ce qui concerne la description de l'ensemble des techniques qui forment un métier dans une industrie particulière (comme le préconise Marcel Mauss). Pour ne pas alourdir la lecture, ces descriptions seront mobilisées fur et à mesure du texte et je ne décrirai ces lieux que lorsqu'il sera pertinent de le faire.

³ Parfois, les termes techniques diffèrent d'un secteur à l'autre et les salariés permanents utilisent divers termes pour désigner les mêmes objets, les services comme les individus. Pour une réflexion sur la méthodologie de l'entretien, notamment sur les enjeux sociaux des catégories indigènes des enquêtés, voir : FOURNIER Pierre, 2000. « Les « kamikazes » du nucléaire : Un même mot pour une réalité qui change », *Sociétés contemporaines*, n°39, pp.135-152.

Afin de donner de la matière aux descriptions des situations de travail auxquelles peuvent être confrontés les intérimaires, je propose de procéder à un inventaire succinct des missions que j'ai réalisées durant cette recherche.

Missions d'un « ethnologue-intérimaire »

Évidemment, j'ai conscience que ma pratique et mon usage de cette forme d'emploi ne sont pas transposables à l'ensemble des intérimaires. Ces derniers ont connu différents parcours, ont eu des trajectoires sociales particulières et des usages spécifiques de l'intérim, etc. Il s'agit ici de donner une série d'exemples qui ont une valeur principalement illustrative, tout en révélant quelques unes des ficelles de la construction de cette recherche (puisqu'il s'agit de décrire les terrains sur lesquels j'ai mené mes observations). Cette liste vise également à donner au lecteur les moyens de saisir plus précisément ma démarche d'enquête et ma place sur le terrain. Enfin, cet éventail de situations auxquelles j'ai été confronté peut contribuer à mettre en évidence le caractère discontinu et multiple des cheminements que mes « informateurs » m'ont rapportés¹. Ces missions d'intérim ont constitué des situations d'enquête dont je n'ai pu choisir ni la durée, ni le contenu. Certaines périodes étaient relativement stables, d'autres fois les contrats s'enchaînaient ou s'imbriquaient dans des laps de temps très serrés. En voici, une brève restitution chronologique² :

- La première mission a eu lieu dans l'usine *Profalu*³. Ce groupe, d'envergure internationale, est subdivisé en PME, qui fonctionnent principalement comme grossistes pour du matériel en aluminium. Il s'agit notamment de profilés⁴, bruts ou laqués, ainsi que de préfabriqués pour portes, fenêtres, vérandas, etc. J'avais 18 ans lorsque l'agence Adecco m'a envoyé pour la première fois dans l'atelier du « Brut » d'une de ces usines en béton et en taule si commune dans les zones industrielles de la région. J'y ai été employé comme intérimaire pendant plus de 22 mois, en additionnant mes périodes travaillées. Dans un premier temps comme étudiant qui voulait se faire de l'argent de poche, puis pendant une année consécutive avant de

¹ L'enchaînement des missions de ces travailleurs est très bien décrit dans les témoignages suivants : MARTINEZ Daniel, 2003. Op.cit. ; SAMBA-KIFWANI Lucien, 1986. Op.cit.

² Ces missions, constituées en terrain d'enquête, se sont principalement déroulées à partir du mois de juillet 2006 jusqu'au début de l'année 2009. D'autres missions effectuées par la suite qui ne figurent pas dans cette Thèse.

³ Ce nom est fictif.

⁴ Barres aux formes diverses mesurant plus de 6 mètres destinées à la menuiserie aluminium et à la réalisation de diverses structures.

reprendre mes études inachevées. Dès lors¹, j'y suis retourné ponctuellement pour manipuler des barres d'aluminium et construire les prémices d'un travail de recherche (nous y reviendrons). Les ouvriers du secteur du « Brut », situé au fond de l'atelier, travaillaient pour la plupart en horaires décalés. Intérimaires et titulaires faisaient fonctionner la machine² la plus imposante de l'usine (ce robot empiète sur tous les secteurs de l'atelier). Six ouvriers permanents y travaillaient en binômes avec des intérimaires³. J'y ai chargé et déchargé des fardeaux de profilés entreposés dans des poids lourds, rangé ces stocks, approvisionné une machine avec ceux-ci au poste des « entrées » et récupéré ces mêmes profilés afin de préparer des containers de commandes. J'ai travaillé avec plus d'une cinquantaine d'intérimaires mais j'ai noué également des rapports privilégiés avec les titulaires : notamment David qui a été un « informateur » de qualité durant toutes ces années.



5. Une partie de l'atelier du secteur du « Brut » de Profalu
(Cl. P. Rosini)

¹ A partir de la rentrée 2003.

² Un robot qui va chercher des tiroirs appelés « cassettes » afin de les amener aux deux principaux postes: « les entrées », et « la prépa ». Le rythme de travail de l'usine est « conditionné » par le déplacement de ce robot.

³ Deux le matin de 6h à 13H 30, un au déchargement des camions de 8h à 17 h, et deux l'après-midi de 13h30 à 21 h, sauf durant les périodes « creuses » où le nombre d'intérimaires diminuait.

- Adecco m'a ensuite obtenu contrat pour *ColiPoste*, où j'ai travaillé deux semaines. Cette entreprise sous-traitante de La Poste prend en charge les colis de plus de 500 grammes et les catalogues de cette dernière. Le tri et la distribution des catalogues étaient « réservés » aux intérimaires. Dans ce grand hangar, similaire aux autres usines de la zone industrielle, j'ai principalement travaillé au côté de quatre intérimaires. Notamment Alex (21 ans) qui par ses attitudes et son comportement m'a fait comprendre les modalités du « chacun pour soi » induit par nos positions statutaires. Ainsi que Gaël (26 ans) qui, dans le même ordre d'idée, considérait qu'il valait mieux être agressif envers ses collègues temporaires plutôt que de faire remarquer à l'encadrement le manque d'outils nécessaires à la réalisation du travail.



6. Agence ColiPoste (Zone Industrielle de l'Argile, Mouans-Sartoux, 06)
(Cl. P. Rosini)

- Ensuite, *Clair Azur* a fait appel à trois intérimaires afin d'aider un salarié permanent à mettre en place un Spa chez des particuliers. Notre effort pour porter cet objet avec Walid (25 ans) et Kévin (19 ans) n'aura duré qu'une demi-heure. Manœuvres temporaires dans une luxueuse villa de Mandelieu, nous avons peur que les quatre heures de travail, promises par l'agence, ne soient pas rémunérées dans leur totalité.

- Puis une autre mission effectuée en tant que manœuvre dans un magasin *Déathlon* agrandissant sa surface. De nuit principalement, nous avons poussé des gondoles, démonté des étagères, arraché de la moquette, déplacé des cabines d'essayage pour les jeter dans des bennes, trié le contenu de ces poubelles d'acier afin de séparer le métal de l'organique, monté et garni des racks à vélos, préparé un podium et un tapis rouge pour l'inauguration du magasin et, enfin, re-étiqueté le rayon chasse/pêche pour les soldes. L'entreprise a fait appel à la main d'œuvre intérimaire, ponctuellement mais très régulièrement, durant trois mois. J'y ai rencontré un grand nombre d'intérimaires aux âges et situations différentes. Nous travaillions à plus de cinquante certaines nuits et nous nous sommes parfois retrouvés plus qu'une poignée en journée. Cette mission m'a permis d'identifier des rapports variés à cette forme d'emploi, des regroupements générationnels, stratégiques et amicaux d'intérimaires qui n'avaient pas la même conception du travail et qui ne donnaient pas le même sens aux tâches qu'ils effectuaient. J'ai pu y observer des résistances individuelles ou collectives face à la hiérarchie mais aussi la concurrence entre des travailleurs qui voulaient réaliser le plus d'heures possibles. J'y ai retrouvé Matthieu (26 ans), un ancien camarade de classe, qui m'a fait part de ses réflexions sur l'intérim alors que nous empilions des palettes sur le parking du magasin. Par la suite, j'ai réalisé plusieurs entretiens avec cet intérimaire qui voulait témoigner de sa condition.

- A la même époque, j'ai travaillé à la plonge du *Club Méditerranée* durant une semaine très dense. J'ai du faire face à des flots de couverts, d'assiettes et de verres, parfois seul ou avec un autre intérimaire : Fouad, père de famille de 25 ans, qui a vu sa mission s'arrêter prématurément. J'y ai travaillé avec des titulaires de toutes nationalités (Algérie, Congo, Brésil, Tunisie, etc.) avec des histoires de vies marquées par la violence et la pauvreté. J'ai vu des serveurs intérimaires apporter des piles d'assiettes, stressés par le rythme que les employés « permanents » (souvent saisonniers) avaient acquis et qu'ils n'arrivaient pas à suivre¹.

- Je fus ensuite employé sur un chantier dans les sous-sols de l'*Hôpital* de Grasse. Pendant une journée nous avons pataugé dans les eaux usées de cet édifice afin d'y installer des tuyaux en fonte de plus de 100 kilos. J'ai partagé la méfiance des boues dans lesquelles nos pieds

¹ J'ai aussi entendu cet intérimaire étudiant en Droit qui, ayant appris mon niveau d'études, a lancé avec arrogance et stupidité : « *c'est la première fois que je vois un thésard faire le boulot que les arabes veulent pas faire !* ».

s'enfonçaient avec mes trois collègues intérimaires, dont Robin (23 ans) que j'avais connu quelques jours auparavant en arrachant la moquette à Décathlon.

- Un employé d'Adecco m'a appelé tôt le matin suivant une nuit de travail afin de le « dépanner en urgence » pour une demi-journée de travail dans une TPE : *C.A Distribution*. Le patron de ce minuscule entrepôt était surpris par ma cadence de travail imprégnée par le travail intérimaire et, en retour, m'a étonné par son amabilité en me proposant une bouteille d'eau et en inscrivant des heures supplémentaires sur mon « relevé d'heures individuel ». J'y ai rangé des palettes et des cartons contenant des accessoires pour la décoration de bateaux.

- Puis il y a eu une mission en *boulangerie* pendant quelques jours. De 5 heures à 6 h 30 je préparais des commandes (pains, pâtisseries, pizzas, etc.) dans une arrière salle sombre, à côté des fours, où les boulangers et les pâtisseries s'affairaient depuis plusieurs heures. Ma journée était ensuite rythmée par des allers-retours en camionnette afin de livrer d'autres points de ventes de l'enseigne, des supermarchés, des réfectoires d'usine, de gendarmerie et les restaurants de la ville de Mougins (06). Je devais me rappeler de beaucoup de choses. Trop. Mon unique journée de formation ne m'a pas permis d'éviter quelques maladroites. Seul travailleur temporaire, le conflit qui m'a opposé à un boulanger m'a permis d'affiner mon questionnement sur la place de l'intérimaire. A l'issue de notre brève altercation il m'a dit : « *moi, au moins, j'ai un vrai travail !* ».

- Ensuite, je me suis inscrit à l'agence Manpower qui m'affecta dans une usine de parfum : *Robertet*. Cette vieille entreprise grasse est une des dernières à avoir subsisté aux rachats et conserve une influence mondiale. J'ai travaillé à la *laverie* du service des « Compositions » dans le site dédié aux parfums. Cette usine, dont les locaux ont été en partie conçus par Gustave Eiffel, se situe en pleine ville et ne ressemble pas aux blocs rectangulaires qui peuplent les zones industrielles alentours. De nombreux bâtiments de tailles diverses fonctionnent comme autant de pavillons reliés par des tuyaux d'où s'échappent fumeroles de vapeur et fragrances piquantes. Dans la moiteur brumeuse de la laverie, j'ai nettoyé de nombreux ustensiles souillés par la production massive des préparateurs de la « compo¹ ». En fin de journée, je devais changer les poubelles de l'atelier et des laboratoires du secteur. Seul à mon poste, j'ai côtoyé une vingtaine d'intérimaires durant tout un hiver. Dans une pièce

¹ Il s'agit du terme employé par les salariés pour désigner le service.

accollée à la laverie, Valérie (42 ans) s'occupait de la « petite vaisselle » depuis plus d'un an. Après avoir été « responsable sur machine », dans une usine de conditionnement qui l'avait licenciée, elle avait effectué des missions d'intérim pendant quelques années jusqu'à ce que Manpower ne lui « trouve » ce poste à *Robertet*. Mon prédécesseur au nettoyage, Karim (19 ans) s'estimait heureux d'être entré si vite dans cette usine par le biais de son agence (Intérima). Au bout de quelques mois il était « promu », formé comme conditionneur. L'embauche directe de cet intérimaire n'était pas d'actualité, néanmoins ce changement de fonction l'éloignait de la laverie et lui permettait d'envisager une carrière plus stable. Karim m'a appris les astuces et les techniques de ce poste avec patience, humilité et gentillesse. Il y avait beaucoup d'autres intérimaires¹ qui eux aussi attendaient une embauche directe depuis plusieurs années. Ce contrat s'interrompit durant une semaine à cause d'une baisse de production concomitante avec le retour d'employés dont l'arrêt maladie arrivait à terme.

- J'ai alors réalisé une mission d'une semaine à *IPRA*, une PME spécialisée dans les arômes alimentaires. Dans une odeur indescriptible, j'ai dû manipuler des fûts, des palettes et des cartons afin de laver une pièce réfrigérée dans lequel plusieurs bidons avaient explosés (notamment l'arôme « figue » et « oignon cuit »). J'y ai rencontré Diego (29 ans) qui a refusé de nettoyer à l'eau froide des bassines et des cuves sur un quai extérieur, en hiver, alors qu'il pensait être envoyé par l'agence pour un poste de préparateur. J'ai côtoyé d'autres intérimaires de tous âges me parlant des odeurs et de la toxicité des produits (sans pouvoir clairement l'identifier).

- Une semaine plus tard, j'étais de retour à *Robertet*. Quelques jours après, je me retrouvais dans le service des « *Absolus* » en tant qu'agent de fabrication à la *glacière*. Bien que ce service soit réputé comme un des plus durs de l'usine, beaucoup d'intérimaires convoitaient ce genre de poste dont la formation ouvrait une porte vers un emploi plus stable et plus valorisé. J'y ai réalisé de nombreuses opérations techniques consistant à filtrer de diverses manières des produits coûteux, en grande quantité, pour la fabrication des parfums (rose, mimosa, caroube, aiguille de pin, tabac, immortelle, camomille, etc.). Pour des raisons universitaires, je n'y suis resté qu'une dizaine de jours et mes collègues spéculaient sur les raisons de mon départ. Les travailleurs les plus jeunes qui travaillaient dans ce service

¹ Il y avait des ouvriers et des ouvrières de tous âges : des jeunes ouvriers et ouvrières (dont nombre de mère célibataires) comme des travailleurs plus âgés (souvent proches de la retraite). Aucun étudiant ne travaillait dans ce secteur (ce qui est souvent le cas dans ces périodes et ce type de mission).

mettaient à distance leur quotidien (et leur statut) au travers de projections d'avenirs (fantasmés) qu'ils considéraient comme des issues de secours vis-à-vis de leurs vies d'intérimaires à l'usine. D'autres, plus âgés, voyaient leurs aspirations lentement s'écrouler, comme André qui, au cours de son séjour à la vaisselle des absolus, a été considéré comme « trop vieux » pour pouvoir accéder à mon poste (moins dégradant physiquement mais surtout symboliquement) qui allait être vacant.

- Enfin, il y a eu *Aromatics*, l'usine vide. Après de nombreux rachats cette usine grasse de parfums et d'arômes (de plats préparés comme de produits ménagers) voyait sa production délocalisée à Madagascar (notamment pour la vanille). Avec le dernier des 400 employés mis au chômage et son fils intérimaire, nous avons vidé les locaux : démonté des racks, rempli des camions de matériel divers, etc. J'ai pu photographier cette immense usine abandonnée dans laquelle les odeurs persistaient au côté des traces que les ouvriers avaient laissées avant leur départ sur les murs de ces locaux maintenant silencieux et vides.



7. Usine désaffectée (*Aromatics*, Grasse 06)
(Cl. P. Rosini)

TRAVAILLER AVEC LES INTERIMAIRES

Ce bref exposé des espaces d'investigation donne un aperçu du contexte de cette recherche. Nous reviendrons au fil du texte sur ces différentes missions. Pour l'instant, je souhaite préciser les méthodes employées lors de cette enquête sur les intérimaires au travail. Ce parti pris soulève une question que je veux éclaircir d'emblée : pourquoi focaliser la recherche sur le travail dans la mesure où les intérimaires ont par définition des activités intermittentes qui comprennent de nombreuses périodes « chômées » ?

Depuis plusieurs dizaines d'années, les sciences sociales ont clairement démontré que la dichotomie travail/hors-travail était fictive révélant ainsi l'interpénétration constante de la vie privée et professionnelle. La frontière (car il en demeure une) est poreuse et d'autant moins hermétique pour cette forme d'emploi « temporaire » qui comprend des périodes d'activités et de non-activité salariée. Si l'approche se centre sur le travail (sur les lieux où il s'effectue), le hors-travail ne sera pas évacué de l'analyse pour autant (certains chapitres y seront plus directement consacrés). Néanmoins, l'intime et la vie privée¹ ne seront pas abordés directement dans cette Thèse même si ces thématiques affleurent dans les témoignages des intérimaires rencontrés. Il s'agira davantage d'étudier les façons dont ces dimensions peuvent s'inscrire et agir au cœur de l'activité de travail. De ce fait, je rejoins Anne Monjaret lorsqu'elle écrit que : « *Le hors-travail au travail est un objet de recherche qui apparaît utile à la compréhension de l'entreprise et des rapports sociaux qui s'y jouent*² ». Ce constat est d'autant plus pertinent lorsqu'il s'applique aux travailleurs temporaires. Je ne négligerai ni les périodes non travaillées, ni les aspirations et les conditions d'existence des intérimaires. Prendre en compte ces dimensions offre l'éclairage nécessaire pour aborder les représentations qu'ils se font de leur activité, de leur statut, de leur parcours et de leur usage de cette forme d'emploi. Nous verrons ainsi que leurs situations sociales « à l'extérieur » des unités de production peuvent nourrir ou entraver les mécanismes de sujétion qui s'opèrent au cours de leurs missions.

Pour étudier la condition d'intérimaire « non-qualifié », il m'est apparu nécessaire d'aller sur place, dans les unités de production (les « entreprises utilisatrices »), de rencontrer ces travailleurs afin de voir ce qui se joue dans leur quotidien. Du moins, c'est la démarche que j'ai adoptée et je propose ici de restituer ce parcours plus en détail. Dans un premier temps, je traiterai de ma posture sur le terrain basée sur une *immersion*³ de plusieurs années en tant qu'intérimaire. Après avoir exploré les différentes facettes de cet outil méthodologique, nous aborderons des aspects plus personnels en lien direct avec la construction d'un objet de recherche qui me paraissait, à première vue, si familier. Il s'agira d'un retour réflexif sur ce sujet et sur les conditions d'enquête.

¹ Je pense notamment aux ouvrages d'Olivier Schwartz ou de Florence Weber.

² MONJARET Anne, SCHWARTZ Yves, 2012. Op. cit., p.369.

³ Ce qui suit vise également à préciser ce que j'entends par ce terme largement galvaudé par le journalisme ces dernières années.

L'immersion comme outil privilégié

L'accès au terrain et les méthodes employées par l'ethnologue sont des spécificités qui donnent le ton d'une recherche. Il existe de nombreux dispositifs d'investigation qui s'adaptent, plus ou moins bien, à chaque terrain particulier. L'immersion est un de ces dispositifs. Dans mon cas, celle-ci s'est progressivement imposée afin de réaliser un travail ethnographique sur une longue période. En effet, les entreprises utilisatrices n'étant pas favorables à une intrusion non-productive, cette démarche s'est révélée incontournable pour réaliser mes observations, le plus directement possible. Après avoir essayé plusieurs refus, je me suis fait employer comme intérimaire. Cela m'a permis de me confronter à de multiples situations de travail et de faire de nombreuses rencontres, tout en m'apportant un apport financier nécessaire pour pouvoir poursuivre mon parcours universitaire. J'ai également réalisé quelques observations plus « classiques » mais l'immersion, accompagnée d'entretiens, a constitué ma principale source de données.

Se faire embaucher pour des raisons scientifiques est une démarche qui est longtemps restée marginale¹. Pourtant, dès les années 30, Simone Weil était « *entrée en usine* » afin « *d'entrer en contact avec la vie réelle* », « *être un des rouages d'une usine* » afin de saisir les « *conditions réelles qui déterminent la servitude ou la liberté pour les ouvriers*² ». Certains ont qualifié ce double travail d'« *observation participante*³ », j'emploierai celui d'« *immersion* ». Cette pratique a été adoptée pour des motifs variés au cours de l'histoire, notamment par des romanciers⁴ souhaitant plus de véracité dans leurs écrits. Après 1945, des prêtres ouvriers et des laïcs chrétiens ont travaillé parmi les ouvriers. Ils seront suivis, dans les années 60, par les « *établis* » issus des mouvements maoïstes et marxistes-léninistes qui s'épuiseront dans les années 70. Le livre de Robert Linhart⁵ en est le plus célèbre témoignage : *L'établi*. L'auteur, comme Simone Weil 40 ans plus tôt, souhaite s'échapper d'un monde d'abstractions pour se confronter à l'âpre réalité du travail réel, comprendre de

¹ PENEFF Jean, 1996. « Les débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine », *Sociologie du travail*, n° 1/ 96, pp. 25-44.

² WEIL Simone, 2002. Op. cit., p. 13, p. 304, etc. La démarche de la philosophe est d'une grande rigueur, bien que souvent critiquée (elle travaille en usine et revendique la nécessité d'éprouver le malheur ouvrier pour vraiment le comprendre) sa posture rappelle à bien des égards celle de l'ethnologue sur son terrain (voir p. 217).

³ PENEFF Jean, 1996. Op. cit., p.26 : « *On appelle observation participante en usine le fait, pour un sociologue, de participer, en tant que salarié, à la production dans l'entreprise pour en tirer l'information et la documentation la plus proche des faits et du travail concret.* »

⁴ Jack London, par exemple, au début du siècle s'est immergé dans les bas-fonds de Londres afin d'en rapporter le quotidien : LONDON Jack, 1999. *Le peuple d'en bas*, Paris, Phébus.

⁵ LINHART Robert, [1978] 2003. *L'établi*, Paris, Minuit.

l'intérieur l'exploitation, l'oppression, la classe ouvrière, etc. Réalités plus « bigarrées » que dans les théories¹.

Dans cette optique, l'ethnologue se constitue comme une des sources de sa propre recherche. Des auteurs ont souligné la valeur heuristique de cette méthode qu'ils ont appliquée à des terrains aussi divers que ceux des entomologistes parisiens ou des pasteurs lapons², comme Yves Delaporte. Ce dernier précise que « *cette méthode parmi d'autres* » donne un « *poids nouveau* » à la présence de l'observateur et lui permet d'intégrer « *dans son corps et son esprit certains éléments culturels du groupe étudié*³ » (pour les actes techniques, notamment). Toutefois, le fait de s'exposer afin de découvrir les réalités du terrain ne va pas forcément de soi. En effet, on ne peut pas écarter le côté illusoire du fait « d'incarner » (au sens strict du terme) le quotidien des gens sur le terrain. Il reste que « l'apprentissage par corps » permet de saisir certaines logiques pratiques et de se prémunir contre certains pré-supposés savants ou culturels. Cette position est défendue par Loïc Wacquant⁴ qui s'est lui-même immergé dans l'univers des boxeurs à Chicago. Cette démarche peut également être appliquée sur le terrain des intérimaires français. A chaque mission, le chercheur, comme l'intérimaire, se doit d'acquiescer au plus vite les dispositions nécessaires à la réalisation des tâches, afin de pouvoir poursuivre son contrat, par exemple.

L'immersion ne constitue donc qu'une des « *recettes d'observation des faits* », pour reprendre l'expression d'André Leroi-Gourhan⁵, déployée afin d'avoir accès à cette dimension corporelle de la pratique. Néanmoins, il ne faut pas confondre la place et les motivations du chercheur qui observe une réalité avec celle des individus qui doivent la gérer au quotidien. Florence Weber écrit ainsi qu'« *une des différences sociale majeures [de l'ethnologue] avec les indigènes : il est celui qui peut partir*⁶ ». Robert Linhart évoque également cet aspect à propos de son engagement politique en usine :

¹ Ibid, p.61.

² DELAPORTE Yves, 1993. « D'un terrain à l'autre. Réflexions sur l'observation participante », in DELAPORTE Yves, PETONNET Colette (dirs), 1993. *Ferveurs contemporaines. Textes d'anthropologie urbaine offerts à Jacques Gutwirth*, Paris, L'Harmattan.

³ Ibid., p.339, il écrit aussi : « *La participation aux activités de groupe peut être le sésame qui délie les langues ou fait comprendre de l'intérieur ce qui est parfois si difficilement exprimable.* »

⁴ WACQUANT Loïc, 2002. *Corps et Ame, Carnets ethnographique d'un apprenti boxeur*, Marseille, Agone. L'auteur tente de saisir le pugilisme, non pas avec un regard lointain mais avec son corps, en situation quasi-expérimentale. En outre,, il compare la boxe à un travail et non un art, « *un second travail, manuel et répétitif* » (pp.67-68) le corps est un outil de travail que le boxeur façonne.

⁵ LEROI-GOURHAN André, 1968. « L'expérience ethnologique », in POIRIER Jean (dir.) 1968. *Ethnologie générale*, Paris, Gallimard, p.1819.

⁶ WEBER Florence, 1989. *Le travail à côté, étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS, p.25. Jeanne Favret-Saada a elle aussi pris le parti de « *devenir son propre informateur* » et précise : « *Il ne m'échappe pas qu'il y a une disjonction radicale entre la visée qui est maintenant la mienne et celle de mes interlocuteurs du Bocage.* »

« La seule vraie différence avec mes camarades d'usine - parmi lesquels se trouvent bon nombre d'ouvriers improvisés venus des campagnes ou d'autres pays- c'est que moi, je pourrai toujours reprendre mon statut d'intellectuel. Je vis ma peine comme eux, mais je reste libre d'en fixer le temps. Je ressens très vivement cette différence, comme une responsabilité particulière. Je ne puis l'effacer. Quelle que soit la répression, elle ne m'atteindra jamais aussi durement qu'eux¹ ».

En effet, l'ethnologue est censé pouvoir quitter son terrain à tout moment (bien que cette proposition reste à nuancer concernant un jeune chercheur qui n'a aucun moyen de financement et dont l'avenir universitaire est loin d'être assuré). L'enquêteur et les enquêtés ne partagent pas les mêmes positions et n'auront pas les mêmes trajectoires, donc des réactions différentes face au monde social auquel ils sont confrontés. Ceci étant dit l'ethnologue qui « devient » intérimaire doit se plier aux normes en vigueur dans les entreprises : il doit s'adapter aux exigences que ce statut suscite (en terme de rendement, de savoir-faire technique et relationnel, etc.), s'il souhaite continuer son terrain. Ceci est d'autant plus probant pour ce qui est des rapports de subordination. L'occupation d'un poste de travail le place inévitablement dans les hiérarchies² des unités de production qui l'emploient par le biais d'une agence d'intérim. En outre, il est lié à ces entreprises par un contrat de travail, au même titre que ses collègues temporaires. L'ethnologue se doit de mener conjointement son activité salariée et son travail universitaire. Dès lors, un retour réflexif sur les conditions d'enquête s'impose³.

De l'ethnographie en situation de travail

Ma démarche ethnographique a constamment oscillé entre observation flottante⁴ (accompagnée d'une prise de notes systématique), participation aux activités de travail et

[...] Pourtant, c'est une chose que d'y avoir accès [...] et une autre que d'en vouloir faire après coup la théorie. » FAVRET-SAADA Jeanne, 1977. *Les mots, la mort, les sorts*, Paris, Gallimard, p.47.

¹ LINHART Robert, [1978] 2003. Op. cit., p.81. A l'inverse, Simone Weil tient la position d'écarter « systématiquement tout ce qui pouvait me rappeler que cette expérience était une simple expérience » tout en se questionnant sur la légitimité d'une généralisation : WEIL Simone, 2002. Op. cit., p.217.

² Sur cette question, inhérente à toute recherche de terrain, voir l'ouvrage collectif : LESERVOISIER Olivier (dir), 2005. *Terrains ethnographiques et hiérarchies sociales*, Paris, Karthala.

³ Nicolas Flamant écrit que « l'analyse réflexive des conditions de production de la connaissance est un moyen essentiel autant qu'une condition incontournable d'une connaissance anthropologique des logiques politiques dans l'entreprise ». FLAMANT Nicolas, 2005. « Observer, analyser, restituer. Conditions et contradictions de l'enquête ethnologique en entreprise », *Terrain*, n° 44, p.151.

⁴ J'emprunte ce terme à : PETONNET Colette, 1982. « L'observation flottante. L'exemple d'un cimetière parisien », *L'Homme*, vol.22, n°4. L'auteure précise au cours de l'article (p.39) que cette méthode « consiste à

observations plus « focalisées » lors des retours sur mes terrains. Il m'a fallu rester disponible afin de découvrir et d'analyser des situations dans lesquelles je n'occupais pas une position d'ethnologue mais d'intérimaire.

Participer aux activités de travail tout en effectuant une recherche universitaire présente ainsi le risque de faire perdre en qualité l'observation. L'ethnologue doit redoubler d'efforts et de vigilance pour ne pas « laisser passer » des données tout en travaillant, le plus souvent, à un rythme soutenu. Ce qui n'est pas sans présenter certaines difficultés techniques.

En premier lieu, la fatigue. Après une journée de travail en usine ou en tant que manœuvre sur un chantier, il est souvent dur de trouver la force de retranscrire en détail toutes les informations dont on a été le témoin¹. Prendre des notes tout en travaillant n'est pas une mince affaire, j'ai donc usé de nombreux stratagèmes pour être le plus discret possible et pour m'aménager des temps d'écriture durant ces journées laborieuses. Mon principal « outil » était un carnet de terrain assez petit que je pouvais dissimuler dans la poche arrière de mon jean ou de mon bleu de travail. J'utilisais également tout support où inscrire télégraphiquement mes expériences (les étiquettes à coller sur des fardeaux, par exemple). Les pauses (lorsqu'elles étaient solitaires), souvent isolé dans ma voiture, étaient réservées à compléter mes notes par des expressions entendues dans la journée, des mots, des situations vécues et parfois des concepts à réfléchir. J'écrivais également dès la fin de journée, juste après avoir pointé et avant de ramener ma feuille d'heures à l'agence. Puis une fois arrivé chez moi, je retranscrivais sur un cahier « intermédiaire » ces bribes pour en faire des phrases compréhensibles. Ces chroniques - où se mêlent des descriptions, des paroles, des tâches, des sentiments et pistes de réflexions théoriques - m'ont servi de support mémoriel pour saisir cette expérience. J'ai regretté d'avoir parfois négligé ce travail de retranscription (souvent à cause de la fatigue) et de ne plus comprendre les mots éparpillés que j'avais discrètement et difficilement inscrits sur des bouts de papier. C'est l'inconfort et le risque de l'immersion prolongée².

rester en toute circonstance vacant et disponible, à ne pas mobiliser l'attention sur un objet précis, mais à la laisser « flotter » afin que les informations la pénètre sans filtre, sans à priori, jusqu'à ce que des points de repères, des convergences, apparaissent et que l'on parvienne alors à découvrir les règles sous jacentes. »

¹ Robert Linhart note à ce sujet : « *Quand j'avais compté mes cent cinquante 2 CV et que, ma journée d'homme-chaine terminée, je rentrais m'affaler chez moi comme une masse, je n'avais plus la force de penser grand-chose, mais au moins je donnais un contenu précis au concept de plus-value.* » Op. cit., p.140.

² Il faudrait également souligner ce que l'on pourrait appeler « le confort » de la participation. Lorsque l'on travaille avec les enquêtés, on a moins besoin de trouver une place. En effet, le chercheur qui étudie un milieu de travail, et qui semble immobile quand les autres s'affairent, peut être pris à parti, moqué, l'utilité de sa recherche et de sa posture peuvent être dénigrées, etc.

Le surplus d'informations mêlé à l'activité pratique quotidienne nécessite cette réécriture. Il m'a fallu re-noter et réécrire plusieurs fois pour garder vivace la mémoire des événements, du corps et des affects qui risquent de se perdre dans le flot des tâches à effectuer, des rencontres et du travail. Voici un exemple de mes deux « types » de carnets de terrains qui rendent compte d'à peu près deux heures d'une journée passée dans une usine (PME) d'arômes alimentaires :

Lundi 3 décembre 2007 : IPRA.

Premier carnet : « ... Palettes critiques, sortir, traces. Où les poser pour ne pas gêner. Nettoyer, frigo, 50aine, chef ? Non intérimaire : « T'es là depuis aujourd'hui ? Intérimaire à Robertet ; comme son fils, « y a pas d'âge hein ? » Tentatives, raté déçu. Jérôme ! (Frère de Christophe), embauché depuis peu, en retard pour manger, ça pue le pet et la sueur. Mes mains, sandwich = mauvaise idée. Retour... »

(Extrait de notes rédigées en pause-déjeuner dans ma voiture dans la Zone industrielle de l'Argile (Mouans-Sartoux, 06). Leur rapidité est due à mon retard et ma pause trop courte pour retranscrire convenablement l'ensemble de la matinée).

Carnet intermédiaire (le soir même) :

... « Un transpalette est mis à ma disposition pour sortir la palette souillée d'arômes (figue principalement). Après avoir entreposé sur le quai extérieur des bidons gondolés par le produit fermenté, je manœuvre dans cet espace confiné afin de glisser les palles en fer sous les planches en bois (ou en plastique pour la seconde). Le produit (qualifié de nocif par les employés) colle, la palette qui se détache difficilement puis brusquement. Je laisse une traînée pourpre sur mon passage à travers tout l'atelier : les roues du transpalette ayant roulées sur le produit. Je dépose les palettes à côté de la grosse vaisselle, dehors, près du Kärcher en m'assurant qu'elles ne gênent personne. Je les rincerai cet après-midi. Pour l'instant, je nettoie les traces jusqu'au « frigo » où une énorme tache à la consistance du caramel durci m'attend. C'est à ce moment qu'un homme d'une cinquantaine d'années m'interpelle : « - t'es là depuis quand ? Aujourd'hui ?

- Oui, je suis intérimaire, pour quelques jours, je ne sais pas trop si...

- T'étais où avant ? »

Je lui explique alors que ma dernière mission s'est déroulée à Robertet et il enchaîne : « Ah Robertet ! Je connais, mon fils y travaille en ce moment. Moi aussi je suis intérimaire, il n'y a pas d'âge, hein ? ». Puis il repart, aussi vite qu'il a surgi, vaquer à ses

activités. Je suis déçu, resté sur ma faim, j'aurais aimé parler plus longuement, je n'ai même pas eu l'occasion de rebondir. Nous devons travailler.

Peu après, je me rends dans le coin de l'atelier où il travaille, prétextant chercher des gants mais surtout pour poursuivre notre bref échange. Il est occupé avec un responsable, ce n'est pas possible. C'est alors que je rencontre Jérôme, le frère de Christophe [ancien collègue, surnommé « le manouche » lors de sa mission à Profalu]. Il me donne de ses nouvelles et me parle un peu de lui. Cet ouvrier a lui aussi été intérimaire pendant plusieurs années à Robertet et a obtenu un CDI dans cette petite usine depuis peu (il y travaille depuis deux ans). Mais nous sommes à nouveau interrompus, par l'horloge cette fois-ci. Nous sommes en retard pour aller en pause ! Personne ne m'a invité à l'accompagner et la plupart sont déjà partis. Je décide alors de manger dans la zone afin de m'éloigner de ces odeurs fort désagréables. Garé à coté de « mon » ancienne usine (Profalu), je m'aperçois que l'odeur m'a suivie. Bien que je me sois consciencieusement lavé les mains et que je me sois changé, j'empeste. Mes doigts, ma peau, sont imprégnés par cette odeur indescriptible, quasi organique, émanant du mélange des fragrances alimentaires. Ce sandwich n'est pas une bonne idée.

J'y retourne, en pensant à la grosse tache de figue durcie que je dois faire disparaître avec un balai brosse, une éponge, et de l'eau chaude, un peu éccœuré¹ » ...

Ces extraits montrent les limites de cette démarche. Il est difficile de vivre et de penser de manière rigoureuse ces situations distinctes (d'avoir des objectifs de chercheur et d'intérimaire, d'allier travail de manutentionnaire et recherche universitaire, etc.). On voit que, sur le terrain, je n'ai eu qu'un accès limité aux espaces de travail. Cet extrait me permet également de souligner que les échanges sont sans cesse interrompus. Il s'agit de bribes de conversations disséminées sur plusieurs heures, voire plusieurs jours, selon les aléas des rythmes et des activités à effectuer. Les échanges que l'on observe au travail sont brefs mais ils ont une importance déterminante pour l'ethnologue qui « guette » les discours. Les travailleurs formulent quelques réflexions en même temps qu'ils réalisent leurs tâches et n'ont pas forcément le temps de développer leurs propos sans être débordés par le flux de leur activité. Les conversations continuent dans les têtes² - face aux machines, manipulant les

¹ J'ai choisi de livrer ces matériaux bruts, sans soigner l'écriture mais tels qu'ils étaient manuscrits, avec leurs défauts. Le premier extrait révèle par sa forme le manque de temps et le second par la fatigue. Il est difficile de travailler son écriture tant les retranscriptions de journées entières prennent du temps. Ici, il s'agit des réflexions qu'on entraîne deux heures de travail pauvres en conversations. Retranscrire quelques minutes ou un processus technique, même très sommairement, peu prendre plusieurs heures ; à l'inverse, quelques minutes peuvent suffire pour rendre compte de certaines longues journées moins denses en événements et en matériaux.

² Sur cette question, voir : BOUTET Josiane (dir), 1995. *Paroles au travail*, Paris, l'Harmattan (notamment l'article de Catherine Teiger, « Parler quand même : les fonctions des activités langagières non fonctionnelles »).

outils - et les précisions, fragmentées, de leurs réflexions sont éparpillées dans le temps. Une immersion longue permet d'identifier les thèmes récurrents, d'entrer plus en profondeur dans ces réflexions exprimées de manière entrecoupée (comme dans les histoires de vie que l'on peut retracer *a posteriori*).

○ Garder ses distances ?

Multiplier les textes afin de saisir les expériences vécues avec le recul nécessaire permet aussi de garder la trame des contextes et des conditions d'énonciation. Cette distance que je me suis efforcé de construire est spécifique à une ethnologie du proche¹. André Leroi-Gourhan notait : « *Il est indifférent que l'étude puisse s'appliquer au groupe même de l'observateur, comme dans l'ethnologie française, car dans la pratique ce dernier n'aura de clairvoyance que dans la mesure où il se fera étranger à son propre milieu*² ». En prenant pour objet la société dans laquelle il vit, le chercheur se fait acteur du champ qu'il étudie³, d'autant plus lorsqu'il participe aux activités de travail sous le même statut que les « observés ». En retranscrivant ses expériences « à chaud » on s'aperçoit également de la place des émotions⁴. En garder la trace permet de les traiter comme de véritables données d'enquête⁵. Cette démarche présente le risque, pour l'ethnologue qui est pris dans des logiques qu'il est sensé dévoiler, de perdre cette distance nécessaire pour effectuer un travail de recherche sérieux. D'où la nécessité d'inscrire ce matériau brut et d'y revenir, après un laps de temps, à « froid » et à plusieurs reprises.

Jeanne Favret-Saada⁶ insiste sur cet aspect inhérent à toute enquête de terrain prolongée. Elle opte pour tirer parti de ce « *mouvement de va et vient entre la « prise » initiale et sa « reprise » théorique* » et préconise de ne pas s'en « *déprendre*⁷ ». Sur son terrain mené dans le Bocage, l'auteure est prise dans les opérations des sorciers, des désorceleurs et des ensorcelés selon la place qui lui a été accordée. Elle a donc du participer, souvent malgré elle,

¹ A ce sujet voir : GUIGO Denis, 1992. « Perspectives ethnologiques dans les organisations modernes », *L'Homme*, XXXII, n°121, pp.47-65. Cette conception s'applique à l'immersion bien que, par ailleurs, Denis Guigo ait souligné qu'il n'était pas nécessaire d'occuper un poste de travail pour comprendre les mécanismes de l'entreprise : GUIGO Denis, 1991a. « Anthropologie et industrie », *Journal des anthropologues*, 43-44, pp.39-43.

² LEROI-GOURHAN André, 1968. Op. cit., p.1817.

³ ALTHABE Gérard, 1990. « Ethnologie du contemporain et enquête de terrain », *Terrain*, n°14.

⁴ Question longtemps considérée comme un sujet tabou de la discipline, comme l'atteste la polémique qui suivit les publications posthumes des carnets de Malinowski. MALINOWSKI Bronislav, [1967] 1985. *Journal d'ethnographie*, Seuil, Paris.

⁵ GHASARIAN Christian, 1997. « Les désarrois de l'ethnologue », *L'Homme*, Tome 37, n°147, pp.189-198.

⁶ FAVRET-SAADA Jeanne, 1977. Op. cit.

⁷ Ibid., p.33.

aux activités magiques. Ainsi, ce qui est valable pour l'ethnologue pris dans le domaine de la sorcellerie l'est également pour celui qui étudie le travail. Dans mon cas, je suis pris par l'activité salariée que je dois effectuer. Engagé par un contrat de travail, positionné dans une hiérarchie, devant me conformer à des règles formelles et informelles mais surtout *pris* par un rythme et un rendement imposés par l'organisation du travail en flux tendus qui influe sur mes collègues – temporaires ou permanents – avec qui je partage le contact avec les substances, les opérations sur la matière avec des instruments qui provoquent, à des degrés différents, des peurs, de la fatigue et de l'incertitude¹. Souvent « trop pris », trop imprégné par ce quotidien d'intérimaire comme par les rapports de forces propres à chaque activité de travail et vis-à-vis desquels il faut trouver une posture adéquate.

Il n'est pas rare que l'ethnologue soit entraîné dans des mécanismes de pouvoir à son insu, cependant l'immersion l'y plonge directement, non pas en tant qu'autorité scientifique à instrumentaliser, mais comme n'importe quel autre travailleur dont-il partage, même temporairement, le statut. Everett Hughes écrit que : « *La dialectique sans fin entre le rôle du membre (qui participe) et celui d'étranger (qui observe et rend compte) est au cœur du concept même de travail de terrain*² ». Cette phrase rencontre une résonance particulière face à mon parcours personnel marqué précocement par le travail intérimaire. Cette caractéristique peut être perçue comme une entrave vis-à-vis du « regard distancié » et de la posture d'extériorité souvent préconisée en ethnologie. Néanmoins, il arrive aussi que l'ethnologue soit sévèrement catalogué, ce qui amène ses données à être biaisées³. Les différences langagières ou « culturelles » peuvent nuire à l'acceptation du chercheur (comme à celle de l'intérimaire). Avoir des « manières de manutentionnaire » plus que « d'étudiant⁴ », m'a permis d'éviter certains malentendus et maladresses sur le terrain ou lors des entretiens. Je signalerai « en passant » que la situation inverse s'est parfois révélée plus problématique (avoir des manières de manutentionnaire à l'université).

¹ Notamment vis-à-vis de la durée effective de la mission d'intérim.

² HUGHES Everett C., 1996. *Le regard sociologique*, Paris, EHESS, p. 275.

³ Il existe de multiples manières d'être « catalogué » sur son terrain. Je n'aborderai pas de manière centrale la question de l'âge et du sexe de l'ethnologue, bien que le fait d'être un jeune homme qui travaille en intérim pendant de longues périodes hors des vacances scolaires ait forcément influé sur la place que j'ai occupée dans les diverses missions effectuées. Sur ce point, voir : FOURNIER Pierre, 2006. « Le sexe et l'âge de l'ethnographe : éclairants pour l'enquêté, contraignants pour l'enquêteur », *ethnographiques.org*, n°11. [En ligne : <http://www.ethnographiques.org/2006/Fournier.html>]

⁴ Bien que les catégories « étudiants » et « ouvriers » ne soient pas des entités figées et qu'une distinction binaire de ce type est caricaturale bien qu'elle soit fréquemment mobilisée dans les discours. On songe ici à la distinction entre les « gars de la rue » et les « gars de la fac » de WHYTE William F., 1995. *Street corner society*, Paris, La découverte.

Aussi, pour éviter de rester cantonné dans un rapport pratique aux activités et dans l'objectif d'avoir de la matière à saisir théoriquement, j'ai parfois dû me forcer à « mettre les pieds dans le plat ». Les erreurs et les impairs se révèlent souvent déterminants dans la production de connaissances des règles sous-jacentes d'un groupe. Il m'a donc fallu aller à l'encontre de certaines intuitions pratiques que je savais structurées par mon passé social, poser des questions « qui ne se posent pas » par exemple, ou, faire volontairement preuve de naïveté. Bien que pénibles pour moi, ces bévues conscientes m'ont permis de mieux comprendre mon terrain. Par exemple, notre « déformation professionnelle », qui consiste à répertorier et avoir une connaissance encyclopédique des objets et des techniques, m'a valu quelques réflexions (ce savoir, nous le verrons, n'est pas forcément nécessaire pour réaliser son travail). Cet aspect m'a particulièrement frappé, lors d'une mission en usine de parfum, lorsqu'un stagiaire me « mâcha » le travail en posant des questions sur le fonctionnement de l'atelier des « Absolus ». Voici un extrait rédigé le soir même sur mon carnet intermédiaire :

Extraits de la semaine du 7 au 12 janvier 2008 au service des « Absolus » de Robertet :

... « Vers 10 h, un jeune homme d'une vingtaine d'années arrive dans le service. Elancé, élégant et arborant une coupe de cheveux improbable parmi mes collègues ouvriers, intrigués par sa présence. Sa tenue vestimentaire et sa posture détonnent dans ce service réputé « dur » où tout le monde arbore des « blancs » de travail mouchetés par les produits salissants. Ses chaussures italiennes pointues et onéreuses contrastent avec nos chaussures de sécurité usées. Nous apprenons qu'il fait un stage. Jean-Luc, le responsable, m'interpelle : « *emmène le à la lingerie qu'il se change* ». Sur le chemin, j'en profite pour avoir plus de précision. Il s'appelle Edouard et doit « *regarder comment fonctionnent les services* ». Il reste évasif sur ses études de commerce précisant seulement qu'il doit « *partir à l'étranger dans d'autres Robertet* ». [...]

Edouard serait le petit fils du « grand patron ». Arrivé en retard après la pause déjeuner certains lancent « *Il n'a pas fini son homard sûrement !* ». A son retour il pose beaucoup de questions et Pierre¹ est réticent à lui répondre. Il me dit « *Moi, je suis pas payé pour ça. C'est sûr que lui il ne va pas rester travailler. Toi, je t'explique le boulot parce que tu vas devoir le faire avec nous. Lui, avec sa tenue... On voit tout de suite que c'est pas un ouvrier.* » Toujours est-il qu'Edouard pose des questions que je ne pourrai poser, il facilite mon intégration et ma légitimité pour poser à mon tour les questions qui m'intéressent. Il demande comment les choses fonctionnent et donne des coups de main (il a malencontreusement déchiré un tissu qui sert de filtre sur une cuve, mais personne ne

¹ Agent de production de 36 ans qui est resté deux ans intérimaire à la vaisselle de ce service et embauché depuis deux ans en CDI aux batteuses.

l'a réprimandé). La différence entre nous réside dans le fait que [en tant qu'intérimaire] je dois apprendre les actions afin de les effectuer et non pour en connaître les raisons (d'où l'inconvénient de ma position d'intérimaire pour ma recherche). Edouard m'aide à comprendre mon terrain, bien qu'il se heurte fréquemment aux manques de connaissances des ouvriers qui ne connaissent que très rarement le fonctionnement réel des machines qu'ils utilisent et la finalité des tâches qu'ils effectuent¹. »...

Il serait prématuré de multiplier les exemples sans empiéter sur l'analyse. Mais il m'est également arrivé de demander des précisions aux titulaires sur le lieu de production (l'activité principale, celle des différents services, etc.) tout en sachant pertinemment que ces questions susciteraient de l'étonnement ou de l'agacement. Pour beaucoup d'ouvriers, je n'étais pas concerné par ces informations : un intérimaire est là pour exécuter, pas pour comprendre. De plus, la main d'œuvre intérimaire est par définition temporaire et ces questions auraient pu être considérées comme une tactique visant à être embauché ou comme du simple « fayotage ». On comprend alors que poser des questions qui ne se posent pas, tout en occupant ce statut si précaire, est quelque peu suspect, voire nuisible, en ce qui concerne l'intégration aux équipes et l'avenir de la mission. Ayant été socialisé professionnellement dans ce régime d'emploi, j'avais conscience de cette difficulté qui s'ajoutait à mon travail d'observation.

Dès lors, la place que les titulaires peuvent m'assigner sur le terrain est ambiguë. Partagé entre des préoccupations universitaires et le travail temporaire, mon comportement est souvent difficile à cerner pour mes interlocuteurs. En effet, être un intérimaire de mon âge (de 22 à 29 ans lors de l'enquête), qui travaille à n'importe quelle période de l'année, me confère une place. Mes collègues présument la plupart du temps que je ne suis toujours pas parvenu à obtenir un poste fixe (quelqu'un de malchanceux, un « galérien »). Cet avis se confirme lorsqu'ils observent mon attitude au travail. Ainsi, je pense que mes questions décalées les déroutent et contrastent avec l'image qu'ils se font de moi. Toujours est-il que la place que l'on m'attribue ne cesse de fluctuer, principalement lors des missions « longues ».

Prenons l'exemple de Profalu. Comme je l'ai signalé, j'ai travaillé dans cette usine après avoir stoppé mes études durant l'année 2002-2003. Intérimaire, postulant à l'embauche et partageant le quotidien des horaires décalés, j'avais acquis une certaine légitimité. Le travail dans ce secteur de l'atelier n'avait plus de secret pour moi, ce qui m'avait amené à former

¹ Je poursuivrai cette réflexion avec Edouard sur cette question que je me propose d'approfondir dans cette Thèse.

intérimaires et titulaires aux postes de travail principaux. Alors considéré comme quelqu'un « qui reste », j'ai brusquement choisi de reprendre mes études, encouragé par mes collègues. Ayant décidé de faire une recherche sur le travail en intérim, je suis retourné dans cette usine, passant ainsi du statut d'ancien collègue à celui d'étudiant effectuant une recherche et qui ne fera sûrement « *que passer* ». Mon accès au terrain était privilégié, mon « intégration » en son sein était justifiée par mon passé de « semblable » et par ma situation actuelle de demandeur de travail (un intérimaire qui est tenu par un besoin financier dans ce cas). Je n'ai pas eu besoin d'événement majeur¹ pour me faire accepter par l'atelier. Les relations d'interconnaissances ont permis des réflexions en profondeur de la part des intervenants, mais cet aspect peut être aussi une difficulté. En effet, souvent « on » ne dit pas parce qu'on croit que l'interlocuteur « sait », il a donc fallu répéter régulièrement des phrases du type « *explique moi comme si je ne le savais pas* » ou passer par des reformulations et insister sur des aspects qui semblaient « naturels », comme allant de soi. Le chercheur suscite des questionnements à propos de savoir-faire pratiques qui ne sont pas immédiatement objectivés². C'est pour cela que j'ai fait le choix d'effectuer mes entretiens plusieurs fois avec les mêmes personnes car bien souvent les réponses viennent quelques jours plus tard, les avis changent, etc. Mes interlocuteurs expriment souvent le besoin de revenir me parler de certains aspects du travail intérimaire qui ne leur étaient pas venus à l'esprit durant les entretiens. Il arrive également que de par cette position l'ethnologue se trouve en position délicate avec ses « informateurs » qui peuvent le taquiner sur ce changement de rôle³.

Dans cette seule usine j'ai occupé plusieurs places qu'il convient de situer et d'analyser. Florence Weber note à ce propos :

« C'est finalement par l'analyse de toutes les places qu'on lui assigne, parallèlement ou successivement, que l'ethnologue pourra comprendre à la fois ce qu'on lui dit et ce qu'il observe - puisqu'il saura à qui l'on dit et à qui l'on montre. Mais cette analyse lui dévoilera aussi l'espace des positions et des relations non pas statistiquement, mais dans

¹ Je pense ici au fameux exemple de Clifford Geertz qui, grâce à une descente de police après un combat de coqs balinais, l'aurait fait passer « *sur le champ* » d'une situation extérieure à la participation à la vie de la communauté. GEERTZ Clifford, 1982. *Bali. Interprétation d'une culture*, Paris Gallimard, p.170.

² « *La relation d'enquête elle-même, en créant une situation d'interrogation théorique dans laquelle l'informateur interrogé, s'interroge sur ce qui, jusque là, ne faisait pas problème, allait de soi, n'introduit-elle pas une altération essentielle, capable d'affecter toutes les informations recueillies d'un biais beaucoup plus grave que toutes les distorsions de l'ethnocentrisme ?* » BOURDIEU Pierre, 1988. « Introduction » in RABINOW Paul, 1988. *Un ethnologue au Maroc*, Hachette, Paris, p. 13.

³ Sur ce point, voir : MAMMERI Mouloud, BOURDIEU Pierre, [1985] 2003. « Du bon usage de l'ethnologie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150, p.14.

leur processus même de constitution, dans les luttes quotidiennes pour leur maintien ou leur transformation¹ ».

L'interlocuteur parle-t-il au collègue ou au chercheur² ? Nous l'avons vu, la frontière se brouille lorsque nous participons à l'activité. Ainsi, les propos recueillis ne sont pas tenus à un néophyte mais à un intérimaire qui travaille sous ce statut depuis plusieurs années. Etre placé sous un même contrôle hiérarchique et partager la pénibilité du travail, permet toutefois de tisser des relations de complicité, beaucoup plus rapidement qu'être dans la position d'observateur distant qui doit progressivement acquérir la confiance des travailleurs sur le terrain. L'empathie³ qui en découle semble annuler certains écrans institutionnels et hiérarchiques. Il reste néanmoins à traiter de la question de l'annonce, lorsque le chercheur dévoile sa démarche scientifique à ses interlocuteurs.

○ S'annoncer

Nous avons vu dans le cas de Profalu que mon enquête s'est déroulée à la connaissance de tous. Les positions, lentement établies, d'ancien collègue et de chercheur n'ont pas été incompatibles. Cela n'a pas été toujours le cas lors d'autres missions d'intérim où j'ai constamment oscillé entre observation « incognito » et « annoncée⁴ ». Toutefois, je n'ai jamais fait part de mon travail de recherche aux agences d'intérim qui m'ont employé (pour continuer à obtenir des contrats). Je ne me suis annoncé qu'à mes collègues de travail ou au proche encadrement, évitant ainsi toute assimilation avec la Direction des entreprises (où je n'étais qu'un « intérimaire » de plus).

Déclarer sa position d'observateur n'est pas toujours aisé. Ceci étant dit, j'ai souvent ressenti le besoin de faire part de ma recherche aux ouvriers avec qui je partageais des instants de vie au travail. En effet, je me suis parfois senti coupable d'observer, à l'insu des intéressés, leurs actions et de prêter une attention « particulière » à leurs propos, sans que ceux-ci ne sachent

¹ WEBER Florence, 1989. Op. cit., p.24.

² Pour son terrain Jeanne FAVRET-SAADA écrit qu'il est important de « savoir à qui chaque « informateur » croit s'adresser, puisqu'il tient des discours si radicalement différents selon la place où il situe son interlocuteur » (1977, op. cit., p.36).

³ Sur ce point, voir : GALLENGA Ghislaine, 2002. *Pour une ethnologie du service public. Lecture diachronique du fonctionnement d'une entreprise. La régie des transports de Marseille*, Thèse de Doctorat, Aix-Marseille I, p.49. Ainsi que : GALLENGA Ghislaine, 2008. « L'empathie inversée au cœur de la relation ethnographique », *Journal des anthropologues*, n°114-115, pp.145-161.

⁴ Pierre Fournier revient sur ces catégories en analysant les travaux et les postures d'enquêtes de Donald Roy et de Michael Burawoy, qui ont effectué leur observation participante dans la même usine à trente ans d'intervalle : l'un « incognito » et l'autre passant par la Direction. FOURNIER Pierre, 1996. « Deux regards sur le travail ouvrier, à propos de Roy et Burawoy, 1945-1975 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115.

les objectifs de cette écoute attentive. Ces préoccupations « éthiques » étaient accompagnées de la crainte que cette révélation ne nuise à mon travail d'enquête ainsi qu'à mon avenir au sein des unités de production (sachant, par expérience, que ma mission pouvait s'achever précocement). Ensuite, il a fallu trouver l'opportunité pour s'annoncer, choisir le bon moment. Lors des missions courtes (de quelques jours à deux semaines), les salariés ne m'adressaient pas « vraiment » la parole. Parfois, ils n'ont même pas cherché à connaître mon prénom. Dans ces conditions liées à mon statut hiérarchique, il aurait été plutôt incongru de parler de ma recherche, de l'ethnologie, etc. De plus, l'activité soutenue de travail ne facilite pas les explications. Il m'est également arrivé de travailler avec plus de cinquante personnes, intérimaires ou titulaires, dans la même journée, etc. J'ai donc choisi de m'annoncer lorsque j'avais déjà établi une certaine proximité avec mes collègues de travail. Cela permis d'atténuer l'assimilation de mon travail de recherche avec celui d'un espion¹ aux motivations occultes. Saisir l'opportunité de s'annoncer ne se fait pas sans l'appréhension de la réaction de ses collègues qui peuvent se sentir floués par cette révélation trop tardive².

Parfois ce sont certains évènements qui poussent le chercheur à dévoiler sa démarche universitaire, surtout pour ne pas avoir à mentir. Voici un exemple issu de mon terrain, au service des « compositions » à Robertet :

Daniel, un des responsables, passe me voir depuis deux jours. Il a repéré mon nom de famille sur ma feuille d'heures et a découvert que j'étais à l'école avec son fils. Depuis plusieurs jours, il insiste sur la pénibilité de mon travail à la laverie. Il semble embarrassé de ne pas pouvoir m'obtenir un poste plus valorisant, à ses yeux. Il s'interroge sur mon parcours, « *pourquoi suis-je là ?* » Il n'ose pas vraiment aborder le sujet frontalement et je ne trouve pas le moyen d'expliquer ma situation réelle. Aujourd'hui, il s'attarde quelques minutes pour me parler, pendant que je m'échine avec mon pistolet à eau sur une « cuve carrée ». Il me dit « *ah ! c'est pas marrant ici hein ? Mais au fait t'as fait des études toi ?* » L'occasion, bien que soudaine, me donne la possibilité de lui expliquer ma situation et mon travail de Thèse. Il se contentera de me dire « *c'est sûr, l'ethnologie ça doit pas mener bien loin... Si un poste se libère, tu peux avoir une bonne place ici.* » Puis il repart. Dans ma lancée, je l'annonce à Valérie avec qui je partage la laverie depuis plusieurs semaines. Je commence par lui dire que je suis étudiant et que je m'intéresse à l'intérim afin d'engager la conversation. Elle ne l'engagera pas. Elle ne me demandera rien, ni mon niveau d'étude, ni ma discipline, ni... rien. Elle semble juste un peu étonnée

¹ Voir par exemple RENAHY Nicolas, 2006. « 'L'œil de Moscou', devenir porte parole d'un groupe illégitime », *ethnographiques.org*, n°11, en ligne <http://www.ethnographiques.org/2006/Renahy.html> ; ainsi que GALLENGA Ghislaine, 2002. Op. cit., pp.57-66.

² Ibid., p.51.

que je sois étudiant. Un étudiant étrange qui ne va pas en cours et qui trime dans une laverie d'usine. Je lui demande alors si elle serait d'accord, pour faire un entretien avec moi, elle me répond juste : « faut voir... ». Difficile de parler et de travailler en même temps, surtout que la fin de journée est chargée et que je dois faire ma tournée de poubelle. (Notes de terrain)

Je pourrai multiplier les exemples de ce type. Ainsi, lorsque j'ai annoncé mon travail à mes autres collègues leurs réactions ont été similaires. Certains complètement indifférents, d'autres m'ont posé quelques questions qui, je pense, étaient le résultat d'une curiosité polie. Annoncer ma recherche a suscité moins de réactions que de révéler mon statut d'étudiant. Souvent, mes interlocuteurs ne m'ont pas cru. A d'autres moments, j'ai dévoilé ce statut parce qu'on me proposait quelques avancées vers le CDI. Ceci, dans un souci de déontologie mais également pour ne pas prendre la place d'autres intérimaires pour qui ces propositions comptaient plus. J'ai tenté de leur expliquer la particularité de ma situation, mais les pauses trop courtes ne favorisent pas les discours sur des préoccupations déontologiques et épistémologiques à propos ma position de chercheur et d'intérimaire. De plus, il existe une multitude de sujets plus attrayants, avant de retourner dans un atelier d'usine, et je comprends parfaitement que mes collègues préféreraient parler de foot, de voitures, de filles, etc., plutôt que de m'écouter me justifier sur un questionnement éthique concernant une position à laquelle ils n'accordaient pas plus d'importance et qui ne modifiait en rien leurs existences et leurs conditions de travail.

Robert Linhart nous livre à plusieurs reprises ce genre de réactions lorsqu'il fait part à ses collègues de son « établissement » :

« J'entreprends d'expliquer mon « établissement » à tous ceux que je pense connaître suffisamment. Si nous devons agir ensemble, le dissimuler serait malhonnête.

L'« établissement », j'en avais déjà parlé à Sadok, presque par hasard, parce que c'était venu dans une conversation, à l'usine. Je lui avais dit que je n'étais pas vraiment ouvrier, que j'avais fini des études pour être professeur. Il m'avait écouté avec un scepticisme indulgent, doutant visiblement que l'on pût choisir une vie semblable sans y être contraint. Un peu la réaction du détenu auquel le nouveau, à peine arrivé dans la cellule, proclame : « Moi, c'est un cas à part, je suis innocent ! » Cause toujours, mon bonhomme, pense l'ancien, on connaît la chanson ». [...] La plupart des autres ne sont guère frappés par la chose. [...] Et puis, très vite, cela passe dans le tableau général des caractéristiques individuelles auxquelles, par habitude, on ne prend plus garde. Plus personne ne m'en parle. [...] Vu de l'usine, ce n'est finalement pas grand chose. Chacun

de ceux qui travaillent ici a une histoire individuelle complexe, souvent plus passionnante et plus tourmentée que celle de l'étudiant qui s'est provisoirement fait ouvrier. [...] Je ne suis ni l' « ouvrier » ni l' « établi ». Je suis « la personne qui travaille aux balancelles ». Et ma particularité d' « établi » prend sa place anodine dans l'enchevêtrement des destins et des cas d'espèce¹ ».

Les réactions de mes collègues correspondent largement aux descriptions de l'auteur. Dans mon cas, je suis l' « intérimaire » qui travaille dans tel ou tel poste, à qui l'on fait faire les tâches les moins valorisées et qui risque de voir sa mission s'arrêter du jour au lendemain... comme les autres. Pourtant, nous verrons qu'être « étudiant » n'est pas anodin et que ce statut cristallise bien souvent les catégories sur les lieux de travail. Encore faut-il coller aux stéréotypes qui s'attachent à cette image de « l'étudiant ». Mes habiletés techniques, ma manière de parler, de me comporter en situation de travail, etc. n'étaient pas en adéquation avec celles des autres étudiants que mes collègues avaient côtoyés. L'université, pour beaucoup, était un univers inconnu, extérieur, lointain. Au plus bas de l'échelle hiérarchique, employé par une agence de travail temporaire, je n'étais ni perçu comme une menace, ni comme un allié, mais plutôt comme un intérimaire de plus, inoffensif, qui se fatigue au même titre que les autres, aussi mal payé, qui mange les mêmes sandwichs à la pause, qui a lui aussi les vêtements salis et les mains abîmées par les substances et qui rentre chez lui après avoir pointé².

Ayant connu les deux configurations d'enquête (annoncée ou non mais « toujours participante »), j'affirme que, dans mon cas, dévoiler ma recherche n'a pas foncièrement changé les modalités du travail ethnographique. Il me semble que le plus important reste la place que le chercheur occupe sur son terrain et celle que les enquêtés choisissent de lui conférer. Si la présence prolongée du chercheur limite les biais de son enquête, cela ne le dispense pas de tenter d'en mesurer les effets³. Observer au plus près les réalités du terrain pour en retirer un savoir sans perdre de vue le caractère subjectif de la relation d'enquête est au cœur du métier d'ethnologue. Jean-Pierre Warnier note à ce propos : « *l'ethnologue possède un outil de recherche multifonction sur lequel il peut ajuster tout les autres. Cet outil*

¹ LINHART Robert, [1978] 2003. Op. cit., pp.79-81.

² Il ne s'agit pas d'un « déguisement » comme celui de l'écrivain Jack London dans l'East-End Londonien. LONDON Jack, 1999. Op. cit.

³ « *Utiliser sa propre présence en tant que chercheur comme méthode d'investigation devient alors une des dimensions du savoir-faire de l'anthropologue.* » SARDAN Jean-Pierre Olivier de, 1995. « La politique du terrain », *Enquête*, n°1 [En ligne : <http://enquete.revues.org/263>].

n'est autre que lui-même, c'est-à-dire sa propre subjectivité¹ ». Aussi, il est quelques points de mon parcours personnels sur lesquels je souhaite encore insister.

EXPERIENCE ETHNOGRAPHIQUE ET RAPPORT A L'OBJET DE RECHERCHE

« Quand l'ethnologue prétend se confronter avec le présent de sa propre société, l'écart ethnoculturel s'efface complètement et, avec lui, la légitimité de sa recherche est mise en question ».

Gérard Althabe²

On a vu jusqu'ici que l'élaboration d'un objet de recherche s'effectue progressivement et, notamment, par les rapports de proximité établis dans la relation d'enquête³. Les méthodes employées comme la subjectivité du chercheur participent de cette construction. A ce propos Daniel Fabre écrit que *« l'ethnologue, au fur et à mesure qu'il perçoit, décrit et comprend un univers social, sécrète en quelque sorte ses propres sources ; le mouvement de production des données est bien inséparable de celui qui construit l'objet de connaissance⁴ »*. Bien d'autres aspects viennent modeler le travail de l'ethnologue. Le rôle de l'institution académique, la position du chercheur dans celle-ci⁵, sa trajectoire et son passé social, la place des émotions vécues sur le terrain, la restitution de ses résultats à un public particulier, etc., sont autant d'éléments qu'il convient de ne pas négliger. Pour éviter d'être l'avocat de ses propres préjugés⁶, on ne peut faire l'économie d'un questionnement personnel à propos de la transformation d'un intérêt intellectuel en objet de recherche. Si je ne prétends pas arriver à objectiver le rapport subjectif que j'entretiens vis-à-vis de cet objet, je souhaite néanmoins délivrer quelques indications au lecteur à ce sujet.

¹ WARNIER Jean-Pierre, 2005. « La condition d'ethnologue dans une hiérarchie africaine : “danseuse” ou “sauterelle” », in LESERVOISIER Olivier (dir.), 2005. Op. cit., pp.35-36.

² ALTHABE Gérard, 1995. « Vers une ethnologie du présent », in ALTHABE Gérard, FABRE Daniel, LENCLUD Gérard (dirs), 1995. *Vers une ethnologie du présent*, Maison des sciences de l'homme, Paris, p. 252.

³ « *Le terrain est la réalisation de la proximité et de l'intimité de l'ethnologue avec son objet. L'objet devient sensible car il faut une certaine fréquentation pour qu'il se matérialise sous la forme d'une connaissance.* » COPANS Jean, 1999. *L'enquête ethnologique de terrain*, Nathan, Paris, p. 14.

⁴ FABRE Daniel, 1995. « L'ethnologue et ses sources », in ALTHABE Gérard, FABRE Daniel, LENCLUD Gérard (dirs) 1995. Op. cit., p. 40.

⁵ « *Ce qu'il s'agit d'objectiver, en effet, ce n'est pas l'anthropologue faisant l'analyse anthropologique ; pas seulement son milieu d'origine, sa position et sa trajectoire dans l'espace social, son appartenance et ses adhésions sociales et religieuses, son âge, son sexe, sa nationalité, etc., mais aussi et surtout sa position particulière dans le microcosme des anthropologues.* » BOURDIEU Pierre, 2003b. « L'objectivation participante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150, pp.44-45.

⁶ Selon la formule de Nietzsche : NIETZSCHE Friedrich, 1971. *Par delà bien et mal*, Paris, Gallimard, p. 24.

Comme je l'ai évoqué précédemment, mon parcours personnel est intimement lié à cette forme de travail et d'existence qu'est l'intérim. Dès le lycée, la plupart de mes camarades de classe travaillaient ponctuellement sous ce régime d'embauche. Nous étions alors en Terminale dans la section sciences et technologie du tertiaire (STT). En fin d'année, après avoir obtenu de justesse mon Baccalauréat à la suite d'un parcours scolaire plus que moyen, un ami m'accompagna à l'agence Adecco. Il souhaitait me « parrainer » pour avoir un bon de réduction (de 50 francs, si ma mémoire est bonne) valable dans un magasin de sport. Je n'avais alors réalisé que quelques travaux de manœuvre « au noir » dans les jardins (élagage, entretien, etc.). Pendant deux mois, j'ai travaillé dans une usine de profilé aluminium : Profalu. La rentrée suivante, nous n'étions qu'une poignée à entamer des études supérieures. Certains avaient poursuivi leur formation initiale en s'inscrivant dans les IUT (Institut universitaire de technologie) de la région. Rares étaient ceux qui avaient fait le choix de s'inscrire en faculté. Toutefois, avec quelques camarades, j'ai entamé un DEUG de sociologie-ethnologie à la faculté de Nice. La plupart abandonnèrent ce parcours avant le second semestre et retournèrent travailler en intérim. Après avoir validé ma première année (à la surprise de mon entourage), je stoppais à mon tour ma scolarité. Grâce aux bonnes relations que j'avais pu nouer avec les ouvriers permanents de l'usine, je me fis rapidement embaucher en tant qu'intérimaire. Tous les jours, pendant plus d'un an, je me levais à 5 heures du matin pour aller manipuler des profilés aluminium. Les journées étaient parfois longues, le travail éprouvant et l'avenir incertain, pourtant je m'y plaisais. J'étais jeune, j'habitais chez mes parents et j'avais un salaire assez stable. Au bout de six mois, le chef du secteur m'affecta à un poste de travail habituellement réservé aux titulaires. Chaque semaine, il me laissait entendre qu'un rendez-vous avec la directrice ou avec la DRH allait être fixé pour que « l'on parle » de mon embauche directe dans cette usine. Cela dura six mois de plus. Si je souhaitais être embauché, je n'étais pas pressé pour autant. Les arrêts de missions étaient rares et je n'avais pas réellement de projets d'avenir. D'autres intérimaires désiraient l'embauche plus ardemment (certains en avaient besoin pour s'installer, d'autres pour contracter un crédit, etc.). Parallèlement à cette activité salariée, j'avais entrepris de lire certains auteurs que j'avais découverts lors de mon bref passage à la faculté¹. Ces lectures me plaisaient et me donnaient à réfléchir. L'embauche se faisant attendre, j'ai décidé d'achever mon DEUG. Contrairement aux établis maoïstes décrits par Marnix Dressen², je suis passé de *l'établi* à

¹ Jusque là, je n'avais presque pas lu en dehors des quelques ouvrages obligatoires du programme scolaire.

² DRESSEN Marnix, 2002. *De l'amphi à l'établi*, Paris, Belin.

l'amphi. Je me suis inscrit en deuxième année, tout en travaillant en intérim à diverses périodes de l'année, et j'ai poursuivi jusqu'ici.

Ce détour que l'on pourrait qualifier d'« ego histoire » vise simplement à souligner que j'ai été dans une position très proche de celles de la plupart des gens rencontrés sur le terrain. Le rapport à ce passé doit être regardé le plus lucidement possible tout en ayant conscience du caractère illusoire de cet exercice. Néanmoins, j'ai pris le parti de ne pas occulter cette « expérience » dans l'objectif que celle-ci me serve plutôt qu'elle ne me desserve. La position de Pierre Bourdieu sur ce sujet m'a encouragé sur cette voie : « *je crois profondément que le chercheur peut et doit mobiliser son expérience, c'est-à-dire ce passé, dans tous ses actes de recherche. Mais qu'il est en droit de le faire qu'à condition de soumettre tous ses retours au passé à un examen critique rigoureux*¹ ». Si cet examen critique n'a pas été mené à son terme, je me suis efforcé de mesurer les effets de mon parcours sur mon travail de recherche. La construction de mon objet est liée à une réflexion (plus ou moins consciente) amorcée depuis un long moment. Une réflexion basée sur cette situation de domination - d'incertitude (avec la menace de l'arrêt de mission), de « précarité » ainsi que les résistances développées personnellement ou constatées chez les autres - a été la base de mes premiers choix concernant les thèmes pertinents à aborder. Cette expérience a aussi été mon principal facteur de doute. D'autant plus que j'avais pris l'usine Profalu comme terrain d'enquête initial². Ce retour ne pouvait se faire qu'en trouvant une distance nécessaire vis-à-vis de ce contexte si proche. Aussi, les outils des sciences sociales et les thèmes classiques de la recherche anthropologique m'ont permis de « décentrer » mon regard et d'adopter une posture d'enquête malgré cette proximité.

Construire cette distance - qui est comparable à l'objectivation demandée à l'informateur privilégié, cet « *étranger de l'intérieur* » pour reprendre l'expression de Paul Rabinow³ - est un travail de tous les instants. Si mon parcours personnel a laissé des traces qui ont forcément modelé mes premiers questionnements, son influence a été sûrement encore plus manifeste sur le terrain lors de l'investigation ethnologique à proprement parler. Il a fallu trouver des tactiques pour en limiter les effets. J'en ai évoqué quelques unes (voir *supra*) lorsque, par exemple, j'ai mentionné les erreurs et les impairs consciemment effectués pour obtenir des

¹ BOURDIEU Pierre, 2003b. Op. cit., p. 55.

² J'ai commencé à étudier l'intérim dès la licence (3), fait un projet de recherche et deux mémoires sur l'intérim dans cette usine.

³ RABINOW Paul, 1988. Op. cit. Ghislaine Gallenga compare la posture de l'ethnologue en immersion à celle d'un « *étranger proche* » vis-à-vis de ses collègues : GALLENGA Ghislaine, 2008. Op. cit., pp.156-157.

données. Le plus difficile aura été de rester disponible, de limiter mes intuitions pratiques (celle de l'intérimaire) afin de me laisser surprendre¹ (en tant que chercheur) par le terrain. Il a fallu restituer ce qui était de l'ordre du banal et du familier pour le situer dans un contexte plus large, démontrer des mécanismes sociaux et en proposer une analyse. Anne Monjaret écrit à ce propos que : « *La démarche scientifique sort l'objet banal de son ordinaire, non pas pour l'en exclure, mais bien pour l'y inclure en rendant plus visible et compréhensible son inscription sociale*² ». Aussi, j'ai souvent redouté de ne « plus voir » certains aspects du quotidien des intérimaires ou de ne développer qu'un point de vue particulier, voire orienté par mon expérience personnelle. Malgré cela, les entretiens avec des intérimaires aux usages divers de cette forme d'emploi, les lectures d'auteurs classiques comme de chercheurs ayant travaillé sur des terrains lointains et, surtout, la direction comme l'évaluation de mes analyses ont constitué des « garde-fous » non négligeables en la matière.

Dans cette Thèse, je tenterai de restituer des éléments qui sont de l'ordre de « l'éprouvé » sans qu'ils ne constituent un point de vue unique. Cette précision me semble importante. Bien que je ne le sois plus pour les mêmes raisons, je continue à être un travailleur temporaire sur le terrain. Une fois de plus, je pourrais multiplier les exemples où le travail de recherche doit composer avec les réalités du travail au quotidien. Effectuer à nouveau des travaux jugés comme dévalorisant pour les titulaires m'amène à m'y intéresser scientifiquement, bien que j'essaie de temps à autres de trouver des tactiques pour les éviter (à la manière des autres intérimaires, comme nous le verrons). La peur de manipuler certaines substances, certains outils, ainsi que de ne pas tenir la cadence, subsiste pour le chercheur en immersion malgré toutes les précautions méthodologiques qu'il peut déployer. Le fait de ne plus souhaiter une embauche ou de moins redouter une rupture de contrat à chaque fin de semaine, n'empêche pas un pincement au cœur lors d'un arrêt soudain de la mission engagée. Les menaces ou les plaisanteries qu'adressent les titulaires aux intérimaires sont moins vexantes lorsqu'on les considère comme des données alimentant la recherche, ce qui ne m'empêche pas d'y répliquer de temps en temps. Il en va de même pour les conflits, pourtant si heuristiques, qui sont vécus à chaud. Les disputes s'effectuent davantage avec un collègue de travail qu'avec un « informateur », par exemple. Ainsi, je ne peux qu'être d'accord avec Paul Rabinow lorsqu'il souligne que « *le travail de terrain est un processus dialectique entre la réflexion et*

¹ Au sujet du travail ethnographique sur le « proche » et le « banal » dans ces rapports avec la surprise et l'étonnement voir : MONJARET Anne, 2005. « Au-delà de la surprise, l'ethnologue aux prises avec son terrain », *Cahiers jungiens de psychanalyse*, n° 115, pp.83-89.

² Ibid., p.88.

*l'appréhension immédiate*¹» et qu'« *il est difficile de considérer le monde constamment d'un point de vue scientifique*² ». Si les méthodes de l'ethnologie offrent des outils pour penser la situation des intérimaires et contribuent à affiner son regard critique, cela ne rend pas leur subordination quotidienne, dont on est le témoin ou le protagoniste, moins révoltante.

Pour conclure, je dirai que si je n'ai pas souhaité laisser « hors champs » cette expérience, c'est pour fournir au lecteur quelques éléments afin de cerner mes prises de positions scientifiques comme les conditions « historiques » de cette recherche. Une recherche qui questionne, entre autres, les rapports entre le temps et sa maîtrise pour des travailleurs dont j'ai partagé le statut.

Cela fait plus de 10 ans que j'ai quitté l'usine et un destin social plus que probable. Je me suis attaché à analyser la condition d'intérimaire depuis toutes ces années. Cette période correspond à la durée qui peut s'écouler de l'entrée d'un intérimaire sur le marché du travail jusqu'à ce qu'il accède à une embauche moins précaire. Les ouvriers temporaires dont je relate les propos et le quotidien dans cette Thèse sont, pour la plupart d'entre eux, parvenus à se faire une place moins incertaine dans la société salariale. Certains ont des contrats qui restent précaires mais la majorité de ces travailleurs sont « *sortis de l'intérim* » et disent ne vouloir y retourner « *pour rien au monde* ». Depuis, leur avenir se dessine tant bien que mal, ils se sont installés, ont des enfants, contractent des crédits, etc. Ils ont consacré plusieurs années de leur vie à tenter de se faire embaucher. L'ethnologue devra au même moment (et avec un peu de retard comparé à eux) soutenir sa Thèse. Cette recherche veut notamment rendre compte de ce cheminement que j'ai partagé avec, à côté ou parmi (cela dépend des points de vue) une génération qui parvient à peine à se stabiliser.

¹ RABINOW Paul, 1988. Op. cit., p. 46.

² Ibid., p.46. Georges Devereux soulignait qu'« *un ethnographe ou un psychologue martien, incapable d'empathie avec ses sujets, pourrait tout décrire, sauf justement ce qui est proprement humain dans l'homme* » DEVEREUX Georges, [1967] 1980. *De l'angoisse à la méthode*, Flammarion, Paris, p. 214.



8. Réservoirs et tuyauteries. (Aromatics, Grasse 06)
(Cl. P. Rosini.)

LA STRUCTURE DE LA THESE

« L'intérim est la forme légale de la mobilité nécessaire au système de production. En apparence utile à l'ouvrier en quête d'emploi, il lui nuit en réalité dans la mesure où il empêche l'insertion dans le temps et l'espace et interdit la durée volontaire ».

Colette Pétonnet¹

Ces deux phrases, écrites il y a plus de trente ans par Colette Pétonnet dans le livre *On est tous dans le brouillard*, forment d'une manière concise et précise tout ce que contient cette Thèse. L'ethnologue n'était pas spécialiste de l'intérim mais, selon moi, elle avait compris la « substance » de cette forme d'emploi encore balbutiante à la fin des années 70. Il ne s'agit pourtant que de deux phrases d'un livre qui aborde de nombreux aspects du quotidien des sous-prolétaires. Les différentes dimensions qu'elles soulèvent sont autant de thèmes autour desquels ma démonstration va s'élaborer. Il me faut à présent exposer succinctement² le déroulement de mon argumentation. Je rappelle que celle-ci n'est pas le résultat d'hypothèses postulées à l'avance puis vérifiées ensuite, mais a été élaborée selon la méthode inductive et

¹ PETONNET Colette, 2002. *On est tous dans le brouillard*, Paris, Éditions du CTHS, p.249.

² Il s'agit de mettre en relief mouvement général de cette Thèse. Pour un aperçu plus complet des chapitres qui la composent, je renvoie aux introductions des différentes parties de l'analyse

empirique préconisée par l'ethnologie. Il a toutefois fallu mettre en ordre divers aspects qui étaient intimement liés sur le terrain. En effet, « *le monde emberlificote les paramètres que les sciences dissocient, et l'analyse détache ce que la nature se plaît à enchaîner*¹ » pour reprendre les termes de Georges Guille-Escuret. Ainsi, pour les besoins de l'analyse, cette Thèse se déroulera en trois parties qui ne peuvent être dissociées.

La première partie rend compte de la place des intérimaires au niveau de l'organisation du travail. Il s'agira principalement d'observer le contenu et les conditions de l'activité des salariés temporaires dans différentes entreprises. Ce sera l'occasion d'analyser la distribution des tâches et des moyens de travail. La question des rythmes impulsés par l'intérim se révélera déterminante pour saisir les effets quotidiens du *turn-over* sur l'activité des travailleurs temporaires. Aussi, je porterai une attention particulière aux outils, aux gestes et aux matières sur lesquelles agissent les intérimaires. Enfin, nous pourrons interroger les processus d'acquisition des savoir-faire techniques lorsque les conditions de l'activité sont sans cesse changeantes. La transmission de ces savoirs et de ces pratiques nous conduira sur le terrain des relations entre ouvriers permanents et temporaires. Ce dernier point sera plus particulièrement traité dans la seconde partie.

Après avoir analysé la place des intérimaires dans la division sociale et technique du travail, il sera question de leur insertion au sein des entreprises et des collectifs. Les processus de catégorisations, les modes de désignations, les relations à plaisanteries et les façons dont les titulaires « testent » les ouvriers temporaires seront envisagés comme autant d'éléments qui interviennent au niveau de l'inclusion ou de l'exclusion des intérimaires dans les groupes de travail. Nous verrons également que la volonté d'accéder à une embauche durable (ou non) va directement agir sur l'implication des travailleurs temporaires et sur leurs relations avec les permanents. Ce dernier point nous conduira également à explorer les rapports de concurrence ou de cohésion entre les intérimaires qui souhaitent faire durer leurs missions. L'incertitude de cette durée, la possibilité de prolonger ou d'écourter les contrats, se révélera comme un aspect crucial pour saisir la subordination et la mobilisation subjective de ces salariés. La troisième partie de l'analyse y sera plus directement consacrée.

Dans cette dernière partie, il sera principalement question du temps impulsé par l'intérim. L'ambiguïté de la durée des contrats de travail temporaire en constituera le fil directeur. De

¹ GUILLE-ESCURET Georges, 2003a. « Efficacité technique, efficacité sociale. Le technique est-il dans le social ou face à lui ? », *Techniques & Culture*, n°40, p.14. [En ligne : <http://tc.revues.org/1414>]

l'agence jusqu'aux dernières heures de leurs contrats, nous verrons comment les intérimaires estiment leurs « chances », objectives ou improbables, de poursuivre leurs missions. En contrepoint, je traiterai des défections volontaires des intérimaires. Si nous explorerons les causes de ces abandons de poste, nous en examinerons également les conséquences. Ce dernier point nous fera percevoir les difficultés que rencontrent ces individus qui tentent de composer un avenir hypothétique dans un présent sur lequel ils n'ont que peu de prises. Enfin, je soutiendrai que cette insécurité contractuelle aura tendance à produire la docilité des travailleurs qui cherchent à trouver une place dans la société salariale.

Au terme de cette Thèse, le lecteur devrait disposer de suffisamment d'éléments pour saisir l'expérience ordinaire de salariés confrontés quotidiennement à l'insécurité du travail et de l'emploi. Cette recherche vise également à nourrir une réflexion plus large sur les formes de domination constatées par de nombreux auteurs qui ont pris le travail comme objet d'étude. Ces chercheurs s'accordent généralement sur les mutations des modes de production et des relations sociales dans les entreprises désormais marquées par l'individualisation croissante des salariés, par la flexibilisation de leurs horaires, par l'affaiblissement des collectifs (de ses valeurs, de ses références, des éthiques professionnelles ou de métiers, etc.), par la polyvalence, par la précarisation de leur statut et surtout par la crainte du chômage et du « sous-emploi », etc. D'où l'importance de prêter attention à une condition salariale qui est largement représentative de ce mouvement et à la situation de travailleurs fortement marquée par ces diverses dimensions.

Première Partie

Prendre place

Hétérogénéité des tâches, fragilité des techniques

Pour cette première de l'analyse, je m'attacherai à saisir les modalités de la *mise au travail* des intérimaires. Il s'agira également de *situer* ces salariés dans l'organisation du travail et de la production. Des thèmes très classiques seront ainsi abordés : la prescription de l'activité et de son contenu, la division des tâches et des fonctions, les rapports de subordination entre salariés, les moyens de travail alloués aux ouvriers, les gestes et les rythmes, l'acquisition comme la transmission des savoir-faire, etc. L'ethnographie fournira ainsi un niveau de description, aussi concret et complet que possible, pour rendre compte de ces éléments qui « encadrent » l'activité des travailleurs temporaires.

Le premier chapitre (Chapitre 1) explore les relations entre les travailleurs en quête d'emploi et les salariés de l'*agence* d'intérim. Nous verrons comment cette institution contribue à (pré)définir la place et le rôle que devront tenir les intérimaires dans les différentes unités de production au sein desquelles ils seront amenés à travailler. Toutefois, la description ethnographique ne sera pas uniquement centrée sur les rapports qu'entretiennent les intérimaires avec leur(s) agence(s) bien que cet intermédiaire participe largement à façonner leur quotidien. Les chapitres suivants s'attacheront à analyser ce quotidien au sein des entreprises. Ainsi, le second chapitre (Chapitre 2) traite des *premiers instants* de la mise au travail des intérimaires. La description de l'arrivée des travailleurs temporaires dans les entreprises utilisatrices nous permettra d'interroger les modalités de « l'accueil » de ces salariés. Nous verrons de quelles manières ceux-ci découvrent leurs affectations et sont pris en charge dans les unités de production. Il sera question de la *répartition* spatiale des travailleurs dans l'entreprise, de ses frontières matérielles et symboliques, en fonction de leurs régimes d'embauche. Ce sera l'occasion d'observer les infrastructures et les fournitures qui peuvent être à la disposition des intérimaires ou, au contraire, se révéler inaccessibles pour des salariés de leur *rang*.

La *division sociale et technique du travail* sera traitée dans le troisième chapitre (Chapitre 3). J'aborderai divers cas de recours et quelques-uns des usages de l'intérim en vigueur dans les entreprises utilisatrices par l'entrée des activités qui sont dévolues aux intérimaires. Nous verrons que s'ils peuvent être employés à des postes et occuper des fonctions « réservées » aux travailleurs temporaires, ces derniers effectuent le plus souvent des *tâches* hétérogènes et changeantes. Nous pourrions constater que le statut hiérarchique subordonné des intérimaires (soumis à l'autorité de tous) offre un contexte favorable à la délégation des travaux dévalorisés. Les *tactiques* mises en œuvre par les intérimaires pour les éviter ponctueront ce chapitre.

Les deux derniers chapitres de cette première partie visent aussi à décrire et à analyser les conditions de travail sans cesse changeantes des intérimaires, en y introduisant toutefois des dimensions plus « matérielles » et « techniques ». Ainsi, nous verrons combien l'instabilité de leurs affectations peut agir sur l'*activité technique* de ces travailleurs. Dans le chapitre 4 (Chapitre 4), il sera ainsi question de l'équipement mis à disposition des intérimaires dans différentes missions. La *distribution des moyens de travail* sera interrogée à partir d'une réflexion sur la notion d'efficacité (à la différence des chapitres précédents où l'accent est mis sur des dimensions significatives). Nous prêterons également attention aux diverses *matières* sur lesquelles ces travailleurs agissent et aux *risques* auxquels ils sont parfois confrontés. Enfin, dans le dernier chapitre (Chapitre 5), il s'agira d'interroger les *conditions d'acquisition et de transmission des savoir-faire techniques* dans des contextes marqués par la flexibilité et le *turn-over* des salariés. La rotation de la main d'œuvre et l'hétérogénéité de l'activité ont divers effets sur l'apprentissage des techniques et le partage des savoirs, comme nous pourrions le constater. La thématique du savoir-faire nous permettra de cerner à la fois l'expérience des intérimaires, la position qu'ils occupent dans l'organisation du travail et vis-à-vis des autres ouvriers. A l'issue de cette première partie de l'analyse, nous disposerons d'assez de matière pour penser la situation des intérimaires « non-qualifiés » au travail, les façons dont les entreprises les emploient et ce qu'ils y font concrètement.

Chapitre 1

« L'agence » : apprendre sa place

Le travail temporaire est le terme juridique qui désigne l'intérim. Les enseignes telles que Manpower, Adecco, Védior Bis, Adia, Crit ou Intérima sont des entreprises de travail temporaire qui disposent de nombreuses agences implantées sur le territoire¹. Ces agences, définies par l'article L 124-1 du Code du Travail, ont pour activité « *de mettre à disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés* ». Ces intermédiaires de l'emploi fournissent à leurs « clients » (les entreprises utilisatrices) leurs « collaborateurs » (les travailleurs temporaires) en prélevant une marge sur cette mise à disposition. L'entreprise de travail temporaire est le pivot entre « acheteurs » et « vendeurs » de force de travail². Ainsi, un « contrat (commercial) de mise à disposition » est conclu entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire qui effectue également un « contrat de travail temporaire » ou « de mission » avec l'intérimaire embauché (articles : L.124-3 et L.124-4 du Code du travail). Dans cette relation triangulaire, l'agence de travail temporaire fait office d'employeur *de jure*. Les intérimaires sont en revanche soumis aux règlements internes des diverses unités de production au sein desquelles ils effectuent leurs activités salariées. Si les travailleurs temporaires sont *de facto* placés sous l'autorité hiérarchique des employés des entreprises utilisatrices au cours de leurs missions, ce sont les salarié(e)s de l'entreprise de travail temporaire qui gardent le contrôle de leur mise à disposition. Ce sont eux/elles qui choisissent quels intérimaires seront sollicités ou écartés pour remplir un contrat. Aussi, une analyse du travail des intérimaires ne saurait être complète en faisant l'impasse sur l'agence de travail temporaire qui s'insère entre eux et l'entreprise qui les emploie.

Plusieurs moments dans la carrière des intérimaires seront mobilisés. Des motivations qui les amènent à pousser la porte d'une agence aux modalités de leurs premières inscriptions, des passages réguliers pour ramener leurs « feuilles d'heures » aux visites afin de signifier leur disponibilité, ces descriptions seront une entrée en matière importante pour aborder cette forme d'emploi. Les contacts réguliers, tout au moins hebdomadaires, entre les salariés intérimaires et ceux l'agence, seront l'occasion d'échanges, de conseils et de « mises au

¹ Voir l'encadré : « L'intérim : dates et chiffres » pp.13-16.

² Voir FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.174 ; ainsi que GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit., p.6.

point ». Nous verrons quelles « qualités » sont demandées aux travailleurs temporaires, à quelles occasions, etc., et comment celles-ci interviennent dans la sélection qui s'opère entre divers postulants pour une même mission. Il s'agira principalement d'observer comment cette institution contribue à (pré)définir la place et le rôle que devront tenir les intérimaires dans les différentes unités de production au sein desquelles ils seront amenés à travailler.

OBTENIR RAPIDEMENT UN EMPLOI

Malgré la multitude de configurations qui conduisent les individus à travailler en intérim, une constante demeure : obtenir le plus rapidement possible une rémunération. Sans procéder à un travail exhaustif de catégorisation de ces travailleurs qui relèverait davantage d'une sociologie de l'emploi, je propose ici d'examiner quelques cas de figures récurrents à partir de témoignages d'intérimaires rencontrés sur le terrain. Lors de cette recherche, j'ai côtoyé une foule d'intérimaires de tous âges aux parcours de vies difficilement comparables. La plupart d'entre eux ont toutefois insisté sur la simplicité et la rapidité des démarches à mettre en œuvre pour accéder à un emploi. L'agence, en tant qu'institution située à l'interface entre les salariés et les recruteurs, prend en charge la prospection et place directement les travailleurs à un poste. Selon mes interlocuteurs, ce sont ces facilités en matière d'accès au travail qui ont constitué l'attrait premier pour cette forme d'emploi. D'autant plus lorsqu'ils ne disposent pas d'un « profil » ou de compétences à faire valoir dans un entretien d'embauche plus direct. Je rappelle que la plupart des intérimaires dont il est question dans cette thèse font partie de la catégorie de « *l'intérim de masse* » pour reprendre les termes de Cathel Kornig¹. Ainsi, les candidats trop jeunes, trop âgés, trop peu qualifiés, inexpérimentés ou aux parcours heurtés augmentent leurs « chances » de vendre leur force de travail par le biais de l'agence qui effectue leur placement. Certains travailleurs vont jusqu'à présenter l'intérim comme l'unique recours pour trouver un contrat, à défaut de « relations » ou au regard de leur curriculum vitae, bien que la majorité des missions proposées concernent les postes les moins qualifiés dans l'industrie ou dans le bâtiment.

L'âge est une dimension incontournable pour saisir les postures des travailleurs au moment où ils empruntent ce régime d'embauche. Les plus jeunes y ont trouvé un moyen d'accéder à un emploi malgré une faible expérience et une formation professionnelle insuffisante. La nature temporaire et intermittente des contrats d'intérim autorise les étudiants à occuper une activité salariée une partie de l'année sans être liés à une entreprise dans une relation salariale durable

¹ KORNIG Cathel, 2008. Op.cit.

et qui pourrait devenir trop contraignante lorsque les vacances s'achèvent. Pour les autres, c'est-à-dire la majorité d'entre eux, l'intérim offre la possibilité de trouver du travail à peine sortis de l'école. Catherine Faure-Guichard¹ nomme cet usage du travail temporaire : « l'intérim d'insertion » qui regroupe ceux qui n'ont pas d'identité professionnelle à la sortie du système scolaire et ceux qui éprouvent des difficultés à trouver un CDI dans leurs spécialités. Ces intérimaires, qui constituent le « vivier » des agences, ont insisté au cours des entretiens sur le caractère transitoire et temporaire de leur démarche initiale qui a abouti sur une période qui s'est révélée plus longue que prévue. Dix ans, en moyenne, avant de s'insérer durablement dans une entreprise².

Souvent, ce premier contact avec le travail intérimaire a lieu dès l'entrée dans la vie active. Le premier emploi déclaré³ de nombre de ces jeunes a été temporaire. Le témoignage de Nico (23 ans) illustre ce point : « *Je suis parti du système scolaire un peu rapidement [après plusieurs CAP non-achevés], alors je me suis naturellement tourné vers l'intérim. Je me suis inscrit tout de suite, pour avoir du travail et donc de l'argent* ». Son récit est représentatif du parcours de nombreux intérimaires qu'il m'a été donné de rencontrer, comme Jérôme (26 ans) : « *Au début, c'était pendant les vacances et quand j'ai arrêté les études [Bac STT] j'y suis retourné, plus longtemps cette fois. De plus en plus* ». L'emploi intérimaire constitue ici une alternative et, parfois, accompagne les ruptures du cursus scolaire. Il offre à ces jeunes travailleurs une formule où les démarches sont simplifiées, un premier travail « clés en main ». « *Dans ma famille, ça semblait naturel que je travaille si je n'étais plus en cours. Mais je ne savais pas comment m'y prendre, alors l'intérim c'était pratique* », précise Virginia (24 ans). Lorsqu'on questionne les travailleurs temporaires au sujet de leur « choix » initial de l'intérim vis-à-vis d'autres formules d'emploi, ils répondent généralement qu'ils y sont arrivés par défaut⁴. Défaut de connaissances, de formations ou de places disponibles sur le marché du travail, l'intérim est pensé comme l'unique option qui s'est présentée à eux.

Certains se sont rendus dans une agence spontanément sans connaître exactement le fonctionnement de ces entreprises, comme Robin (20 ans) : « *je savais qu'ils proposaient du travail, j'ai vu les pubs et les annonces sur la vitre, mais c'est tout* ». D'autres y arrivent par le biais d'un proche, « *un ami qui arrêtait sa mission m'en a parlé et m'a arrangé le coup* »

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

² Ibid., p.57. Mes observations rejoignent le constat de la sociologue de l'emploi : la plupart des intérimaires rencontrés au cours de cette enquête ont travaillé en intérim dès leur majorité et n'ont trouvé un poste stable qu'aux alentours de la trentaine.

³ Certains d'entre eux ont fait des « petits boulots » au noir comme manœuvres ou dans la restauration.

⁴ Sur ce point, voir : GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., pp.164-169.

(Josselin, 24 ans), ou « *ma mère savait qu'ils avaient besoin de manutentionnaires, vu que je n'ai pas eu mon Bac, j'y suis allé* » (Florent, 25 ans) etc. Ainsi, ces jeunes gens ont eu recours à l'intérim en profitant d'un poste qui se libère. Ils se sont inscrits pour trouver rapidement du travail à la suite d'une opportunité ou sur les conseils d'un proche. Il se peut également qu'ils aient vu le travail temporaire comme un moyen supplémentaire d'accroître leurs possibilités d'embauche sans en avoir une idée précise pour autant : « *l'été, je travaillais dans les jardins, mais le mec qui m'embauchait prenait un apprenti. Je ne savais même pas ce que c'était l'intérim. Mais un pote qui y travaillait m'a dit : « inscrit toi, dans quelques jours, ils te trouveront un truc ». Alors je l'ai tenté, ça ne coûtait rien* » (Cyril, 29 ans). Ce n'est que très peu informés que ces intérimaires ont confié à une entreprise la location de leur force de travail. Des contingences pratiques ont souvent guidé leur choix en fonction de leur âge et de l'état du système d'emploi.

Dans cette période de doute et d'incertitude vis-à-vis de l'avenir, l'intérim représente pour ces jeunes travailleurs une étape vers l'émancipation. C'est un moment où beaucoup aspirent à une autonomie financière. Souvent, c'est à peine majeurs qu'ils découvrent l'intérim ; comme ce fut le cas pour Matthieu (27 ans) :

« Ma première inscription c'était Manpower à 18 ans, juste en bas de chez moi. Mon frère y était déjà inscrit. C'était juste après mon année d'ébénisterie et je voulais passer mon permis. Une secrétaire m'a accueilli et m'a dit de ramener des papiers, il n'y avait pas le truc de sécurité qu'ils te font faire à Adecco. J'ai eu de la chance, enfin c'est ce que je croyais, parce qu'ils m'ont trouvé une mission très rapidement. C'était à France Feeling [usine de parfum réputée très dure, conditionnement], la mission poubelle. Comme beaucoup de premières missions, quoi. On m'avait prévenu d'accepter, la première fois vaut mieux dire « oui » ; sinon ils ne te rappellent pas. Mais j'étais content quand j'ai entendu « Matthieu, on a une mission pour vous ». T'as l'impression d'être chanceux. Tu te sens « homme », t'es content vis-à-vis de tes parents d'avoir trouvé du boulot. En plus, ils t'appellent par ton prénom et tout, ça te donne un peu d'importance, même si tu sais qu'ils le font à chaque fois. »

Karim, un jeune intérimaire (19 ans, alors agent de nettoyage intérimaire à Robertet) tenait des propos très proches de ceux de Matthieu à propos de ce sentiment : « *comparé à mes frères qui ont mis du temps à trouver, moi, j'ai eu de la chance d'atterrir ici. J'ai un CAP menuiserie dans le bâtiment mais j'ai préféré m'inscrire pour l'usine. Intérima m'a envoyé ici au bout d'une semaine seulement. Ça fait plus de 6 mois et maintenant tu me remplaces à la vaisselle, je vais peut-être être formé* ».

Les premiers pas dans le monde du travail, en tant que salariés (et non en tant qu'apprentis), ont été une source de fierté pour ces intérimaires. Après avoir obtenu, rapidement et sans encombre, leur première mission, ces jeunes adultes s'estiment « chanceux ». Ils savent qu'il n'est pas aisé de trouver un emploi, ce qu'ils ignorent le plus souvent c'est qu'il leur sera encore plus difficile de le garder et d'avoir accès à une certaine stabilité¹. Cette expérience heureuse contraste avec le parcours de leurs proches (leurs frères en l'occurrence) qui sont eux aussi passé par l'intérim. Malgré des missions où les conditions de travail sont souvent pénibles, ces jeunes intérimaires ont le sentiment d'avoir changé de statut et d'être rentrés de plein pied dans la vie active.

Une recherche d'emploi par le biais du travail temporaire intervient parfois plus tardivement dans la trajectoire des individus. Ce recours à l'intérim peut apparaître, à la suite d'une perte d'emploi, d'un déménagement ou d'une séparation, comme une solution d'appoint pour faire face à de nouvelles conditions d'existence². Julie (26 ans), alors intérimaire aux « compos³ » de Robertet, témoigne :

« J'ai été maman très jeune. J'ai vite laissé tomber mon C.A.P. en alternance pour m'installer avec mon copain. Ça n'a pas duré, il est parti et je suis retournée chez mes parents. Depuis 4, 5 ans, depuis que ma fille va à l'école, j'enchaîne les missions d'intérim. Dans ma situation, je pense qu'il n'y avait que ça. Mais au début, à vrai dire, je ne savais pas du tout où je mettais les pieds. Mon ex travaillait en intérim, en usine aussi, mais je pensais qu'il n'y avait que des mecs. J'étais encore bien naïve à l'époque ! »

Ce parcours n'est pas sans rappeler celui de Karima (41 ans, titulaire dans le même service que Julie) qui, au cours d'une pause, viendra relater son expérience à la suite de sa collègue intérimaire : *« Toi, t'étais encore jeune. Moi, je suis rentrée pour la première fois dans une agence à presque 40 ans. Il fallait bien que je retrouve du travail après mon divorce. En dix ans je n'avais fait que des ménages au black et j'ai eu pendant un an un poste de caissière à temps partiel, c'est tout ! Alors, je peux te dire que ça m'a fait bizarre ».*

¹ Ces intérimaires seront parfois amenés à signer un contrat plus long, voire un CDI, mais la majorité d'entre eux se réinscriront en intérim quelques années plus tard (j'ai pu l'observer pour plus de la majorité de mes informateurs). Voir Chapitre 12 (« Retour à la case départ »). Lors de cette « réinscription », certains vont tirer parti de leur expérience afin d'éviter ces missions que Matthieu a qualifié de « missions poubelles » mais tous ne pourront y échapper.

² Maurice Godelier écrit que par « conditions matérielles d'existence, il faut entendre aussi bien les moyens matériels qui permettent aux individus de subsister physiquement, que ceux qui leur permettent d'exister socialement et qui, du même coup, permettent la reproduction des rapports sociaux qui les font exister comme tels ». GODELIER Maurice, 1996. *La production des grands hommes*, Paris, Fayard, p.225.

³ Abréviation en vigueur dans l'usine pour le service des « compositions ». Voir : description pp.56-57.

Les témoignages de ces deux intérimaires contiennent similitudes et différences. Ces mères célibataires ont toutes deux eu recours à l'intérim après une rupture conjugale. Pour Julie, l'inscription en intérim correspond à son entrée dans le salariat alors que Karima a occupé divers postes de travail par le passé. Toutes deux n'avaient en s'inscrivant qu'une idée vague du travail intérimaire, notamment dans l'industrie, et disent avoir été surprises à leurs débuts. Qu'il soit question du mode de fonctionnement ou du contenu des missions, elles présentent cette entrée dans l'intérim comme un « choc », pour reprendre un terme fréquemment utilisé. Catherine Faure-Guichard écrit à propos de ces femmes, arrivées en intérim « sur le tard », que « *L'entrée dans le monde du travail temporaire constitue une véritable rupture par rapport à l'univers domestique dans lequel elles ont évolué jusque-là et peut marquer une véritable inflexion dans leur trajectoire et leur rapport à l'activité*¹ ». Ainsi, ces deux intérimaires s'accordent à dire qu'elles ne souhaitent « *plus dépendre de personne* ». Si Karima a assez rapidement réussi à stabiliser son parcours au sein d'une grande usine, Julie tente encore de s'insérer dans l'entreprise qui l'embauche actuellement. Ce type de parcours pointe une fois encore que l'intérim reste une solution d'urgence, un choix par défaut pour pouvoir faire face à une nouvelle situation.

Ainsi, l'intérim accompagne les aléas de l'existence². C'est parfois un changement de domicile qui amène les individus à s'inscrire ou se réinscrire dans une agence de travail temporaire. Khamis (38 ans), après avoir obtenu avec peine une embauche dans une blanchisserie à Dijon (dans laquelle il a travaillé pendant plus de quinze ans) s'est, quant à lui, réinscrit en intérim lorsqu'il s'est installé dans la région. Occuper le statut d'intérimaire après avoir connu une place stable dans une entreprise n'est pas toujours évident. En effet, les intérimaires plus âgés m'ont dit que s'être rendu dans une agence pour (re)trouver du travail - suite à la fermeture de leur usine (comme André ou Patrick, la cinquantaine passée), ou d'un licenciement (comme Valérie, 42 ans) – leur avait fait ressentir de la déception voire de la honte due à ce « déclassement³ ». Le savoir-faire obtenu par de longues années de travail devient obsolète pour ces ouvriers. Presque tout ce que les travailleurs ont acquis durant leur carrière - l'ancienneté, la position hiérarchique, le salaire, les habitudes, etc. – tend à s'effacer avec ce statut « temporaire ». Il reste que pour les travailleurs plus âgés, l'intérim s'est plus ou

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

² Et les provoquent souvent. Nous verrons tout au long de cette thèse que la condition de travailleur temporaire est fortement marquée par l'aléatoire et la vulnérabilité.

³ Confirmé par leur position hiérarchique dans les unités de production (voir Chapitre 3).

moins imposé, après de multiples tentatives, comme l'unique moyen d'échapper au chômage longue durée.

Les sociologues Catherine Faure-Guichard et Dominique Glaymann insistent sur la double fonction qu'endossent les entreprises de travail temporaire que constituent la socialisation des jeunes travailleurs et l'accompagnement des mobilités et des transitions¹. Transition entre l'école et l'activité salariée, entre chômage et emploi, à la suite d'un licenciement ou en attendant la retraite, la condition d'intérimaire apparaît à différents moments de la vie des individus. Chacun a eu recours à l'intérim pour des raisons pratiques, liées à une situation sociale souvent marquée par la nécessité d'avoir rapidement un revenu. En dépit de l'inexpérience des plus jeunes et de l'âge des plus anciens, le travail temporaire permet d'obtenir des contrats sans être confrontés directement aux exigences des recruteurs. Nombre d'entre eux disent être en intérim par dépit mais précisent que cette forme d'emploi offre des possibilités d'embauche (qui restent temporaires et précaires mais qu'ils n'auraient pas obtenues de manière plus classique dans le système d'emploi actuel). Cet avis, les travailleurs temporaires ne se le sont forgés qu'après quelques missions. L'inscription dans une enseigne de travail temporaire a dès lors constitué le point de départ d'un itinéraire sinueux à la (re)conquête d'une stabilité professionnelle.

Le choix d'une agence

Dans la localité observée, les futurs intérimaires peuvent se présenter dans les locaux d'une dizaine d'entreprises de travail temporaire. Je n'ai pas constaté de règles systématiques qui détermineraient le choix d'une enseigne au détriment d'une autre. Souvent, mes interlocuteurs m'ont dit s'être inscrit « *un peu au hasard* », en fonction de la proximité de l'agence vis-à-vis de leur domicile ou de la notoriété des principaux groupes de travail temporaire (Adecco, Manpower et, dans une moindre mesure, Védior Bis/Randstad). Beaucoup se sont fiés aux témoignages de personnes déjà familiarisées avec ce régime d'emploi : « *j'ai fait comme mon frère* », « *un ami travaillait déjà chez eux* », « *à ce qu'il paraît, ils sont plus sympas chez X que chez Y* », etc. Ces pré-connaissances participent à la décision des postulants qui optent pour une agence et en évitent d'autres : « *on m'a dit de ne pas aller à telle agence, comme quoi c'est des voleurs* », « *je connais quelqu'un qui a eu des problèmes avec eux* », etc. Ces réputations sont inégalement partagées, elles dépendent des interlocuteurs, de leurs parcours et de leurs expériences. Ainsi, il n'est pas rare de voir certains intérimaires dénigrer telle

¹ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit. ; GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit.

enseigne alors que d'autres insistent sur la qualité de ses services. De même qu'à l'échelle locale, des agences appartenant à la même filiale sont inégalement appréciées (on peut entendre : « *les gens d'Adecco Valbonne sont plus sérieux qu'Adecco Grasse* », et *vice versa*). Ces avis qui vont orienter le choix des intérimaires sont principalement fondés sur les possibilités qu'offrent les entreprises de travail temporaire en matière d'emploi. Dans un premier temps, il s'agit de savoir dans quelle agence les intérimaires pourront trouver rapidement un contrat. Ici encore les points de vue sont partagés, certains pensent qu'ils multiplieront leurs chances dans une agence de grande taille ayant pignon sur rue. Quand d'autres préfèrent fuir les grosses structures pour choisir une enseigne plus modeste dans laquelle ils pensent pouvoir se faire entendre. Des intérimaires plus anciens peuvent également fournir des conseils plus précis et conjoncturels, du type : « *mon ami m'a dit qu'il y avait moins de travail à Manpower en ce moment et qu'il valait mieux m'inscrire à Adecco* ». Enfin, certaines agences sont choisies en fonction de leurs « spécialités » et de la nature des activités proposées. Fouad, 25 ans, explique :

« Au début, j'étais qu'à Exess intérim, au Cannet, parce qu'ils sont spécialisés dans le bâtiment. C'était par rapport à ma formation. Mais je me suis aussi inscrit à Adecco Grasse, ils ont plus souvent du travail et, pour les missions, j'ai moins de déplacements. »

Si le secteur d'activité d'une agence peut constituer un critère déterminant dans le choix des intérimaires qualifiés, pour les autres - ceux qui n'ont pas de compétences et de diplômes à faire valoir - il s'agit avant tout d'obtenir du travail dans une unité de production qui a régulièrement recours à la main d'œuvre temporaire ou, mieux, de trouver une place dans une entreprise qui a « bonne réputation ». Plusieurs intérimaires m'ont dit s'être inscrit dans une agence afin de travailler dans une entreprise particulière :

« Je m'étais inscrit à Manpower pour atterrir à Robertet », (Steve, 27 ans)

« Je savais qu'à Tournai [usine d'emballages et d'équipements], il y avait pleins de gars en intérim, comme mon voisin. Vu qu'ils y travaillent par Védior Bis [Randstad], j'y suis allé pour m'inscrire », (Julien, 22 ans).

« Au départ je voulais éviter l'usine, je voulais être dans la restauration, faire la serveuse... Ma copine Inès était au Club Méd. avec Adecco. Alors je suis allée à Adecco, c'est aussi simple que ça », Rebecca (23 ans).

Ici, c'est le client (l'entreprise utilisatrice) plus que l'enseigne (l'entreprise de travail temporaire) qui importe. Et ces travailleurs temporaires ont choisi de s'inscrire dans une

agence qui leur permettrait à travailler dans une entreprise précise. Rares sont les intérimaires qui y sont parvenus dès leurs premières missions. En effet, ces contrats sont généralement prisés et beaucoup d'intérimaires souhaitent s'y faire une place. Toutefois, Steve, Julien et Rebecca ont réussi à travailler dans les entreprises qu'ils convoitaient après avoir effectué quelques missions dans d'autres unités de production. Mieux informés que les autres postulants, ces intérimaires ont choisi leur agence en fonction des principaux employeurs de la localité. On comprend mieux pourquoi les intérimaires n'expriment que peu de « préférences » vis-à-vis des entreprises de travail temporaire en dehors des « possibilités » que chacune d'elles offrent, au cas par cas, en matière d'emploi. Les parcours que ces travailleurs vont emprunter restent encore largement indéterminés à ce stade. Et c'est généralement avec une idée imprécise de ce régime d'embauche que ces intérimaires en devenir se sont rendus dans une agence pour la première fois.



9. Porte d'entrée, annonces et vitrines (Grasse, 06)
(Cl. P. Rosini)

PREMIERES INSCRIPTIONS

L'entrée dans le monde du travail temporaire se concrétise avec l'inscription dans une agence¹. Ce premier contact avec les employés de l'agence contribue à délimiter l'éventail des missions auxquelles pourront postuler ces demandeurs d'emploi, en fonction de leurs

¹ Ces agences ont généralement une architecture très similaire. Les locaux sont disposés selon le modèle de l'*open space* : des bureaux font face à la porte d'entrée (il s'agit parfois d'un comptoir), entourés de haut-vents ornées d'affiches publicitaires, et quelques chaises sont parfois disposées dans un coin de la pièce (bien que les intérimaires attendent debout le plus souvent).

qualifications, de leur âge et de leurs disponibilités. Ces inscriptions m'ont rarement été décrites dans les détails. Mais le support écrit du carnet de terrain et les notes issues d'observations dans les agences permettent de souligner certaines caractéristiques récurrentes. En premier lieu, l'observateur ne peut que constater la rapidité de l'entretien visant à obtenir un emploi. Après avoir recueilli les documents nécessaires à son inscription¹, l'employé de l'agence pose généralement quelques questions au futur intérimaire - sur sa situation, son parcours, ses éventuels problèmes médicaux, ses préférences concernant les horaires et le contenu des missions qu'il acceptera d'effectuer - et inscrit ses réponses sur un ordinateur. Le dossier informatique est établi en quelques minutes. Les principales informations sur le travailleur y figurent. Les étudiants délimitent les périodes et les horaires durant lesquelles ils seront disponibles. Certains mettent en avant leurs qualifications et leurs diplômes. Pour d'autres, c'est le moment d'exprimer leur volonté de travailler dans une usine en particulier ou de signaler qu'ils souhaitent éviter certaines missions. Toutefois, la plupart de mes interlocuteurs évitent de se montrer trop exigeants lors de cette première entrevue afin d'augmenter leurs chances d'obtenir un contrat rapidement.

Thibaut (19 ans) me dira à ce propos : « *Je leur ai dit que j'étais disponible pour tout, jour et nuit, même le dimanche, pour qu'ils me trouve un truc tout de suite.* » Ronan (25 ans) tient des propos similaires : « *Au début, il ne faut pas faire sa « fine bouche » pour qu'ils te rappellent. De toute façon, quand on s'inscrit en intérim, c'est qu'on a vite besoin de travailler, alors...* ». Dès le départ, ces intérimaires tentent de se montrer arrangeants avec les commerciaux² de l'agence. Beaucoup m'ont dit que cette attitude est nécessaire, les premiers temps du moins, afin d'être rappelés pour un contrat. Se montrer trop difficile serait dommageable pour le candidat à l'embauche, selon Florent (intérimaire de 25 ans) : « *il ne faut pas passer pour un « casse pieds », sinon ils mettent ton dossier au bas de la pile, c'est qu'avec le temps que tu peux te faire entendre* ». Pour cet intérimaire, l'inscription, qui rappelons-le ne dure que quelques minutes, est un moment durant lequel l'employé tente de catégoriser au maximum le postulant. Pour Florent, ce premier contact fait courir le risque de se voir attribuer une « étiquette ». Il poursuit :

¹ À savoir : un RIB, un justificatif de domicile, une carte vitale, une carte d'identité ou de résident et parfois un C.V.

² Les salariés de l'entreprise de travail temporaire seront souvent désignés de cette manière, bien que le poste de « commercial (ou d'attaché commercial) en agence d'intérim » regroupe des employés qui côtoient surtout les entreprises clientes. Les employés du recrutement (responsables ou attachés) seront davantage en relation avec les intérimaires. Dans les agences d'intérim concernées, les « commerciaux » participent régulièrement au recrutement des travailleurs temporaires. Enfin, l'ensemble des salariés de l'agence doivent avoir une formation dans le commerce ou dans la vente.

« Avant, je n'avais pas d'idée précise en m'inscrivant. J'ai vite vu comment ça marchait. Il y a un gros facteur chance, si t'es pas « fiché », que tu tombes dans une bonne mission dès le début. Sinon c'est l'engrenage et tu ne peux pas être motivé [...] Bon, c'est sûr que tu trouves un travail plus rapidement, un revenu ; mais on te promet beaucoup de choses pour le même type de trucs. Pour moi, on abuse de toi, des gens, leurs sociétés elles se font de l'argent ; et toi, on va te cataloguer (soupir) [...] Si tu refuses, qu'il y a un problème ou que ta tête leur revient pas : ils font une croix et c'est fini. Ils ont tellement de monde, ils s'en foutent : « tu ne veux pas bosser ? T'inquiètes il y en a un autre qui pousse ». Leur jugement il doit être minime, ils ne vont pas se prendre la tête avec une personne à essayer de comprendre. T'es sur leur fichier informatique, il doit y avoir des appréciations je suis sûr, comme à l'école¹ » (Florent, 25 ans).

Après 7 ans d'intérim, Florent pointe un aspect essentiel de la relation entre l'intérimaire et l'agence qui doit fournir aux entreprises utilisatrices une main d'œuvre motivée. Il dit également la situation concurrentielle et la vulnérabilité dans laquelle sont placés ceux qui négocient leur force de travail en échange d'un salaire. Il ne s'agit pas tant de se vendre au plus offrant mais de réussir à se faire engager en présentant un profil favorable. D'où le sentiment d'être jaugé et jugé avant d'obtenir une mission². Nous verrons qu'à l'instar des employés de l'agence, les futurs « collègues » de travail tenteront également d'évaluer la position sociale et les motivations du travailleur temporaire avec qui ils seront amenés à travailler. Ces identifications s'effectuent à partir d'indices sociaux, comportementaux, ethniques³ ou physiques. Sur ce dernier point un intérimaire m'a déclaré qu'il se sentait comme du « bétail » lorsqu'il avait été choisi parmi d'autres pour son physique afin de porter des agglomérés (parpaings en béton aggloméré) sur un chantier.

Le témoignage de l'écrivain (devenu inspecteur du travail) Lucien Samba-Kifwani aborde également la question de la catégorisation du postulant au moment de son inscription. Dès les premières lignes de son livre⁴ dans lequel il relate son expérience de l'intérim, l'auteur pointe la relation asymétrique qui s'instaure entre l'agence, qui contrôle la mise à disposition des travailleurs, et le demandeur d'emploi :

¹ Florent fait ici allusion aux fiches de « Bilan de mission » (voir photo 44, p.369) et aux appréciations indiquées sur leurs feuilles d'heures par les entreprises utilisatrices. Ces éléments font l'objet d'une saisie informatique pour chaque intérimaire. Nous verrons comment ces appréciations peuvent interférer dans la sélection de la main d'œuvre dans la dernière partie de cette thèse, Chapitres 9 et 11.

² Bien que cette relation d'emploi permette d'éviter, dans une certaine mesure, les entretiens d'embauche classiques.

³ Voir JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., pp.19-24 et pp.218-219.

⁴ SAMBA-KIFWANI Lucien, 1986. Op. cit., pp.9-10.

« Me voici devant l'employée de l'agence de travail temporaire. Plutôt contracté. Le regard bien connaisseur me scrute, jauge. De la mécanique à offrir sur le marché du travail ; elle doit pouvoir présenter certaines garanties : endurance physique, malléabilité vis-à-vis du futur utilisateur, et pourquoi pas, même une dose de naïveté que l'on essaie d'apprécier par un interrogatoire approprié. [...]

L'agence ne cherche jamais que des travailleurs à « l'esprit simple », prêts à une cure de silence et de résignation. C'est le premier prix pour une bouchée de pain. Il ne s'agit donc pas d'attirer l'attention sur moi : « L'un de ces étudiants qui parlent trop et ne savent rien faire ». Des camarades venus se faire embaucher ont fait l'expérience de cette curieuse pratique sélective, par ailleurs confirmée par d'autres personnes. »

Nous retrouvons dans ce récit certaines questions soulevées qui, bien que moins tranchées, se posent pour toute inscription en intérim¹. Quelles sont les dispositions attendues par les employés de l'agence ? Que nous disent-elles sur les exigences des entreprises utilisatrices ? Quels rapports de forces s'expriment au travers ces présentations de soi ? Nous allons voir que ces questions ne se limitent pas au seul instant de l'inscription mais se réactualisent chaque fois que les intérimaires sont en contact (physique, mais aussi téléphonique²) avec les employés de l'entreprise de travail temporaire.

L'EXIGENCE DE LA DISPONIBILITE

Dès sa première mission obtenue, l'intérimaire se rendra régulièrement à son agence afin d'y déposer ses « feuilles d'heures » sur lesquelles sont indiquées les horaires qu'il a effectués ainsi qu'une appréciation en cas de fin de mission³. Il y retournera également afin de signer son contrat de travail - si ce dernier ne lui a pas été envoyé par voie postale - qu'il ne consultera qu'après avoir commencé à travailler. Ce sera l'occasion de demander des acomptes sur son salaire, qu'il ne touchera que plus tard⁴. Enfin, l'intérimaire ira signaler sa « disponibilité » à l'agence d'intérim lorsque sa mission sera arrivée à terme.

La disponibilité est un thème omniprésent dans la « carrière⁵ » du travailleur temporaire. Michel Pialoux, à la fin des années 70, mettait en exergue l'exigence de disponibilité

¹ La suite du livre décrit les incertitudes auxquelles sont confrontés les intérimaires vis-à-vis de l'activité qu'ils exerceront ainsi qu'à son terme tout aussi imprécis. Voir également : MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit.

² Voir Chapitre 11.

³ Voir illustration 44, p.369.

⁴ Adecco, par exemple, verse le salaire le 12 du mois suivant à (jour de forte affluence et d'impatience dans les agences avant l'époque des virements bancaires).

⁵ Au sens d'Everett Hughes (1996. Op. cit.)

inhérente à cette formule d'emploi. Déjà, l'intérimaire devait être : « *« disponible » face à l'évènement et qu'il ait intériorisé le principe et la nécessité de cette « disponibilité »*¹ ». Trente ans plus tard, son analyse reste valable : la « disponibilité » des travailleurs apparaît dans tous les discours. Chaque observation dans les entreprises de travail temporaire a été l'occasion d'en relever plusieurs occurrences. On peut y voir des intérimaires venus dans le but de « *signaler leur disponibilité* », usant de ces termes pour signifier qu'ils ont besoin de travail rapidement. On peut entendre les commerciaux d'intérim poser la question : « *vous êtes disponible jusqu'à quand ?* », lorsqu'ils proposent une mission qui risque de durer. Mais aussi, dire à un intérimaire qui prend congé : « *Prévenez-nous quand vous serez à nouveau disponible* », etc. Les employés des agences passent plusieurs dizaines d'appels téléphoniques qui débutent généralement par « *Bonjour [Untel]. Vous êtes disponible en ce moment ? Parce que si vous n'êtes pas occupé nous avons quelque chose pour vous* », et cela sans préciser ni la nature ni la durée de la mission (ce qui complique la réponse de l'intérimaire et limite les possibilités de refus²). Les intérimaires contactés sont parfois déjà en mission pour l'agence qui les sollicite ou sont employés par une entreprise de travail temporaire concurrente, ils ont pu être embauchés récemment ou avoir décidé de prendre quelques jours de repos, etc. Enfin, ils peuvent être dans l'attente d'une mission et répondre positivement à cette proposition. Il en va de même pour les messages vocaux ou écrits qu'ils reçoivent et qui finissent la plupart du temps par la phrase : « *Prévenez-nous si vous n'êtes pas disponible* ».

Multiplier les opportunités et montrer sa disponibilité

Ce secteur de la fourniture de main d'œuvre se caractérise par organisation temporelle qui vise à coller au plus près aux variations des carnets de commandes des entreprises. Pour répondre à des objectifs de réactivité, les agences d'intérim s'appuient sur des individus directement mobilisables et motivés. C'est dans ce « stock » de travailleurs que les employés des agences doivent effectuer un choix. Les travailleurs disponibles se retrouvent, de fait, en concurrence. Aussi, il est fréquent que les intérimaires élaborent quelques tactiques afin d'être « sélectionnés ».

Ricardo, 28 ans, me dira au cours d'une mission que « *la seule règle pour avoir des missions, c'est de montrer que t'es motivé* ». Ce qui est en jeu ici n'est pas tant de mettre en scène son « envie » de travailler mais il s'agit d'avantage pour l'intérimaire de signifier sa disponibilité

¹ PIALOUX Michel, 1979. Op. cit., p.35.

² Voir Chapitre 9.

constante pour toute proposition. Ceci dans le but de prouver à l'agence que l'on est fiable, disposé à travailler, afin d'être sollicité plus fréquemment. Durant les entretiens la plupart des intérimaires m'ont affirmé qu'il est nécessaire d'appeler régulièrement l'agence afin d'obtenir une mission. William (23 ans) dit « *quand je ne suis pas en mission, je les harcèle tous les jours au téléphone. J'appelle le matin et vers 17 heures. Ils doivent en avoir marre de moi, mais souvent je les ai à l'usure !* ». Thibaut (19 ans) appelle son agence « *un jour sur deux en moyenne* », préférant ne pas agacer les employés de l'entreprise de travail temporaire. Les autres jours cet intérimaire passe physiquement à l'agence « *pour voir s'il y a du travail et pour éviter qu'ils ne m'oublent* ».

La plupart des intérimaires rencontrés affirment qu'il est plus efficace de se rendre à l'agence que de la contacter par téléphone. Pour être « *bien vu* », encore faut-il être « *visible* » et se montrer. Fouad (25 ans) déclare : « *les gens ont plus de mal à te remballer quand t'es en face d'eux. Au téléphone c'est plus facile, enfin je crois. Loin des yeux, loin du cœur, non ? Pour moi c'est important de passer. Et à force de voir ta tête ils finissent par te donner un truc* ». Ainsi, nombreux d'intérimaires visitent régulièrement leurs agences, surtout durant les périodes creuses : « *Il faut toujours les appeler, mais surtout y passer souvent... Leur faire comprendre que t'as envie de job* » (Ronan, 25 ans). Se rendre fréquemment à l'agence est un indicateur de la motivation et du sérieux du candidat selon Stéphane Beaud et Michel Pialoux : « *Le jeune qui veut trouver rapidement du travail a comme seule obligation de montrer sa motivation, par exemple en se déplaçant régulièrement à l'agence pour avoir des nouvelles (cette disponibilité étant un critère déterminant pour qu'un dossier soit réputé sérieux...)*¹ ». Jérôme (26 ans) confirme, lui aussi, le constat des sociologues : « *J'y vais tous les jours, ils me disent qu'ils m'appelleront s'il y a un truc mais j'y vais quand même. J'ai toujours fait ça, c'est mieux que d'appeler* » ; pour Ronan (25 ans), « *ou tu leur mets la pression ou t'as rien, ils s'en foutent... ils ont du bétail quoi...* ». Ainsi, le discours majoritairement tenu par les intérimaires est que l'interaction de face-à-face s'avère plus efficace que des appels distants et impersonnels passés dans le but d'obtenir une mission. Beaucoup de travailleurs temporaires pensent que se rendre fréquemment à l'agence, parfois plusieurs fois par jour, est un moyen d'exprimer sa motivation. C'est-à-dire de montrer que l'on est davantage disponible que les autres intérimaires susceptibles d'être placés sur les mêmes missions. Cette concurrence de position (de candidat à l'embauche temporaire) pousse les intérimaires à se rendre régulièrement dans leurs agences afin de postuler pour des missions potentielles. Pourtant, ce

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a. Op. cit., p. 166.

type de conduite n'est pas sans risques. En effet, beaucoup m'ont dit avoir le sentiment que l'agence instrumentalise cette motivation en affectant les plus motivés et les plus inexpérimentés aux missions jugées les plus ingrates, refusées par les autres. « *En intérim il faut s'imposer, dire pourquoi t'es là* », c'est ainsi que Nico (intérimaire de 23 ans) formule la posture qui lui semble nécessaire d'adopter. Etre « à disposition » tout en exprimant le plus clairement possible ses attentes. Afin d'éviter ces missions dépréciées, les intérimaires doivent laisser sous-entendre que certes ils ont besoin de travailler mais qu'ils peuvent également refuser une proposition ou changer d'enseigne si l'agence persiste à les envoyer sur ce type de contrats. Cette démarche qui peut paraître hasardeuse constitue un des seuls moyens d'exprimer sa volonté de travailler tout en précisant ses limites. Néanmoins, si l'intérimaire souhaite être « bien vu » par son agence, il ne faut pas qu'il se montre trop exigeant. Ainsi, un équilibre subtil est à trouver.

Cette situation conduit certains travailleurs temporaires à mettre en œuvre des tactiques afin d'avoir un accès plus sûr à l'emploi. Par exemple, ils effectuent une partie du travail de l'agence lorsqu'ils vont « prospecter » eux-mêmes dans les unités de production qu'ils connaissent. En effet, un intérimaire qui a de l'expérience et qui a eu l'opportunité d'effectuer une longue mission dans une entreprise, peut directement y passer pour voir si « *on a besoin* » de lui. Cette pratique est répandue dans des sites où le turn-over est important, profitant de ce roulement, le travailleur temporaire « familiarisé » demandera à ce qu'on le sollicite. L'employeur sait dans ce cas qu'un intérimaire, qui connaît le travail à effectuer, est disponible et donne son nom à l'agence (qui reste incontournable pour l'employer sous ce statut).

Afin de multiplier les opportunités de travailler le plus régulièrement possible, certains s'inscrivent dans plusieurs agences (voir la même mais dans des villes différentes). Ainsi, lors de mes entretiens, des intérimaires m'ont confirmé cette pratique. Comme l'explique très clairement William (25 ans) : « *Je m'inscris dans plein d'agences, pour multiplier les possibilités et éviter les temps d'inactivité* ». Florent (27 ans) souligne un autre aspect de ces changements d'agence réguliers :

« Si t'es grillé dans une agence parce que tu as refusé une mission, tu peux toujours t'inscrire ailleurs. Mais il faut faire gaffe parce qu'ils s'échangent les dossiers. Par exemple, si t'es inscrit à Adecco Grasse, à Adecco Cannes ils ont ton dossier direct, il faut que tu changes d'enseigne. Je le sais parce qu'il y a le frère d'un pote qui bosse à Adecco Grasse ».

En travaillant pour le compte de plusieurs entreprises de travail temporaire, ces intérimaires se prémunissent contre la mise à l'écart qui pourrait survenir suite à un conflit ou à un arrêt de mission volontaire. Aux travers de ces initiatives, souvent incertaines, ces intérimaires insèrent quelques marges de manœuvres dans leurs parcours. Ils auront parfois à choisir entre plusieurs propositions venant d'agences différentes face auxquelles ils devront faire un choix qui ne les pénalisera pas trop pour la suite.

« Dépanner » l'agence en urgence

La plupart de mes interlocuteurs m'ont dit qu'il était nécessaire d'afficher une bonne volonté constante et surtout de se montrer disponible au quotidien. Les intérimaires, surtout les plus anciens dans ce régime d'embauche, savent qu'ils devront se démarquer des autres travailleurs temporaires. La meilleure manière d'y parvenir consiste à être « bien vu » par les commerciaux de l'agence, comme nous l'avons constaté précédemment. Pour cela, les intérimaires doivent montrer leur motivation, leur disponibilité, voire leur malléabilité, souvent en acceptant « sur le champ » des missions de tous types. Faire preuve de souplesse, de polyvalence et d'adaptabilité, selon la rhétorique managériale¹, revient à consentir à « dépanner² » l'agence en dépit de la nature du contrat proposé, de sa durée et du moment où il débutera.

Les intérimaires qui se conforment à ces normes pourront bénéficier de quelques avantages par la suite. Comme l'ont montré Catherine Faure-Guichard et Pierre Fournier, l'agence dispose ainsi « *d'un vivier d'intérimaires fidèles et efficaces [...] Pour accepter des missions parfois ingrates qui gagent souvent l'attribution de missions plus nobles* » et permet aux travailleurs temporaires « *d'entrer dans le « cercle vertueux de la fidélité intérimaire » (suivant l'enchaînement : bonne mission, bon comportement, bonne mission...)*³ ». Ces auteurs précisent que ce type de comportement peut contribuer à fabriquer « *un candidat à la fidélité*⁴ » pour l'agence. En analysant les relations qui se nouent entre les différents protagonistes (l'agence, le client et l'intérimaire), Catherine Faure-Guichard et Pierre Fournier soulignent que si les conditions de mobilisation du candidat s'appuient sur ses compétences, « *il s'agit de part et d'autre, de fabriquer de la loyauté, de la fidélité, de*

¹ Voir : BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit.

² Terme régulièrement utilisé par les salariés de l'agence.

³ FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. Op.cit., p.39. Voir aussi GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., pp.117-119.

⁴ FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. Op.cit., p.39.

*l'assurance, de la stabilité dans un univers où l'incertitude est préjudiciable aux deux parties en même temps qu'elle fonde leur existence*¹ ». Leurs observations ont été menées dans une petite agence spécialisée dans le bâtiment où les employés nouent des relations privilégiées avec des intérimaires, aux compétences recherchées par les employeurs, dont-ils connaissent les habitudes². A partir d'une « *sociologie du travail de responsable [d'agence]* », les auteurs montrent que, par le biais de relations paternalistes, les employés de l'entreprise de travail temporaire visent à faire de l'intérimaire « *un obligé* » afin de s'assurer de sa disponibilité³. Les intérimaires dont il est question ici présentent des profils très différents : plus nombreux, moins qualifiés, plus facilement interchangeable. Contrairement à leurs collègues qualifiés, ils disposent de moins de ressources pour maîtriser les temps d'activité et les périodes chômées. La plupart de ces travailleurs temporaires devront se conformer aux sollicitations irrégulières des employés de l'agence et se montrer disposés à les « dépanner » afin d'effectuer un contrat qui débutera quelques heures plus tard.

Souvent c'est au moment où le travailleur temporaire ramène sa feuille d'heures à la fin de son contrat que la demande est formulée. Walid, 25 ans, témoigne :

« J'avais passé ma semaine dans une usine de conditionnement. J'étais cassé. La fille à l'agence m'a demandé de faire une mission le lendemain matin. Le truc du Spa, là [Walid fait référence à une courte mission que nous avons effectuée ensemble, cf. p.54]. Je lui ai dit que pour 4 heures, je n'étais pas trop chaud [partant]. En plus, c'était loin et le déplacement pas payé. Enfin, elle a insisté, elle a dit que c'était pour lui rendre service et que ce serait bien pour moi. Alors j'ai dit que j'étais d'accord, mais j'en ai profité pour leur dire que je voulais des missions plus longues. Ce n'est pas la première fois, mais j'espère que cette fois, ils auront de la mémoire. »

C'est généralement pour répondre à une demande urgente des entreprises utilisatrices qu'apparaît ce cas de figure. On demande à l'intérimaire de se rendre sur le lieu de mission quelques heures plus tard ou le lendemain matin pour un contrat ponctuel. Ces contrats sont généralement dépréciés du fait que la plupart des travailleurs temporaires souhaitent effectuer

¹ Ibid., p.28. Alain Lacroux souligne dans un article que, malgré les effets pervers de cette stratégie managériale, l'incertitude demeure un levier de la mobilisation des salariés temporaires. LACROUX Alain, 2008. « L'incertitude, un outil de gestion ? Une application au cas des salariés intérimaires », *Humanisme et Entreprise*, n° 287, p. 57-73. Sur cette question, élargie aux lieux des missions dans le BTP, voir JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit.

² Les auteurs décrivent plusieurs scènes qui témoignent des liens de familiarité entre les employés de l'agence et les intérimaires fidélisés. La secrétaire sait par exemple où joindre certains intérimaires s'ils sont injoignables à leur domicile et se rend parfois dans des bars qu'ils fréquentent pour les contacter : FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. Op.cit., pp. 42-43.

³ Ibid., p.49.

des missions durables. Pourtant, les intérimaires acceptent souvent de « rendre service » (selon l'expression consacrée) aux employés de l'entreprise de travail temporaire. D'une part, parce qu'ils ont besoin de travailler et, d'autre part, pour améliorer leurs rapports avec les salariés de l'agence afin qu'ils les placent dans de « bonnes missions ». Matthieu, 26 ans, déclare à ce sujet : *« je dis « oui » quand ils me demandent un truc en insistant. J'ai peur qu'ils pensent que je suis un tire-au-flanc, si je refuse, ou qu'ils se vengent en m'oubliant. Alors, j'y vais, même si je suis dégoûté. »* Ces propos soulèvent la dimension coercitive de ce régime d'embauche. Si Walid pense qu'il bénéficiera peut-être de meilleurs contrats s'il concède à effectuer cette mission, Matthieu explique qu'il redoute des conséquences que pourrait avoir un refus. Ces intérimaires, comme beaucoup d'autres, pensent être lésés dans cet échange asymétrique où transparait une relation de domination. Ils savent qu'il faut parfois rendre service à l'agence, c'est-à-dire accepter des emplois courts ou considérés comme dégradants, sans pour autant être sûrs d'obtenir les avantages auxquels devrait ouvrir leur concession. En effet, la réciprocité est ici plus qu'incertaine mais c'est le prix à payer pour avoir la « chance » d'être rappelé, sans que ne soient clairement définis la durée et le contenu des prochaines missions.

Il arrive également que l'intérimaire reçoive un appel soudain au cours duquel l'employé lui demande de se rendre immédiatement à l'agence pour récupérer sa feuille d'heures ou de se rendre sur son lieu de mission s'il a ces documents en sa possession. Il se peut que l'intérimaire soit inoccupé au moment de l'appel ou soit sollicité quelques heures après son dernier contrat. Après avoir effectué une mission de manœuvre qui aura duré tard dans la nuit, il m'est arrivé d'être réveillé le matin même pour aller décharger un camion, par exemple. L'employé de l'agence me présenta la situation ainsi : *« Il faudrait que vous nous dépanniez pour un déchargement à Mouans-Sartoux, en urgence »*. Une fois à l'agence, il déclarera : *« merci, vous m'enlevez une épine du pied, on s'en souviendra »*. Ce cas de figure est fréquent durant les périodes de forte activité mais reste prohibé par le droit du travail¹. Le salarié de l'agence sous-entend que sa demande est exceptionnelle et que sa conduite sera récompensée. Pourtant l'épisode se renouvellera à plusieurs reprises sans m'ouvrir un quelconque traitement de faveur (durant cette période, je n'ai effectué que des « petites missions », de quelques heures à quelques jours en tant que manœuvre ou manutentionnaire). L'employé expose les contraintes auxquelles il doit faire face pour justifier sa demande pressante : *« je viens de recevoir un appel et c'est pour cet après-midi »*, *« ils ont laissé un*

¹ L'article L.3131-1 du Code du travail fixe à 11 h le temps de repos quotidien obligatoire.

message vendredi soir et vous êtes le seul disponible », « vous avez le permis de conduire », « vous êtes un des seuls à avoir passé votre visite médicale », etc. Autant de justifications qui présentent l'intérimaire contacté comme l'unique recours de l'agence pour satisfaire la demande de l'entreprise utilisatrice.

UNE PRESCRIPTION FLOUE

Nous avons vu plus haut les diverses démarches que les intérimaires mettent en œuvre afin d'obtenir un travail aussi indéterminé soit-il. En effet, les intérimaires ignorent le plus souvent le contenu des missions, des postes et des tâches qu'ils devront effectuer¹. La prescription et l'intitulé du poste de travail sont imprécis. C'est à partir des informations glanées auprès de l'agence et de leurs relations (principalement d'autres intérimaires qui ont été susceptibles de travailler dans les lieux de leurs futures activités) que les travailleurs temporaires se font une idée du contenu des missions. Toutefois les descriptions faites par les employés de l'agence sont très succinctes et se résument le plus souvent au nom de l'entreprise utilisatrice². Les chargés du recrutement complètent parfois cette information en dispensant quelques recommandations quant au comportement à observer sans toutefois livrer de précisions quant à la nature des travaux à effectuer. Voici un exemple issu d'une observation en agence :

Assis derrière son bureau, l'employé informe un intérimaire que la mission prévue pour le lendemain vient d'être annulée. L'intérimaire était venu chercher sa feuille d'heures pour un poste de manutentionnaire et va être réorienté sur un contrat dans un village vacances. Le commercial de l'agence lui dit : « Il va falloir vous raser de près et avoir une tenue correcte : jean propre et chaussures de ville, pas les dernières « requins » [baskets « Nike » alors en vogue, bien qu'onéreuses], mais une tenue vous sera peut-être fournie. Il faut un très bon comportement. Vous verrez, c'est très intéressant, vous allez tout faire ! Vous allez travailler avec le responsable, vous serez ses mains, lui ce sera... la bouche. Enfin, vous me comprenez ? C'est très polyvalent comme travail, vous avez de la chance, ça vous changera de l'usine et des chantiers. D'ailleurs vous retournez à Décathlon [pour un chantier d'agrandissement] demain et après-demain ; et sûrement lundi soir. A moins qu'Opio Color [la mission de manutention annulée] nous rappelle entre temps. En parlant de Décathlon, je sais que je me répète mais : pas de foot dans le magasin. On s'est fait taper sur les doigts à cause de la dernière équipe de nuit [au sein de laquelle l'intérimaire n'a pas travaillé]. C'est tentant avec tout cet espace mais la

¹ Et le même « flou » s'applique à la durée réelle du contrat de travail temporaire (Chapitre 10).

² Ce point est traité au chapitre suivant.

direction n'a pas apprécié... » Ici, les conseils délivrés portent sur des interdits et des obligations, comme ne pas jouer ou avoir une tenue correcte.

Nous voyons qu'au flou de la prescription s'ajoute l'instabilité des missions. Les modifications de l'emploi du temps des intérimaires font écho aux variations d'activité qu'ils rencontreront dans leurs futurs travaux. Cette imprécision entretenue éclaire le contenu de la flexibilité attendue des intérimaires. Présentée par l'employé d'agence cité plus haut comme une chance¹, la « polyvalence » (si on l'entend précisément comme une polyvalence d'exécution articulée à la pauvreté de la prescription) apparaît en fait comme la caractéristique de ce qui est demandé aux intérimaires : la malléabilité. En effet, il faudra qu'ils se montrent malléables afin de s'adapter à un ensemble de tâches aux contours encore mal définis. Les travailleurs temporaires devront être prêts à faire face à de multiples interruptions, à voir leurs travaux réorientés par les permanents.

A ce propos, Florent (un intérimaire de 25 ans), décrit au cours d'un entretien le profil « type » du « *bon intérimaire pour l'agence* » : « *c'est quelqu'un qui est motivé, qui accepte tout, qui trouve son bonheur dans n'importe quelle tâche et qui a envie de se détacher des autres* ». Le sociologue Dominique Glaymann précise à ce sujet que la sélection des intérimaires par les agences est liée à une recherche de « *compétitivité - qualité* » de la part des agences qui cherchent à « *avoir au plus vite les intérimaires les plus efficaces (en savoir faire, en qualification professionnelle, mais aussi en « savoir être », en adaptabilité, et en docilité)* »². Il faut donc que les intérimaires ajustent leur comportement aux injonctions de l'entreprise de travail temporaire, qui elle-même s'adapte aux exigences des entreprises clientes.

Prestataire de main d'œuvre, les agences d'intérim doivent veiller à satisfaire les entreprises qui les sollicitent dans cette mise à disposition. La « qualité » du service correspond à la « qualité » de la main d'œuvre fournie. En faisant fonction de sous-traitante de la gestion des « ressources humaines » pour le compte des unités de production, les agences d'intérim disposent de divers moyens pour assurer la satisfaction des entreprises utilisatrices (sélection de la main d'œuvre, base de données informatisée, fiches de bilan et questionnaires de

¹ Ce qui est ici présenté comme une opportunité correspond au « rôle » habituel auquel les intérimaires doivent se conformer dans les unités de production. La polyvalence se résume ici à l'exécution (« *les mains* ») d'ordres parfois émis par un responsable et le plus souvent par l'ensemble des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (il y aura donc plusieurs « *bouches* »).

² GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.103.

satisfaction pour chaque intérimaire, etc.). Une véritable relation d'ingérence¹ s'instaure par le biais des exigences de l'entreprise cliente envers les « propriétés » de la main d'œuvre souhaitée. Pourtant, il n'existe pas de lien contractuel entre l'intérimaire et l'unité de production. L'agence fournit un contrat de travail temporaire et un salaire aux intérimaires mais l'entreprise utilisatrice demeure responsable des conditions d'exécution de l'activité de travail. Aussi, il n'est pas surprenant que cette dernière exerce une forte influence sur la relation salariale².

L'adaptabilité (aux tâches et au contenu des missions) est dès lors présentée comme une vertu nécessaire pour obtenir des contrats et comme l'expression d'une véritable motivation et implication dans le travail. L'imprécision de la description de l'activité et de la prescription, tels que l'agence les produit et les articule à la motivation des intérimaires, participent d'une implication subjective du travailleur et de sa mobilisation productive. Les travailleurs temporaires doivent « en vouloir », montrer qu'ils prennent « plaisir » à réaliser les tâches qu'on leur confie, qu'ils aspirent à se distinguer des autres ou, du moins, qu'ils acceptent ces conditions de mise au travail. Les « qualités » attendues correspondent davantage à cette implication subjective qu'à un ensemble de connaissances délimitées et de savoir-faire précis. Ces recommandations mises en avant par les employés de l'entreprise de travail temporaire préparent les intérimaires à la place qui leur sera réservée dans les unités de production. C'est ce que nous allons voir à présent.

¹ Sur ce point, voir : HAVARD Christelle, RORIVE-FEYTMANS Brigitte, SOBCZAK André, 2008. « Comment réguler les relations triangulaires de travail ? La RSE face au droit dans le travail intérimaire et les centres d'appels », *Travail et emploi*, n°114, pp.21-31.

² Ibid.

Chapitre 2

Marquages statutaires : corps, espace et emblèmes au travail

Dans ce chapitre, j'ai choisi de prêter attention aux premiers instants de la mise au travail des intérimaires. Avant d'entrer dans le détail des tâches qu'ils auront à effectuer, il sera question de l'arrivée de ces travailleurs dans des unités de production. Nous verrons que ces moments (durant lesquels les intérimaires sont pris en charge par les titulaires, découvrent leurs affectations, endossent leurs tenues de travail, etc.) offrent de nombreuses pistes de réflexion pour saisir la place qui est réservée à ces ouvriers. La « place » sera ici entendue comme la répartition des corps dans l'espace, à la fois physique et social, que constitue l'entreprise. De l'entame jusqu'à la fin d'une mission, mais surtout de contrat en contrats, nous verrons que les travailleurs temporaires se retrouvent régulièrement « déplacés » dans les lieux de production. Ce qui suit vise à saisir comment se construit et se maintient la position d'extériorité des intérimaires au sein d'entreprises qui, pourtant, font constamment recours à ce type de main d'œuvre.

DECOUVRIR SON AFFECTATION

Après avoir obtenu une mission, les travailleurs temporaires doivent se rendre dans des entreprises qu'ils ne connaissent qu'au travers des descriptions laconiques fournies par les commerciaux d'intérim, comme nous venons de le voir. L'imprécision de l'intitulé et de la description du poste¹ empêche les travailleurs temporaires de connaître leurs affectations avec exactitude. Le plus souvent, les intérimaires ne connaissent que le nom de l'entreprise qui a fait appel à l'agence, ce qui ne leur permet pas de présumer la nature de leurs futures tâches : « *c'est à [telle usine], « c'est pour [telle entreprise] », « à côté de [telle usine] dans la zone industrielle, etc. »*. A ce caractère lacunaire de l'information dont disposent les intérimaires se surajoute la complexité physique de certaines entreprises. D'autant que lorsque ces entreprises sont importantes, elles s'étalent sur des sites complexes et vastes, composés de plusieurs secteurs, parfois éloignés géographiquement les uns des autres, au sein desquels divers postes peuvent être confiés aux intérimaires.

¹ Sur plus d'une centaine de feuilles d'heures dépouillées, aucune n'avait la case « poste occupé » remplie. De plus les intérimaires ne signeront généralement leur contrat de travail qu'après un délai de 48 heures.

L'arrivée des intérimaires dans une nouvelle affectation est le plus souvent caractérisée par leur méconnaissance des lieux, des personnes et de l'organisation globale du travail. Après avoir effectué des missions en intérim depuis plus de six ans, Ronan (25 ans) constate que « *la description du poste c'est des cagades [des histoires, des mensonges]. Il n'y a rien de vrai entre la description du contrat et quand t'arrives. Tu sais juste où tu dois aller* ». Ces ouvriers ne sont que rarement au fait des tâches qu'ils auront à effectuer, les postes seront attribués sur le lieu de la mission et non à l'agence. Travailleront-ils seuls ou en équipe, avec des titulaires ou des intérimaires, sur quels postes, pour quels types de tâches, etc. ? Autant d'interrogations qui ne seront éclaircies que lorsqu'un interlocuteur viendra « *prendre en charge*¹ » la main d'œuvre temporaire.

L'arrivée

En premier lieu, les travailleurs temporaires doivent trouver l'emplacement de l'entreprise cliente. Pour cela, les intérimaires disposent parfois d'un plan sommaire effectué par un des salariés de l'agence. Dans des zones industrielles qui comptent plusieurs centaines de PME, ils peinent souvent à trouver l'endroit où se déroulera leur mission. Aussi, il n'est pas rare que les travailleurs temporaires débutent leur contrat avec un peu de retard. Une fois l'entreprise trouvée, les intérimaires doivent passer l'enceinte du lieu de production. C'est le moment où ils cherchent un gardien, un digicode ou un « accueil » afin de signaler leur présence.



10. Panneaux « Informations » à l'entrée de Zones Industrielles
(Cl. P. Rosini)

¹ Expression utilisée par les salariés de l'agence et de l'entreprise (du type « *attendez ici, un responsable va vous prendre en charge* »).



11. Allées (Z.I. du Carré, Z.I. de l'Argile)
(Cl. P. Rosini)

Dans certaines missions, un agent de la sécurité réceptionne les travailleurs temporaires dans sa guérite située à l'entrée de l'unité de production. C'est souvent le cas pour les sites de grande taille. Prenons l'exemple de Robertet : pour entrer, tout arrivant doit se présenter au gardien, signer un registre ou montrer son badge. Les intérimaires disposent d'un badge spécifique qu'ils ont obtenu auprès de l'agence de travail temporaire. Les nom et prénom des travailleurs figurent sur cet insigne, portant la mention « personnel intérimaire¹ » et accompagné de leur photo en noir et blanc. A Manpower, les intérimaires sont photographiés dans le couloir de l'agence et le document est imprimé sur place. Sur la présentation de ce badge, le gardien de l'usine remet à l'arrivant une carte de pointage (sur laquelle est aussi inscrit en gras le mot « intérimaire ») puis lui demande de patienter sous un abribus. Au bout de quelques minutes, le responsable de la sécurité du site vient chercher le ou les intérimaires afin de signer rapidement plusieurs documents (sur les normes de sécurité et d'hygiène en vigueur dans l'usine). Ils repartent d'un pas pressé en direction de la pointeuse, puis de la lingerie. Durant ce trajet, lors de cette recherche, le responsable de la sécurité me dira en pointant son doigt en direction d'un grand entrepôt : « Là, c'est la « compo ». Tu vas travailler là, à la vaisselle ». C'est ainsi que j'ai découvert mon affectation et mon poste. Cet exemple, où l'ethnologue s'apprête à occuper un poste de travail, ne constitue pas une exception et ce type d'expérience se retrouve dans les récits d'autres intérimaires :

« Ma première mission à Robertet, j'ai halluciné comme c'était grand. On a marché avec le gars de la sécu pendant trop longtemps. Je lui ai demandé ce que j'allais faire. Il

¹ Voir photo 14, *infra*, p.130.

m'a dit : « tu verras là-bas, avec eux ». « Là-bas », c'est vague, hein ? Je me suis dit : « ma foi, on verra bien ». Ils m'ont mis au « quai », finalement. » (Fabien, 23 ans)

« Parfois tu marches pendant une demi-heure, tu suis dix types différents. Ils te disent « suis-moi ». Si tu poses une question, ils te répondent pas toujours, c'est lorsque tu rencontres ton chef ou tes collègues que tu peux te faire une idée. Lorsque les hostilités commencent, quand tu te retrouves avec un balai ou une pelle dans les mains. » (Matthieu, 26 ans).

Durant ces premières minutes, les intérimaires doivent suivre un salarié. Ce dernier ne connaît pas toujours les caractéristiques du poste qui sera confié au travailleur temporaire. De ce fait, les interrogations des intérimaires restent souvent sans réponses. La plupart du temps, ils doivent se contenter de descriptions vagues, cantonnés à suivre ce premier interlocuteur. Et ce n'est qu'après avoir effectué certaines formalités (pointé, signé des papiers pour signaler qu'ils ont pris connaissance des consignes de sécurité, revêtu un bleu de travail, etc.) que le travail qu'ils vont réaliser se précise.

Nous venons de voir qu'à Robertet, un agent de sécurité est chargé d'accueillir les travailleurs temporaires. Ce n'est pas toujours le cas et parfois le gardien se trouve dans l'impossibilité de renseigner les intérimaires. Celui-ci consulte alors la feuille d'heures du nouvel arrivant pour voir si le nom d'un interlocuteur ou d'un service est indiqué. Ces informations sont rarement précisées. L'agent de sécurité peut alors téléphoner dans différents services, se renseigner auprès des « ressources humaines » ou laisser entrer l'intérimaire pour qu'il trouve de lui-même une personne mieux informée. Ce fut le cas lors de ma première mission au Club Méd. Dès mon arrivée dans le centre de vacances, j'ai été intercepté par le gardien. Voici la retranscription de cet instant :

Garé sur un trottoir à proximité, je me dirige vers le poste de sécurité situé à l'entrée du village vacances. Un agent de sécurité m'interpelle :

- *Alors, tu bosses où toi ?*
- *Je ne sais pas vraiment, on ne me l'a pas vraiment précisé à Adecco.*
- *C'est pas possible ça, je vais essayer d'en dire un mot à la direction. Ils exagèrent. Bon, c'est soit au resto, soit à l'économat. Ils ont souvent besoin d'intérim. Prends à gauche, en haut de la montée, t'arrives à la place de l'économat.*

Au bout de 40 mètres, des gens sont en pleine activité autour d'un quai. Je m'adresse à un homme adossé à un camion et qui me semble être un responsable. Il répond : « ça doit être pour nous, t'es de quelle agence ? Adecco. Alors non, c'est pour le Club. Va voir les gars là-bas, dans le bureau. » C'est à ce moment que je rencontre trois jeunes

intérimaires, avec qui j'ai travaillé pour le chantier de Décathlon. Ils me disent : « *Oh ! T'es là aussi. Faut que t'aïlles au troisième, on a fait le service et il y en a un autre à la plonge. Tu vas galérer !* » J'emprunte alors un ascenseur de service en piteux état. Lorsque les portes s'ouvrent, j'entends le chahut des employés qui s'activent, des bruits de casseroles et de machines. Un employé me repère : « *C'est un Adecco !* ». Il [Abdelfattah] me dit de me rendre dans un bureau au bout d'un couloir où quelques intérimaires sont déjà présents. Un responsable nous jauge du regard et me dit : « *toi, à la plonge. Les autres au restaurant.* »

Nombreux parmi mes interlocuteurs ont connu des expériences semblables. Ainsi, les intérimaires peuvent être réorientés plusieurs fois avant de trouver la destination adéquate. Plusieurs raisons expliquent ces pérégrinations. En premier lieu, les permanents ne savent pas toujours désigner le service qui a fait appel à la main d'œuvre temporaire. Dans certains sites, de nombreux intérimaires sont présents dans différents secteurs et chaque équipe de travail compte plusieurs salariés temporaires. Parfois, diverses entreprises sous-traitantes travaillent au même endroit avec plusieurs intérimaires dans leurs effectifs. C'est généralement le cas sur les chantiers mais cette configuration se retrouve aussi dans d'autres unités de production qui délèguent une partie de l'activité (ce qui est fréquent pour le nettoyage des locaux et le déplacement de matériaux, par exemple). Il s'agit alors d'identifier « *pour qui* » ces intérimaires viennent travailler. Encore faut-il que ces derniers disposent d'informations à ce sujet. Aussi, les travailleurs temporaires ne peuvent pas toujours demander une orientation précise étant donné qu'ils ne connaissent que le nom de l'entreprise qui a fait appel à l'agence. Les intérimaires savent qu'ils doivent se rendre au « *Club Méd.* », par exemple, mais ignorent s'ils seront employés comme bagagistes, serveurs, agent de nettoyage à « *la plonge* » (du restaurant, du bar, etc.), pour les parties communes ou dans les chambres. L'affectation, encore indéterminée, sera révélée aux travailleurs temporaires quelques secondes avant leurs premières tâches. La place des intérimaires se décide à ce moment (ce qui aura des conséquences sur leurs conditions de travail, la durée de leurs contrats, leurs postes, leurs tâches, leurs collègues, etc.). A ce propos, Fouad (intérimaire de 25 ans) me dira au cours de cette mission dans le village vacances :

« *Généralement, j'essaie de ne pas me faire d'idée avant d'y être. Mais là, j'étais persuadé de faire du service. Mais, non. Ils m'ont mis à la plonge. Pourtant à l'agence, ils m'avaient dit de prendre des chaussures, de me raser et de me couper les cheveux. Alors qu'à la plonge, personne ne nous voit. On n'a pas le droit de sortir du restaurant. J'aurai acheté un limonadier pour rien.* »

Les recommandations des salarié(e)s l'agence encourageaient Fouad à penser qu'il serait serveur. A ce moment de l'enquête, je me retrouvais dans la même configuration que cet intérimaire. Tous deux, nous avons découvert les lieux de notre mission qu'après une courte entrevue avec le responsable du restaurant¹. Ainsi, les intérimaires plus anciens, habitués à « être baladés » (Ronan, 25 ans), n'insistent plus pour connaître à l'avance leurs affectations. Certains trouvent même des avantages à cette situation : « tant que tu marches et qu'on t'explique des trucs, tu ne transpires pas, tu gagnes du temps et c'est le nerf de la guerre » (William, 24 ans). A partir du moment où ils sont pris en charge par un salarié, on ne pourra pas reprocher aux intérimaires de ne pas déjà être en activité.

Généralement, les intérimaires arrivent isolés sur leurs lieux de missions mais peuvent parfois être rejoints par d'autres temporaires. Ceux-ci se repèrent et se regroupent vite (devant le portail de l'usine ou sur le parking du chantier). Ainsi, s'instaurent les premiers échanges : « Vous êtes intérimaires vous aussi ? Vous savez ce qu'ils vont nous faire faire ? On doit aller voir qui ? etc. ». Ces interrogations pointent la situation d'incertitude que les intérimaires partagent. Entre pairs, ils tentent de se faire une idée plus précise des activités de travail à effectuer et cherchent ensemble l'interlocuteur censé prendre en charge les salariés temporaires. Lors de mes entretiens, beaucoup ont insisté sur le côté rassurant d'arriver à plusieurs ; le statut d'intérimaire crée, ici, des affinités² :

« Si on arrive à plusieurs intérimaires, c'est clair qu'il y a une certaine solidarité, dans l'effort comme dans la paresse, quoi, forcément [sourire]. C'est assez sécurisant. Surtout quand t'arrives. A deux ou trois on est moins perdus. » Ronan (24 ans).

Pour expliquer la solidarité temporaire qui lie les intérimaires dès leur arrivée, Ronan évoque une similarité de position qui ne se limite pas à leur régime contractuel commun. Ce qui les réunit à ce moment précis, c'est le sentiment d'être « dans la même galère » pour reprendre une expression fréquemment usitée. C'est cette position partagée qui contribue à ce que les travailleurs temporaires se regroupent dès les premiers instants. Si les intérimaires se reconnaissent entre eux, c'est qu'ils perçoivent chez d'autres individus des attitudes similaires

¹ Dans l'extrait qui rend compte de l'arrivée de l'ethnologue-intérimaire, nous pouvons observer que les jeunes que je croise me confortent dans l'idée que je vais faire du service. À tort, nous le voyons. Je ne sais toujours pas pourquoi j'ai été choisi pour aller à la plonge. Peut-être est-ce le hasard, mais je pense que le fait d'être un des plus vieux intérimaires (la plupart étant des jeunes étudiants) et d'être accompagné par un des employés de la plonge a orienté ce choix.

² Cette cohésion sera fréquemment fragilisée par cette forme d'emploi qui engendre, dans bien des cas, une concurrence entre les intérimaires qui veulent réaliser le plus d'heures possible, « rester dans une mission » où tous ne pourront pas rester...

à la leur. Les travailleurs temporaires partagent des questionnements, des difficultés, des doutes, ainsi que l'appréhension qui accompagne une mise au travail encore indéterminée. Aussi, il apparaît qu'il est plus confortable d'être plusieurs pour faire face à cette indétermination. Le cas échéant, les intérimaires devront arpenter seuls ces lieux inconnus dans lesquels ils pénètrent.



12. « Carte de présentation » ; Plan d'accès
(Source : Adecco)

A ce stade, les travailleurs temporaires doivent trouver le responsable censé leur expliquer les tâches qu'ils devront effectuer. Souvent un employé les repère : « Ah ! Il y a un intérimaire », et les oriente vers un autre titulaire : « Faut que t'aïlles voir lui ! ». Ils se présentent, ce n'est pas toujours le bon interlocuteur, on les renvoie vers un responsable. Ils ne savent toujours pas « où se mettre » afin de ne pas perturber les activités des autres ouvriers, en attendant qu'on leur donne une tâche à faire, pendant que les titulaires travaillent, boivent leur café, plaisantent... On comprend aisément pourquoi les titulaires reconnaissent, à leur tour, les travailleurs temporaires : ces salariés sont nouveaux, souvent désorientés, et cherchent du regard quelqu'un pour les renseigner ; « à qui s'adresser ? », « où poser ses affaires ? », « dans quel secteur se rendre ? », etc. La plupart du temps, cette situation entraîne un sentiment de gêne caractéristique de celui qui cherche à trouver une place dans un milieu qu'il ne connaît pas encore. Il arrive parfois que les permanents, habitués à la rotation de la main d'œuvre temporaire, ne prêtent aucune attention à ces nouveaux venus. Olivier, 42 ans, nous livre le témoignage de son arrivée dans une PME spécialisée dans la fabrication industrielle de menuiserie aluminium :

« Quand je suis arrivé, les autres voyaient bien que je cherchais. Mais personne n'est venu me renseigner. Ils me disaient « c'est pas pour nous », « faut que t'aïlles voir ailleurs », des trucs comme ça. Je me suis baladé au moins un quart d'heure avant que quelqu'un me dise où je devais aller. »

La situation que décrit Olivier peut nous aider à comprendre dans quelle mesure les intérimaires ressentent, dès leur premiers pas, qu'ils appartiennent à une catégorie de travailleurs reléguée à la périphérie du groupe. Du moins, nombre d'entre eux estiment que cette forme d'indifférence est étroitement liée à leur statut d'ouvriers temporaires et « extérieurs ». Jérôme, 29 ans, dit qu'à ces moments, il a « *l'impression d'être transparent* » et d'être « *de la chair fraîche, comme les autres intérimaires* ». Josselin, 24 ans, déplore qu'il « *n'y ai pas une meilleure prise en charge* » des intérimaires, « *livrés à eux-mêmes, sans même être un minimum accueillis ou orientés* ». Enfin, Ronan, 25 ans, juge l'attitude des ouvriers permanents comme « *impolie* » ; pour lui le peu d'empathie dont font preuve les salariés à son égard est étroitement corrélé à sa condition d'intérimaire. Il poursuit :

« N'importe qui ne peut pas rentrer dans une usine sans qu'on vienne lui demander ce qu'il cherche. Les portes ne sont pas ouvertes¹ et dès qu'un client ou quelqu'un de la famille vient, il est tout de suite intercepté poliment. Nous [les intérimaires], non. On dirait que c'est marqué sur notre front. » (Ronan, 25 ans)

Inoccupés alors que les autres ouvriers travaillent, les intérimaires doivent attendre qu'on leur fournisse des instructions. Ainsi, dès leur arrivée, ils se tiennent généralement dans un coin de l'espace de travail : assez visibles pour qu'un responsable les repère tout en évitant d'entraver les déplacements des ouvriers en pleine activité. Matthieu, 26 ans, décrit son attitude lors de ces premiers instants :

« Quand t'arrives on te dit souvent d'attendre. Que quelqu'un va venir. T'es là à regarder les autres travailler. J'attends toujours un peu gêné, mais ça va mieux. Je dis : « je peux vous aider » dès que je vois que quelqu'un fait un truc. Mais discrètement, je sais qu'ils vont me faire travailler très vite ; et pas qu'un peu ! ».

Ce moment durant lequel l'intérimaire attend et observe, extérieur à l'activité qui se déroule dans l'espace de travail, n'est pas particulièrement confortable. Matthieu fait part de son embarras vis-à-vis de cette situation qu'il a vécu à maintes reprises en intérim. Les intérimaires seront régulièrement confrontés à cet instant qui se répétera à chaque nouvelle

¹ La constatation de cet intérimaire renvoie à de nombreux travaux historiques qui montrent combien les usines ont été constituées comme des lieux d'enfermement, de mobilités encadrées, etc. Voir, entre autres, les travaux de Michel Foucault (1975. Op. cit.), Jacques LeGoff (1989. Op. cit.) ou Robert Castel (1995. Op. cit.). Dans le cas présent, nous voyons que s'il y a un contrôle, il n'y a pas pour autant une orientation ou d'informations délivrées au nouveau venu.

mission. Sans totalement s'y habituer, certains y feront face plus sereinement. Comme le signale Florent (24 ans) alors intérimaire en usine :

« *Au début j'étais vachement anxieux. Mais maintenant ça va mieux parce que j'ai l'habitude, mais le premier jour d'un nouveau boulot t'es toujours anxieux... Parce que t'es tout seul, tu ne sais pas qui il faut aller voir, la bonne personne. Surtout si l'usine est grande. Et l'agence ils sont assez vagues...* ».

Cet exemple illustre les premières difficultés que peuvent rencontrer ces ouvriers censés trouver une affectation dont ils ignorent les caractéristiques. Au cours des entretiens, la plupart des intérimaires disent avoir l'impression « *d'être en trop*¹ », désorientés et sans repères, lorsqu'ils entament une mission. Ainsi, la condition de « temporaire » marque leurs manières de se tenir, de se déplacer et d'occuper l'espace. Tout se passe comme si, jusque dans leurs façons de se mouvoir, ces travailleurs ne pouvaient se détacher de leur régime contractuel. A cette situation d'indétermination initiale succède une mise au travail rapide.

Hexis

Dès les premières tâches, les intérimaires rencontrent des difficultés pratiques inhérentes à leur méconnaissance des lieux et de leurs fonctionnements : « *où sont les outils ?* », « *comment circuler sans gêner les autres ?* », « *quels mouvements sont les plus adéquats ?* », etc. La gêne physique, les hésitations vis-à-vis des actions à effectuer, l'incertitude de sa position dans l'espace et dans le temps, sont autant de façons d'éprouver corporellement sa place parmi les autres. Aussi, il importe d'insister sur ce sentiment de légitimité ou d'illégitimité, vécu à des degrés divers, en fonction de la position qu'occupent les individus dans un contexte donné. La condition d'intérimaire produit de façon manifeste de l'embarras, des attitudes décalées et déplacées. Aux différences de statuts s'agrègent des différences d'*hexis*.

Le concept d'*hexis*² sera ici envisagé à la manière de Pierre Bourdieu ; c'est-à-dire comme une manifestation perceptible de l'*habitus*, à la fois corporelle et posturale. Il est difficile de s'arrêter sur une définition étant données toutes les nuances que l'auteur a apportées au fil de ses écrits³. Je retiendrai toutefois cette phrase extraite de *La distinction* :

¹ Certains ont employé le terme « *paralysé* » pour décrire leur sentiment et leur attitude à cet instant.

² Ce concept issu de la philosophie (on le retrouve notamment chez Aristote) était déjà mentionné par Marcel Mauss dans son texte sur « Les techniques du corps » (MAUSS Marcel, 2004 [1950]. Op.cit., p.368).

³ Nous le retrouvons déjà dans : BOURDIEU Pierre, 1977b. « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol.14, n°14, pp. 51-54 ; ainsi que dans *Méditations*

« Dimension fondamentale du sens de l'orientation sociale, l'hexis corporelle est une manière pratique d'éprouver et d'exprimer le sens que l'on a [...] de sa propre valeur sociale : le rapport que l'on entretient avec le monde social et la place qu'on s'y attribue ne se déclare jamais aussi bien qu'à travers l'espace et le temps que l'on se sent en droit de prendre aux autres, et, plus précisément, la place que l'on occupe avec son corps dans l'espace physique, par un maintien et des gestes assurés ou réservés, amples ou étriqués [...] et avec sa parole dans le temps, par la part du temps d'interaction que l'on s'approprie et par la manière assurée ou agressive, désinvolte ou inconsciente, de se l'approprier¹ ».

Ainsi, l'hexis est du domaine de l'acquis, de l'habitude forgée par la pratique et renvoie à un certain maintien du corps. Expression de sa position façonnée par le milieu social et faite corps, la posture renvoie également à la valeur sociale dont les individus se sentent dotés face à un contexte déterminé (un « champ » pour reprendre la terminologie de Pierre Bourdieu). Observer l'hexis des intérimaires amène à constater que leurs manières, récurrentes, d'occuper l'espace constituent un des signes de leur statut. Ainsi, la timidité, la gaucherie, la gêne - mais aussi l'empressement et les façons parfois cavalières, brusques ou inconvenantes qu'ils adoptent - sont autant de manifestations corporelles de l'incertitude dans laquelle les travailleurs temporaires sont placés. Evidemment, celles-ci sont dépendantes de leur condition objective d'embauche : c'est-à-dire de leur inexpérience vis-à-vis des lieux, des objets, des fonctionnements et des modes de relations entre les travailleurs. Ces divers aspects marquent les façons de faire des intérimaires lorsqu'ils exécutent leurs travaux ou attendent qu'on leur en fournisse de nouveaux. A la condition de travailleur temporaire semble correspondre un « style » qui imprègne les mouvements et les actions.

Ainsi, Jérôme (intérimaire de 29 ans) déclare : *« On les repère direct les intérimaires, ça se voit sur leur gueule. Dans leur attitude. Je ne sais pas... En tout cas, tu me mets sur n'importe quel chantier, n'importe quelle usine, et je peux te dire qui est intérimaire et qui ne l'est pas. »* Puis il nuance ses propos lorsqu'il parle des intérimaires longue durée : *« Moi, on ne me prend plus pour un intérimaire. On croit que je suis de la boîte. En plus, j'ai le t-shirt de l'entreprise et tout. Après c'est différent, ça fait bientôt un an que je fais ce boulot. Des fois, les mecs du chantier, ils me prennent pour un responsable. Vu que je passe mon temps à expliquer aux nouveaux et à leur donner des consignes, ils croient que*

pascaliennes (2003. Op. cit.) où il écrit par exemple que l'hexis est une : « manière de tenir et de porter le corps » (p.208) ou encore que : « Le corps est dans le monde social mais le monde social est dans le corps (sous forme d'hexis et d'eidos) » (p.218).

¹ BOURDIEU Pierre, 1979. *La distinction*, Paris, les Editions de minuit, p.552.

je suis leur chef. Mais c'est parce que j'ai vraiment l'habitude de livrer. Je ne suis pas « tout perdu » comme les autres au début. Les nouveaux, ils sont maladroits, ils ne prennent pas d'initiatives, ils attendent qu'on leur donne des trucs à faire. Ils ne savent pas encore comment ça marche. »

Ici, Jérôme affirme qu'il peut reconnaître les travailleurs temporaires à leur apparence. Il dit également qu'ils sont identifiables, du moins dans les premiers temps, aux travers de leurs manières un peu gauche de travailler. C'est principalement parce que les automatismes de l'activité ne se sont pas encore « formés » que les conduites des intérimaires semblent et sont en décalage vis-à-vis des habitudes des permanents. En effet, les titulaires ont généralement eu le temps d'assimiler les routines de leur travail qui, au-delà de l'aisance technique, permettent d'intégrer une place qui correspond au statut qu'ils occupent. Toutefois, des intérimaires, comme Jérôme, peuvent également bénéficier de cette expérience (il sait « comment ça marche ») mais sans pouvoir se détacher complètement de leur condition réelle d'embauche (il reste un intérimaire qui, bien qu'ayant autorité sur d'autres travailleurs temporaires, reste soumis à celle des différents salariés permanents qu'il rencontre). Certains ouvriers le connaissent, le reconnaissent, constatent son savoir-faire, lui délèguent des responsabilités et un rôle d'encadrement car Jérôme a eu le temps de s'accoutumer à son travail. Pourtant, il était lui aussi « un peu perdu » au début de cette mission. Avec le temps, toutefois, des initiatives personnelles apparaissent progressivement. Les attitudes de retrait et les contretemps du débutant diminuent, la pratique se stabilise pour se fondre dans le *tempo* du travail quotidien. Ces intérimaires familiarisés avec le travail ne se contentent plus de réagir aux consignes et d'exécuter les tâches qu'on leur assigne, mais prennent part activement à l'organisation de l'activité quotidienne. Pourtant, malgré l'aisance et le sentiment de légitimité que procurent la routine et l'habitude, l'occupation de l'espace physique reste largement déterminée par le statut de son occupant¹.

Parfois, c'est l'indifférence des collègues qui va nuire à l'acclimatation des novices. Au cours d'une mission réalisée en tant que plongeur dans un village vacances, Fouad, 25 ans, me dira :

¹ « Les différences de pure conformation sont redoublées par les différences d'hexis, de maintien, différences dans la manière de porter le corps, de se porter, de se comporter où s'exprime tout le rapport au monde social (dans la mesure où le corps propre est une manifestation particulière d'éprouver la position dans l'espace social à travers l'expérience de l'écart entre le corps réel et le corps légitime.) » Ou encore : « L'expérience pratique du corps qu'engendrent les schèmes fondamentaux (formes incorporées des structures les plus fondamentales d'un univers social, à savoir les structures de la division du travail –dont la division du travail entre les sexes) et qui est sans cesse renforcée par des réactions propres engendrées selon les mêmes schèmes, est un des principes de la constitution d'un rapport durable et généralisé au corps qui définit en propre l'hexis corporelle. » BOURDIEU Pierre, 1977b. Op. cit., p.51 et p.54.

« si t'es un peu perdu, c'est qu'on ne te met pas à l'aise dès le début. On ne t'explique rien, tu dois te débrouiller. C'est comme si on était des intrus ». A travers se constat, Fouad exprime ce que ressentent une majorité d'intérimaires qui viennent d'intégrer une équipe de travail déjà formée. Ici, une tierce personne, qui de plus ne sera présente que temporairement dans le collectif, est quelque peu négligée par les autres employés. L'absence d'explications s'accompagne ici d'un apparent manque d'intérêt des titulaires envers les intérimaires. Ces derniers, ainsi isolés, sentent qu'ils ne sont « pas à leur place » ou, plus trivialement, qu'ils n'intéressent guère leurs collègues permanents. Les intérimaires se perçoivent alors comme des « intrus », ils ont l'impression d'être « en trop », de « gêner », etc. En découle un malaise situationnel qui s'exprime au travers des gestes peu assurés, des initiatives malhabiles ainsi que des manières incertaines d'occuper l'espace de travail. Ainsi, la maladresse et les impairs de l'inexpérience succèdent souvent à la gêne.

Pierre Bourdieu souligne à juste titre que : « le degré auquel on peut s'abandonner aux automatismes du sens pratique varie évidemment selon les situations et les domaines d'activité, mais aussi selon la position occupée dans l'espace social : il est probable que ceux qui sont « à leur place » dans le monde social peuvent plus et plus complètement s'abandonner ou se fier à leur dispositions (c'est « l'aisance » des gens bien nés) que ceux qui occupent des positions en porte à faux, tels les parvenus ou les déclassés ; mais ceux-ci ont plus de chances de porter à la conscience ce qui, pour d'autres, va de soi, car ils sont contraints de se surveiller et de corriger consciemment les « premiers mouvements » d'un habitus générateur de conduites peu adaptées ou déplacées¹ ».

Cette citation permet de souligner qu'au-delà de l'embarras et la gaucherie des novices vient se surajouter l'hésitation de ceux qui ne sont pas sûrs de leur place. C'est-à-dire que les intérimaires ont deux fois plus de chances de se montrer maladroits : d'une part parce qu'ils méconnaissent le travail à effectuer et d'autre part parce qu'ils ne se sentent pas légitimes d'y prendre part activement sans l'aval d'un responsable. Pour beaucoup, prendre une initiative sans y avoir été invité serait considéré comme un impair. De ce fait, les initiatives des intérimaires sont toujours susceptibles d'être « déplacées » vis-à-vis des normes du groupe de travail dans lequel ils occupent une place, ou plutôt, un rang. Ici, le régime contractuel impose des manières de se tenir, de se comporter, de se regrouper ou de s'isoler. Et les « figures² » d'intérimaires - effacés ou conquérants, timides ou arrogants, rétifs ou dociles - seront

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.234.

² Ce point sera traité dans le Chapitre 6.

renforcées par toute une série d'objets et de territoires inaccessibles pour des salariés de leur rang.

TERRITOIRES « RESERVES »

L'entreprise est parcourue de relations hiérarchiques. Les salariés y cohabitent en fonction des statuts et des rangs que distribue l'ordre productif. Parmi eux, les intérimaires sont voués à circuler dans les unités de production au sein desquelles ils travaillent temporairement. Ces ouvriers temporaires peuvent être cantonnés à certains postes ou passer de tâches en tâches selon l'usage que l'entreprise souhaite faire de cette main d'œuvre. De ce fait, ils s'inscrivent et traversent des espaces marqués par l'organisation du travail et bornés par des rapports de nature hiérarchique¹. Des délimitations, à la fois matérielles symboliques, organisent les gestes et les déplacements des salariés dans ce lieu particulier qu'est l'unité de production. Cette « morphologie » n'apparaît pas toujours d'emblée aux intérimaires. Et ces derniers commettent régulièrement l'erreur de sortir des parcours et des lieux qui leurs sont réservés. En effet, la distribution de l'espace physique en « territoires réservés », pour reprendre la perspective d'Erving Goffman dans *Asiles*², s'exprime fréquemment lorsque les intérimaires sortent de leurs attributions. Et les limites auxquelles doivent s'astreindre les travailleurs temporaires apparaissent à la moindre incartade. Parfois, les intérimaires sont rappelés à l'ordre dès les premières minutes de leurs missions ; en voici un exemple extrait de mon journal de terrain alors que je travaillais pour ColiPoste :

Alors que nous rejoignons [avec Alex, 21 ans] les deux intérimaires qui trient des catalogues à l'écart, un employé nous interpelle : « *Holà, faut pas vous gêner les gars. Vous ne pouvez pas prendre moins de place ? Là, on n'est plus que quelques-uns à être à la bourre, mais si vous faites ça plus tôt, vous allez comprendre !* ». Nous nous regroupons alors que la table de tri, longue d'une trentaine de mètres, est quasiment désertée.

Au-delà de leur méconnaissance de l'espace de travail et des habitudes des autres employés, cette remarque vise à faire comprendre aux intérimaires qu'ils ne doivent pas empiéter sur le domaine des permanents. Les manières de se placer, d'occuper, d'envahir ou d'éviter certains espaces, renvoient aux subdivisions contractuelles et hiérarchiques qui structurent les rapports

¹ Comme le souligne Michel de Certeau à propos des « opérations de bornage » : « *il n'est pas de spatialité que n'organise la détermination de frontières* », DE CERTEAU Michel, 1990. Op. cit., pp.180-181.

² GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., pp.294-298.

entre ouvriers. Ce qui est considéré comme une simple faute de placement de la part de novices peut devenir « suspect » lorsque des intérimaires « longue durée » outrepassent ces délimitations. Ainsi, il arrive parfois que les actes des intérimaires froissent leurs collègues permanents, cela malgré la familiarité qui s'est développée entre eux au fil des jours. Florent (titulaire de 28 ans, préparateur en Parfumerie) décrit ce cas de figure en ces termes :

« Il y a un intérimaire en ce moment qui se met à faire une partie de mon boulot. Il prend les formules, fait les pesées seul. Alors qu'il n'a pas à le faire, il n'est pas censé s'approcher des balances. Mais ça fait un moment qu'il est là. Alors je lui dis : « Didier, ça c'est mon boulot. Même si tu crois me rendre service, t'as rien à faire là. Fais ton boulot et c'est tout. » Ça m'énerve quand il fait ça. Il n'est pas préparateur, il est intérimaire mais il n'arrive pas à le comprendre, il est toujours dans mes pattes. »

Ici encore la simple présence physique de l'intérimaire dans un espace de travail qui ne lui est pas destiné suffit à irriter le titulaire. D'autant plus que le travailleur temporaire effectue une partie de l'activité à laquelle il ne peut prétendre¹. Pour Florent, cet intérimaire « grille des étapes ». Il considère que le travailleur temporaire doit d'abord parvenir à se faire embaucher avant d'essayer d'accéder à ce savoir-faire pour améliorer sa condition. Sans cette « appartenance » à l'entreprise, sa conduite, ses actions et ses initiatives débordent de la place que lui confère son statut de travailleur temporaire².

L'ethnographie du pouvoir dans un atelier d'usine réalisée par Véronique Moulinié³ apporte un éclairage sur l'aspect hiérarchique de l'investissement des salariés au travail. L'ethnologue montre que la distance des personnes vis-à-vis des objets et des savoirs est significative d'un classement informel. Ces différents positionnements révèlent les aspirations de progression statutaire des ouvriers par le biais d'une volonté de s'élever dans l'échelle symbolique des tâches. En faisant l'étude d'une « microphysique du pouvoir », s'inspirant des travaux de Michel Foucault, Véronique Moulinié écrit : « Toute la hiérarchie des hommes s'exprime ainsi par ces signes. Chacun d'eux s'emploie à établir la bonne distance avec l'objet qui sera le mieux à même de donner de lui l'image d'un homme en pleine ascension⁴ ». Elle souligne

¹ Pourtant, c'est de cette manière que Florent a appris le métier de préparateur alors qu'il venait d'être embauché (en CNE) comme simple aide-préparateur. Mais le changement de statut que constitue l'embauche directe par l'entreprise utilisatrice place le travailleur dans une toute autre configuration.

² Nous reviendrons plus loin sur la question de la transmission et de l'accès au savoir qui m'est apparue comme un point fondamental pour comprendre ce qui se joue dans cette forme d'emploi. Cf. Chapitre 5.

³ MOULINIÉ Véronique, 1993. « La passion hiérarchique. Une ethnographie du pouvoir en usine », *Terrain*, n°21, pp.129 -142.

⁴ *Ibid.*, p.139.

ainsi que les objets sont investis de sens et s'insèrent dans une *passion hiérarchique*¹. Ce type d'analyse permet de saisir l'injonction récurrente qui consiste à faire comprendre à l'intérimaire qu'il doit « *rester à sa place* ». En voici un autre exemple.

A Profalu, usine de profilé aluminium, les employés du « Brut » m'ont régulièrement fait part de leur agacement face aux conduites « déplacées » de certains intérimaires. Ce cas de figure apparaît avec le plus d'acuité lorsque les intérimaires touchent à l'ordinateur qui actionne le robot qui fournit les différents profilés. Les travailleurs temporaires qui sont employés pour assister le titulaire ne sont pas censés avoir de contact avec cette machine, ni en comprendre le fonctionnement. Après quelques semaines passées à observer le titulaire posté à une dizaine de mètres de l'intérimaire, il n'est pas rare que ce dernier manipule l'appareil dans l'intention d'aider le permanent lorsque celui-ci est occupé (à décharger un camion, par exemple). L'intérimaire « clique » alors sur la souris de l'ordinateur (ce qui renvoie la « cassette » - container rempli de profilés d'aluminium - lorsque les barres ont été récupérées, afin que le robot amène la suivante pour continuer à préparer la commande). Cette action en apparence anodine est perçue comme une véritable « *offense territoriale* » pour utiliser un autre concept d'Erving Goffman². Comme l'exprime David, titulaire de 32 ans : « *Certains intérimaires ne savent pas se tenir [dans un atelier]. Ils viennent toujours mettre leur nez au milieu. Ils touchent à l'ordinateur, ils tournent autour. J'ai envie de leur dire : « Reste à ta place. Tu vois, ma place c'est ici [à côté de l'ordinateur³ servant à sortir les barres pour les commandes] et toi c'est là bas* » [pointant du doigt le poste qu'est censé tenir l'intérimaire, à une dizaine de mètres de lui, pour manipuler les profilés par leur extrémité opposée] .»

Dans le témoignage de David, comme dans celui de Florent, nous pouvons constater que place physique (emplacement corporel, déplacements dans l'espace de travail, instruments techniques à éviter, etc.) et place sociale (régime contractuel, position réelle et symbolique parmi les autres ouvriers ainsi que dans l'organisation du travail) se confondent. Les titulaires disent clairement que les travailleurs temporaires ne doivent pas empiéter sur leur domaine de compétences et l'expriment en puisant dans le champ lexical du corps : « *être dans leur pattes* », « *mettre leur nez au milieu* », « *ne doivent pas s'approcher de /toucher à* », « *ne*

¹ Des postes de travail et certaines tâches, nous allons le voir (chapitre 3), participent également de ces mécanismes.

² GOFFMAN Erving, 1973b. *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 2, Paris, les Editions de minuit, p.62.

³ L'ordinateur en question est souvent orné d'affichettes posées par les utilisateurs (indiquant leur surnom, leur club de foot favoris, les dessins de leurs enfants, etc.), ce qui ne manque pas de créer des micro-conflits entre les équipes qui se le partagent. Ces affichettes peuvent être considérées comme des « marques territoriales » et ne peuvent être apposées ou déplacées sans susciter certaines tensions.

savent pas se tenir », etc. C'est-à-dire un corps localisé, qui doit rester « à sa place ». Ces rappels à l'ordre sont fréquents et marquent l'écart qui sépare les temporaires des embauchés. Ainsi, aux travers des espaces réservés ou interdits mais aussi par les postures corporelles et leurs discordances, se révèle un aspect majeur de la condition d'intérimaire : ils ne doivent pas se « confondre » avec les autres employés. Cette distance, à la fois contractuelle et symbolique, trouve ses appuis les plus probants lorsqu'elle s'affirme par la distribution des corps dans l'espace de travail ; comme nous pouvons l'observer dans nombre d'entreprises où titulaires et temporaires prennent leur pause dans des lieux distincts ou évitent de se mêler les uns aux autres.



13. Les titulaires et « leur » ordinateur (Profalu)
(Cl. P. Rosini)

Cet usage différentiel des espaces de travail ne se limite pas aux relations hiérarchiques entre ouvriers permanents et temporaires. Les intérimaires peuvent être mis à l'écart de bien d'autres manières. Souvent, c'est des « clients » de l'entreprise que cette catégorie de main d'œuvre doit rester éloignée. La relégation physique à laquelle doivent parfois s'astreindre les travailleurs temporaires trouve une expression encore plus nette dans l'exemple qui suit.

Après une nuit de travail, passée à réaménager le magasin de sport, le groupe de 8 intérimaires se rassemble à l'accueil du magasin pour récupérer leurs feuilles d'heures. Accoudés au comptoir, les travailleurs temporaires attendent calmement. Soudain, une des responsables crie au groupe : « *Poussez-vous du milieu ! Je vais ouvrir le magasin. Vous gênez le passage* ». Notre présence ne semble pourtant pas empêcher la poignée de clients matinaux d'entrer dans le magasin. Nous ne sommes pas vraiment devant

l'ouverture, mais situés à quelques mètres des portes automatiques. Un intérimaire le remarque et lance ironiquement à l'employée : « *C'est vrai, il ne faudrait pas que les clients nous voient. On n'est pas présentables, c'est ça ?* ». Sans se démonter, la responsable rétorque : « *C'est ça. Mais plus sérieusement... Mettez-vous contre le mur, qu'on ne vous voit pas trop.* » Quelques intérimaires s'exécutent et un peu surpris le reste du groupe les rejoint. Attendant, alignés, qu'un employé finisse de remplir leurs feuilles. (Notes de terrain).

Ici, nous pouvons observer que les intérimaires sont dans un espace circonscrit qu'ils occupent par des postures corporelles spécifiques. *Regroupés* autour du comptoir, ou contre le mur, ils *attendent* qu'un titulaire remplisse leurs feuilles d'heures (autre objet tangible qui porte la marque de leur régime d'embauche). Plus visibles que les autres employés par leurs différences (ici ils n'ont pas l'uniforme que porte les « résidents », se sont davantage salis et ont transpiré¹), les intérimaires doivent cependant éviter d'être trop voyants. Cette injonction qui est le plus souvent implicite, mais qui est ici rendue explicite, renvoie à la position d'extériorité de travailleurs qui participent pourtant à l'activité de l'entreprise qui les emploie temporairement.

Au cours des entretiens, les intérimaires se sont souvent plaints d'une forme d'« *invisibilité* », faite d'appellations ou de comportements qui réduisent l'individu à sa simple fonction : « *Des fois t'es à côté mais on ne te parle pas directement* » ou « *on dit bonjour aux autres mais pas à nous* ». Serrer la main à plusieurs personnes exceptés les quelques intérimaires présents va au-delà de l'« *inattention polie* » ou « *civile* » pour reprendre la terminologie d'Erving Goffman, car cela à un caractère public et ségréatif. En effet, « *négliger ou ignorer est une façon d'humilier* » comme le soulignent différentes théories de la « reconnaissance² ». Ces conduites contribuent à mettre les travailleurs temporaires à la marge. Ils expérimentent au quotidien une forme d'exclusion qui signifie sans cesse leur position de salariés « *périphériques* » et interchangeables.

Aussi, les intérimaires insistent régulièrement sur l'anonymat qui frappe leur condition, comme Matthieu, 26 ans, qui déclare :

¹ Les intérimaires ont passé la nuit à arracher la moquette du magasin, à démonter les étagères du magasin, ont transporté et entreposé de nombreuses « ferrailles » dans des containers et ont effectué de nombreux allers-retours à l'extérieur (terreux ou boueux du fait des travaux).

² HONNETH Axel, 2003. « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la reconnaissance », *La revue du MAUSS*, n°23, p.139 ; ou « *Le fait d'ignorer une personne est une des modalités du rejet* », MARGALIT Avishai, 1999. *La société descende*, Paris, Climats, p. 139.

« T'es un pion pour Adecco. T'es invisible, ils peuvent parler des autres intérimaires devant toi style : « lui c'est un boulet, lui il est mieux », « appelle celui là plutôt », « non il est chiant »... comme si t'étais pas là. Mais t'es aussi invisible dans les entreprises. Personne ne t'accueille, te demande ton prénom, te dit bonjour. Enfin pas partout, mais dans les grosses boîtes c'est souvent que [hésitation] t'es anonyme. T'es du matériel quoi, comme un outil. »

Selon Matthieu, l'anonymat que l'on peut observer en amont (à l'agence) se poursuit dans les missions. Le sentiment de faire partie d'un ensemble de travailleurs interchangeables perdure. Derrière l'image du pion ou de l'outil que mobilise Matthieu s'exprime le sentiment de dévalorisation du travailleur devenu impersonnel et réduit à une fonction d'exécution. Les intérimaires savent qu'ils succèdent à d'autres temporaires sur les postes de travail qu'ils occupent et que dans quelques temps ils seront remplacés à leur tour. Ainsi, le recours à l'emploi intérimaire en tant que « variable d'ajustement » a des effets très concrets sur les modes de relations entre ouvriers. L'organisation du travail en flux tendus implique toute une discipline qui définit des statuts, des rangs et imprègne les rapports sociaux de production. Michel Foucault écrit :

« Dans la discipline, les éléments sont interchangeables, puisque chacun se définit par la place qu'il occupe dans une série, et par l'écart qui le sépare des autres. L'unité n'y est donc ni le territoire (unité de domination), ni le lieu (unité de résidence), mais le rang : la place qu'on occupe dans le classement, le point où se croisent une ligne et une colonne, l'intervalle dans une série d'intervalles qu'on peut parcourir les uns après les autres. La discipline, art du rang et technique pour la transformation des arrangements. Elle individualise les corps par une localisation qui ne les implante pas, mais les distribue et les fait circuler dans un réseau de relations¹ ».

L'ordre disciplinaire procède par l'ordonnancement spatial et fonctionnel des sujets². Dans le cas qui nous intéresse, l'organisation de la production s'appuie sur une force de travail souhaitée flexible, interchangeable et anonyme. Ici, la mise à l'écart des travailleurs temporaires déborde des simples « *emplacements fonctionnels*³ » pour replacer les intérimaires dans leur *rang hiérarchique*. Ces places et ces rangs accordés aux intérimaires au sein des unités de production illustrent souvent la relégation dont ils sont l'objet.

¹ FOUCAULT Michel, 1975. Op. cit., p.171.

² Comme le précisait Michel Foucault : « *La discipline procède d'abord à la répartition des individus dans l'espace.* » Ibid., p.166.

³ Ibid., p.168.

Infrastructures qui font défaut

Si les manières d'occuper et de se placer dans l'espace physique soulignent les segmentations hiérarchiques à l'œuvre dans l'entreprise, l'ensemble des infrastructures mises à la disposition des travailleurs peut également nous renseigner sur la place qui est faite aux intérimaires. Le mot place est ici à prendre au sens propre comme au figuré. Il s'agit évidemment de la place sociale (liée aux normes d'un groupe, d'un métier, d'une société, etc.), mais aussi d'une place de parking, d'un endroit où se changer, pour se restaurer, etc¹. Ces infrastructures sont rarement prévues malgré la présence quotidienne de nombreux travailleurs temporaires dans les unités de production. Les intérimaires qui, dans la plupart des usines observées, sont presque aussi nombreux que les titulaires n'y ont pas toujours accès.

Par exemple, lorsqu'un intérimaire obtient une mission pour travailler à Robertet², les salariés de l'agence d'intérim lui précisent qu'il ne devra pas se garer sur le site et lui conseillent vivement de s'y rendre à pieds ou en bus³. A la fin de la journée, il est aisé de reconnaître les régimes d'embauche alors que les travailleurs ont retrouvé leurs habits civils. Les uns marchent et les autres conduisent leurs voitures pour sortir du lieu de travail. Dans d'autres usines, comme Profalu ou IPRA, les intérimaires doivent se contenter des quelques places « visiteurs », si rares que les retardataires doivent se garer dans les renforcements et les trottoirs des alentours. Lorsque les intérimaires débutent une nouvelle mission, la plupart d'entre eux préfèrent laisser leurs véhicules à l'extérieur de l'usine afin d'éviter des manœuvres inutiles.

Dans certaines usines, les intérimaires n'ont pas accès aux vestiaires et aux douches. Ils arrivent sur place avec leurs vêtements personnels, souvent usés au fil des missions, et repartent avec à la fin de leur journée de travail. Lorsqu'une tenue leur est confiée, comme à Robertet, ce sont les vestiaires qui font défaut. Les intérimaires doivent alors se changer dans un coin de l'atelier, dans une pièce à l'abri des regards, sans pour autant être certains que personne n'y pénétrera. Ainsi, lorsque nous nous changions avec Karim (19 ans), dans la pièce généralement occupée par l'employée de la petite vaisselle, il déclara : « *c'est la misère de se changer ici tous les jours, le soir c'est trempé [le sol est mouillé]. En plus il y a toujours quelqu'un qui peut rentrer et nous voir en caleçon. Imagine, une fille des labos* ». L'absence

¹ L'espace est également une construction sociale.

² Cette usine n'est pas isolée dans une zone industrielle mais se situe dans un quartier de la ville. Cf. description pp.56-57.

³ Il faut rappeler que dans certains secteurs de l'usine les intérimaires sont plus nombreux que les titulaires.

d'un espace spécifique où se dévêtir peut susciter la gêne de celui qui expose son intimité au regard d'autrui¹. Mais au-delà de la crainte d'être vu, la réflexion de mon collègue signale que l'endroit dans lequel nous devons nous changer est inadapté et contraignant. Dans ce cas précis, aucune infrastructure n'est prévue pour que les intérimaires enfilent leurs tenues de travail. Quelques vestiaires sont pourtant attribués aux travailleurs temporaires « longue durée ». Karim devra attendre plus de 6 mois pour pouvoir se changer et entreposer ses affaires dans un lieu prévu à cet effet². Leurs noms sont rarement écrits sur les casiers qui portent généralement un numéro. Mais le plus souvent, les intérimaires doivent se contenter de poser leur sac³ dans un coin de l'atelier (un peu caché lorsque les titulaires les mettent en garde d'éventuels voleurs dans l'usine⁴).

Parfois, ces infrastructures restent « interdites » aux employés de passage. Les intérimaires sont alors cantonnés dans certains lieux et doivent en éviter d'autres. Au Club Méd., ils ne doivent pas emprunter l'ascenseur de service à la différence des embauchés ou des saisonniers (lorsqu'ils doivent monter les quatre étages qui mènent au restaurant et à la plonge). Cet interdit vise principalement à laisser l'ascenseur libre pour les employés de l'économat qui l'utilisent pour transporter des marchandises. Mais cette explication n'est pas délivrée aux intérimaires supposés en faire un usage excessif. Il est fréquent d'observer une différence de traitement vis-à-vis des déplacements des salariés permanents et temporaires. Les intérimaires sont astreints à un ensemble de règles souvent dictées dans le but de prévenir les divers excès dont on les soupçonne. Il arrive fréquemment que les travailleurs temporaires doivent signaler et, surtout, demander la permission à un titulaire lorsqu'ils se rendent aux toilettes ou lorsqu'ils prennent leurs pauses. Ce contrôle parfois exacerbé ne manque pas de susciter de l'agacement chez certains. Ainsi, Christophe (29 ans) agent de nettoyage intérimaire aux « absolus » de Robertet dira au cours d'une pause :

« Jean-Luc m'a engueulé parce que je ne l'ai pas prévenu que j'allais fumer un cigarette à 10 h. Je lui ai dit : « et si je vais aux chiottes ? Je dois vous prévenir ? » Il m'a dit que « ouais »... Que soit disant, il y a des intérimaires qui y restent longtemps pour éviter le

¹ Sur ce point, exacerbé dans les institutions totalitaires, voir GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., pp. 59-63.

² Il s'en réjouira à plusieurs reprises en ma présence.

³ Leur sac contient généralement des gants, des chaussures de rechange, parfois un imperméable mais surtout de la nourriture afin d'éviter les « mauvaises surprises » pour reprendre une expression fréquemment usitée (voir, MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.22). Sur cette question, voir *infra*.

⁴ Données issues d'entretiens et d'observations : au cours de mes diverses missions, seules deux entreprises fournissaient des vestiaires aux intérimaires. Comme au Club Méd. où, titulaires, saisonniers et intérimaires partagent les mêmes vestiaires. Ils déposent leurs affaires dans des étagères métalliques qu'ils doivent fermer avec un cadenas personnel. Les derniers arrivés sont ici les plus mal servis et doivent ranger leurs effets personnels dans les casiers délaissés par les permanents, parce que défectueux, sales, tordus, abimés, etc.

travail. C'est hallucinant, non ? Personne ne râle ? Parce que moi, ça m'est déjà arrivé avec un chef de chantier, mais tout le monde est venu prendre ma défense. Ils ne sont pas sérieux ici ? Faut lui dire ce que tu vas y faire aux toilettes bientôt. »

Ici encore les déplacements des intérimaires dans les unités de production sont orientés et contrôlés d'une manière plus stricte que ceux des ouvriers permanents. Et c'est souvent lorsqu'on leur refuse ou qu'on diffère leurs déplacements, que les conflits éclatent entre les travailleurs temporaires et l'encadrement. Ces ségrégations spatiales qui dictent les déplacements des ouvriers aux statuts distincts renforcent la mise à distance, physique et symbolique, des intérimaires.

Au cours des entretiens, la plupart des intérimaires m'ont dit qu'ils prenaient leurs pauses seuls. Certains ont évoqué le fait qu'ils ne pouvaient acheter les tickets restaurants réservés aux employés de l'entreprise. Comme Ronan (25 ans) : *« la plupart du temps je prends ma pause seul. Le premier jour, je prévois un sandwich au cas où. Parce que des fois tu ne peux même pas aller au self. Il y a que ceux de la boîte. »* Cette forme d'isolement provient du fait que les intérimaires n'ont pas accès aux lieux de restauration des embauchés. Ils ne peuvent partager ce moment de commensalité avec leurs collègues permanents.

Dans certaines usines observées les intérimaires se regroupent pour manger leurs sandwiches à l'écart des titulaires. Parfois volontairement en mettant l'accent sur la nature hiérarchique de ce choix comme l'exprime Gregory (20 ans) :

« Moi, je préfère manger seul. A la limite avec les autres intérimaires. J'évite les titulaires, parce que les mecs c'est un peu tes chefs. La pause pour moi c'est sacré. Je ne la fais pas avec un gars qui va me donner des ordres après. »

D'autres n'y mettent pas de connotations statutaires comme Rebecca (23 ans, serveuse intérimaire au Club Méd.) : *« Je ne sais pas pourquoi on mange ensemble à la famille [appellation de la cantine réservée au employés] mais c'est vrai que c'est : les intérimaires d'un côté et ceux du Club de l'autre. Moi ça ne me dérangerait pas qu'on se mélange mais c'est parce qu'on est nombreux. Ma dernière mission, c'était en usine, l'équipe était petite et toutes les filles de l'atelier mangeaient ensemble. C'était plus sympa. »*

En effet, il est plus fréquent de voir intérimaires et titulaires partager ce moment ensemble lorsque les équipes de travail sont plus restreintes. Dans cette configuration, les employés proposent souvent aux intérimaires de les accompagner, ce qui est plus rare dans les

entreprises où le nombre d'employés et le turn-over élevé favorisent les regroupements statutaires. Mais la proximité ne peut s'observer que si les salariés partagent les mêmes lieux et les mêmes horaires lors de leur « pause-déjeuner » (ce qui est rendu difficile à cause du nombre limité de places dans le restaurant, des passages à la pointeuse et des horaires décalés, etc.). Aussi, il serait abusif d'imputer cet ostracisme apparent sans tenir compte des conditions qui permettent ou entravent les rapprochements entre les travailleurs. La spécialisation et la ségrégation des espaces, des équipements et des infrastructures participent aux subdivisions qui traversent le « groupe ouvrier ». Les mécanismes de distinction statutaire opèrent de bien des manières et s'ancrent fréquemment dans des éléments matériels.

LES VETEMENTS DE TRAVAIL : ENTRE EMBLEMES ET OUTILS DE TRAVAIL

Le vêtement comme emblème

Les différences vestimentaires entre travailleurs permanents et temporaires sont également signifiantes d'un ordre où les « places » sont largement déterminées en fonction des rangs et des statuts de leurs occupants. André Leroi-Gourhan avait déjà souligné qu'aux travers des signes distinctifs vestimentaires s'expriment les classifications d'une organisation sociale. Il écrit notamment que : « *l'appartenance au groupe est d'abord sanctionnée par le décor vestimentaire*¹ ». Par exemple, la fonction sociale du costume consiste à marquer certaines étapes de l'initiation. De ce fait, les ornements des initiés constituent, selon l'auteur, des « *symboles de situation sociale*² ». Le travail d'Yves Delaporte sur la question du vêtement permet de souligner que : « *le choix que chaque communauté fait des catégories traduites au moyen du vêtement constitue un indice de ses valeurs et de son organisation sociale*³. » Par ailleurs⁴, l'auteur propose une étude sémiologique -comme l'avait préconisé Roland Barthes⁵ dès 1957- dans laquelle le vêtement serait d'abord examiné d'un point de vue classificatoire (ce qu'il communique) puis du point de vue de sa structure (dans un système cohérent).

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p.188.

² Ibid., p.190.

³ DELAPORTE Yves, 1991. « Vêtement », in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. Op. cit., p.739. Voir également : DELAPORTE Yves, 1981. « Pour une anthropologie du vêtement », *Vêtements et sociétés*, Actes des Journées de rencontre des 2 et 3 mars 1979 éditées par Monique de Fontanès et Yves Delaporte, Paris, Laboratoire d'ethnologie du Museum national d'histoire naturelle, Société des amis du Musée de l'homme, pp. 3-13. Cet article vise à établir un outillage conceptuel pour contribuer à alimenter l'étude anthropologique du « fait vestimentaire » (notamment en s'inspirant de la linguistique).

⁴ DELAPORTE Yves, 1980. « Le signe vestimentaire », *L'Homme*, vol.20, n°3, pp.109-142

⁵ En effet, Roland Barthes déplorait également qu'il n'existe aucune étude du « système vestimentaire » dans : BARTHES Roland, 1957a. « Histoire et sociologie du vêtement », *Annales. Economie, sociétés, civilisations*, n°3, pp.430-441.

Considérer les différences vestimentaires (vestèmes) dans un « *système de signes*¹ » semble être heuristique pour saisir la condition sociale des intérimaires dans son cadre social.

Nous ne pouvons que difficilement postuler d'un « *système vestimentaire*² » (en tant que manière de se vêtir propre à un groupe humain) dans le cas qui nous intéresse. Néanmoins, observer les variations entre les tenues des intérimaires et des titulaires sur différents terrains peut révéler les dichotomies qui structurent un groupe où des employés aux statuts distincts se côtoient. Le costume (ici le vêtement de travail) contient une dimension « *notificatrice entre le porteur et son groupe* » comme le souligne Roland Barthes pour qui « *c'est sa fonction signifiante qui fonde le vêtement comme fait social total*³ ». Il notifie aux autres le statut de celui qui le revêt tout en signifiant à ce dernier sa propre position, son rang dans la hiérarchie. Et nous allons voir que les habits différents des intérimaires manifestent qu'ils ne font pas partie intégrante des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

○ En « civil »

Généralement, les intérimaires sont vêtus de leur effets personnels au cours des diverses missions qu'ils réalisent. Dépourvus des signes d'appartenance de l'entreprise qui les emploie temporairement, ils n'enfilent pas la tenue de travail que porte leur collègues permanents. Pour Ronan (intérimaire de 25 ans), cet aspect contribue à soutenir le sentiment d'être un « *intrus* ». Nombre d'intérimaires expriment le même point de vue :

« Quand on arrive, on est un peu l'intrus, quoi. Je ne sais pas si on est vraiment intégrés, enfin juste notre statut [silence] ou même les vêtements. A D. [importante usine d'arômes] ils ont les mêmes trucs, la même panoplie. Nous on arrive avec nos habits ou le matériel prêté par Adecco ou Manpower, on voit de suite qu'on n'est pas de la boîte, ça fait une distinction en plus. ».

L'absence d'insignes propres aux entreprises qui les emploient renforce ici la visibilité de leur statut. Cette différence n'est ni choisie, ni affirmée et marque une dichotomie fondamentale entre ces ouvriers. Ne pas « posséder » l'habit uniformisé que portent les permanents ne laisse aucun doute sur le régime contractuel de celui qui en est dépourvu. Le sociologue Henri Eckert écrit que : « *Revêtir l'uniforme de travail signe donc l'entrée effective dans*

¹ DELAPORTE Yves, 1980. Op.cit., p.111.

² DELAPORTE Yves, 1981. Op.cit., pp.3-4.

³ BARTHES Roland, 1957a. Op. cit., pp.437-438.

*l'entreprise*¹ ». L'auteur s'intéresse également aux « *manifestations de résistance à l'uniforme*² » de la part des jeunes ouvriers (embauchés). Ainsi, il décrit autant d'attitudes rétives à l'uniformisation que ne peuvent avoir les travailleurs temporaires. Ces derniers, à l'inverse des titulaires, sont frappés d'une forme d'anonymat (c'est-à-dire renvoyés à la catégorie générale « d'intérimaire ») précisément parce qu'ils ne portent pas l'habit-uniforme que partagent les autres employés. C'est ce qu'exprime Ronan en faisant le lien entre l'« *intégration* » des intérimaires et la « *panoplie* » des salariés fixes qui leur fait défaut.

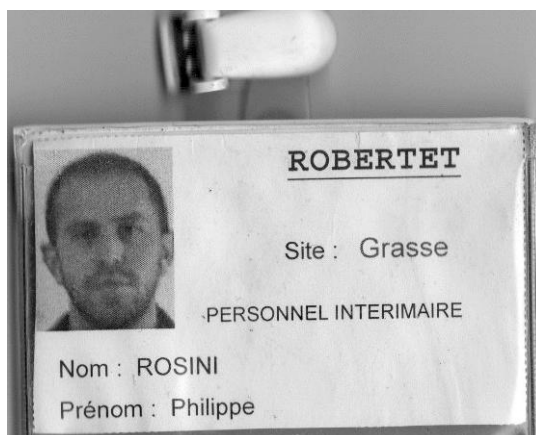
Ponctuellement, les ouvriers « embauchés » de Profalu sont fournis en t-shirts, gilets molletonnés, imperméables, stylos ainsi qu'en briquets estampillés du logo de l'entreprise. Les intérimaires ne sont pas censés avoir accès à ces objets, en dépit de leur ancienneté dans l'entreprise (parfois plus longue que certains collègues permanents). Il arrive tout de même que quelques chefs d'atelier donnent discrètement aux intérimaires « longue durée » de petits objets (stylos, briquets, etc.) mais l'obtention d'éléments plus ostensibles est exceptionnelle. Dans cette usine les intérimaires ne peuvent porter les vêtements munis de l'enseigne de l'entreprise³. Si bien que l'étonnement de tous surgit lorsque cette règle informelle est enfreinte. Ce qui fut le cas lorsque Louis, le chef d'atelier, donna un t-shirt blanc au logo de l'entreprise à deux intérimaires travaillant dans l'équipe du « brut » depuis presque 8 mois. Dès le lendemain, les employés des autres secteurs commencèrent à faire des réflexions amusées aux travailleurs temporaires ainsi vêtus, leur demandant ironiquement s'ils avaient été embauchés récemment. Quelques jours plus tard, Louis déclara en rentrant dans l'atelier : « *ils [la direction] m'ont presque engueulé parce que je vous ai donné des t-shirt. Bientôt ils vont me demander de les récupérer !* ». L'épisode n'eut pas de suite et les intérimaires purent garder ces vêtements. Après une interruption de quelques mois, l'un d'entre eux fut amené à retravailler dans ce secteur avec un employé embauché récemment (Ricardo, 29 ans). Celui-ci s'exclama en voyant l'intérimaire ainsi vêtu : « *maintenant ils donnent des t-shirts aux intérimaires, c'est le monde à l'envers. Moi je suis embauché depuis 3 mois et je n'en ai toujours pas !* » Cet exemple souligne le désordre provoqué lorsque l'on (ici le chef d'atelier qui n'aurait pas dû donner ce type de matériel aux travailleurs temporaires) déroge à la règle suivante : les intérimaires doivent être clairement distincts des employés permanents. Ici

¹ ECKERT Henri, 2006. *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute, p.82.

² Ibid., pp.81-85. Anne Monjaret relève également des mécanismes de rejet du bleu de travail chez les jeunes ouvriers des hôpitaux de Paris ; voir : MONJARET Anne, 2011. « Du bleu de chauffe au jean : Les jeux de l'apparence des « ouvriers » à l'hôpital, entre traditions corporatistes et normes institutionnelles renouvelées », *Sociologie et sociétés*, Vol. 43, pp.99-124.

³ D'ailleurs les employés permanents n'ont pas d'uniformes attitrés et peuvent choisir de ne pas porter ces tenues, d'en porter une partie seulement ou d'alterner avec leurs vêtements civils.

encore, les travailleurs temporaires ne font pas partie de l'entreprise bien qu'ils y travaillent effectivement. Ces tenues « marquées » sont l'apanage des titulaires. Elles sont constituées en emblèmes sociaux qui discriminent ceux qui ne peuvent les porter¹.



14. Badge d'intérimaire à présenter au gardien

- La couleur du régime d'embauche

Ces barrières de statuts peuvent également être clairement signifiées par des insignes et un « code couleur » imposé par l'entreprise utilisatrice. A Robertet, les employés intérimaires doivent être munis d'un badge² sur lequel est inscrit leur régime d'embauche. Et dans la plupart des secteurs de cette usine, les travailleurs temporaires portent des tenues différentes des permanents. Ainsi, lorsqu'un observateur pénètre dans l'enceinte de l'entreprise, il aperçoit des ouvriers vêtus de « bleus », de « blancs » ou de blouses sans pour autant saisir les raisons de cette variété de couleurs. Karim, 19 ans, intérimaire à la laverie apporte une réponse à l'ethnologue-intérimaire : « *En blanc c'est ceux qui ont un CDI et en bleu c'est les intérimaires.* [Je lui demande alors pourquoi Valérie à une blouse blanche alors qu'elle est intérimaire et il me répond :] *C'est les femmes elles ont toute la blouse, intérimaires ou pas.* » Ici, presque la moitié des employés du secteur des « compos » sont vêtus en bleu, donc intérimaires³. Et en fin de semaine, deux intérimaires sont chargés d'apporter à la lingerie plusieurs paniers remplis de tenues de travail souillées. Le lundi suivant, ils retournent chercher ces vêtements propres qu'ils accrochent avec des cintres dans l'atelier. Ces paniers à linge que transportent les intérimaires ne contiennent que les tenues blanches des

¹ Ces attributs contribuent à produire des *effets de corps*, pour reprendre les termes de Pierre Bourdieu, qui fondent « l'esprit de corps » en identifiant l'identité individuelle à l'identité collective. BOURDIEU Pierre, 1985. « Effets de champs, effets de corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol.59, n°1, p.73.

² Voir photos 15 *infra*.

³ Cette identification est plus difficile en ce qui concerne les femmes, les ouvrières portant une blouse identique (ce qui peut conduire à sous-évaluer le nombre d'intérimaires travaillant dans cette usine).

embauchés. Les travailleurs temporaires doivent apporter séparément leurs tenues bleues (ou leurs blouses blanches pour les femmes), pour faciliter la surveillance de la lingerie. Chaque intérimaire est fréquemment rappelé à l'ordre dans un discours récurrent : « *n'oubliez pas de ramener vos tenues si votre mission s'arrête. Sinon elles seront retirées de votre paie !* ». Jusque dans les procédures de contrôle des habits de travail qu'on leur fournit, les intérimaires ne font pas partie du collectif. Ils demandent individuellement à ce qu'on lave leurs bleus et reviennent seuls en chercher des propres. Il n'y a pas d'étiquette nominative sur les vêtements des intérimaires qui sont tenus d'apposer leur badge de travailleur temporaire à chaque fois qu'ils obtiennent une tenue propre. En revanche, ces bleus sont partagés par tous les intérimaires, pourvu qu'ils aient une taille et une corpulence relativement proche. Aucun signe d'appartenance n'y apparaît si ce n'est le partage d'une même condition et d'un même régime temporaire d'embauche.



15. Intérimaires en « bleus ».

Tenue fournie par l'entreprise (Robertet) ; Karim, sur le quai devant la laverie, avec un diable à fût.
(Cl. P. Rosini)

Au travers de ces tenues, la dichotomie entre salariés embauchés et temporaires est claire, visible et matérielle. Pourtant cette règle ne s'applique pas à l'ensemble de l'usine, le secteur des « absolus » y déroge en partie. Les intérimaires qui travaillent dans cet atelier n'ont pas de

tenues personnelles mais sont vêtus de blanc¹ comme les autres ouvriers. Ainsi, il n'est pas rare que les employés des secteurs voisins fassent des réflexions à ces intérimaires : « *ça y est t'es en blanc maintenant, ils t'ont embauché ?* » ou « *tu as de la chance d'être en blanc. Nous on a toujours nos vieux bleus pourris* », etc. Ces propos ne sont pas surprenants dans une organisation du travail où la couleur des habits est considérée comme un code qui reflète l'organigramme. Une fois embauchés, les intérimaires devenus permanents, seront pourvus d'une tenue personnelle de couleur blanche et pourront quitter ces bleus anonymes qui signent leur condition. Comme le souligne Christian Bromberger « *changer de statut, de lieu ou d'occupation c'est aussi changer de vêtements*². » Le vêtement est un moyen de reconnaissance sociale dans la mesure où il permet de situer celui qui le porte dans un système de statuts différenciés³.

A ces statuts, nous pouvons rajouter que l'uniforme de travail est parfois fortement corrélé à la fonction sociale du travailleur et à l'institution qui l'emploie. Surtout lorsque ces salariés sont embauchés dans le secteur du service public. Aussi, on peut comprendre l'importance de la question des différences vestimentaires lorsque celles-ci font l'objet de revendications visant à témoigner du traitement de la main d'œuvre temporaire au sein de l'entreprise publique⁴. Un délégué syndical SUD de la plate-forme ColiPoste de Moissy-Cramayel (77) décrit :

« Déjà, ils [les intérimaires] n'ont pas les mêmes gilets que nous. Nous c'est les rouges, les chefs c'est jaune, normal, et les intérimaires vert. Quand le travail est fini, les intérimaires mettent leur gilet dans un conteneur, ceux de l'équipe suivante les enfilent et ainsi de suite. A la fin ils sentaient mauvais. On s'est battus pour qu'il y ait des gilets propres par équipe. [...] On s'est battus aussi pour tourner sur les postes de travail, et que les plus pourris ne soient pas donnés systématiquement aux intérimaires. C'était la première fois que les intérimaires étaient défendus⁵. »

¹ Ils sont toutefois reconnaissables par leur tenues tachées car ces intérimaires occupent généralement les postes les plus salissants, ne maîtrisent pas les techniques pour éviter de se salir, etc.

² BROMBERGER Christian, 1979. « Technologie et analyse sémantique des objets : pour une sémiotologie », *L'Homme*, vol.19, n°1, p.113.

³ Christian Bromberger, au travers d'une « analyse hiérarchique des significations de l'objet », parle de : « *tactique technique de différenciation sociale* » (Ibid., p.116).

⁴ J'ai eu l'occasion de traiter plus spécifiquement de la question des intérimaires du service public (notamment à La Poste et ColiPoste), voir : ROSINI Philippe, 2012. « Chapitre 3 : Des intérimaires à La Poste : le quotidien d'une main d'œuvre temporaire au sein d'une "entreprise publique" », in GALLENGA Ghislaine (dir.), 2012. *De la porosité des secteurs public et privé en méditerranée. Une anthropologie du service public*, Aix en Provence, Presses Universitaires de Provence, pp.55-72.

⁵ <http://vp-partisan.org/article140.html>.

Les degrés d'appartenance au secteur public sont ici matérialisés par des couleurs et par le soin accordé aux équipements que l'entreprise publique fournit aux travailleurs¹. Les intérimaires se succèdent mais gardent les tenues salies par leurs prédécesseurs. Leurs gilets sont sales et ils « sentent mauvais ». Le délégué syndical souligne que le traitement global de la main d'œuvre temporaire dans l'organisation du travail s'exprime jusque dans l'habillement. Ici, les intérimaires restent cantonnés dans les locaux de la plate-forme sur les postes les plus pénibles. D'autres fois, les intérimaires ColiPostiers et postiers sont chargés de la distribution du courrier et des colis. De ce fait, ils sont amenés à circuler dans l'espace public. C'est alors l'absence d'emblèmes qui vient pénaliser les intérimaires dans leurs tournées.

Parmi les employés du service public, les postiers font partie de ces travailleurs clairement identifiables grâce à une tenue spécifique. A partir des revendications des travailleurs de l'assainissement au sujet des tenues de travail², ainsi que sur leurs usages en tant qu' « *ajustement, tant à des conditions matérielles qu'à des normes parfois conflictuelles* », Agnès Jeanjean écrit :

« Il apparaît toutefois que lorsque les entreprises sont prestigieuses (protection sociale forte par exemple, notoriété...) en porter le nom apporte un peu de soutien face au public, le prestige de l'employeur venant atténuer la dévalorisation de l'activité³ ».

Non seulement, les travailleurs temporaires ne peuvent « profiter » de l'aura de l'entreprise publique qui les emploie mais rencontrent également des difficultés matérielles très concrètes dans leurs tâches quotidiennes. Ici, ce n'est pas tant l'activité de livraison qui est dévalorisée, que le fait de ne pas revêtir l'habit de travail du postier.

Comme nous l'avons vu, les intérimaires sont souvent « oubliés » lorsqu'il s'agit des fournitures allouées aux travailleurs. Au cours de ce terrain à Coliposte⁴, deux voitures manquaient pour la distribution des catalogues⁵. Les intérimaires durent effectuer leurs livraisons avec des fourgonnettes estampillées de l'enseigne du magasin de location. Livrer

¹ Christian Bromberger écrit que « *les différences formelles entre objets partageant les mêmes fonctions traduisent les positions relatives de leurs détenteurs dans le système social.* » BROMBERGER Christian, 1979. Op. cit., p.111.

² JEANJEAN Agnès, 2011. « *Côtoyer le déchet. Le vêtement comme mode d'engagement dans le travail* », in Coll., *S'habiller pour travailler*, Lyon, Editions Lyonnaises d'Art et d'Histoire, pp.114-121.

³ Ibid., p.118.

⁴ Entreprise où sont présents entre 8 et 20 intérimaires tout au long de l'année.

⁵ Deux responsables se rendirent avec les intérimaires présents dans un magasin de location de voitures. Qu'ils durent louer à leur nom pour une période d'un mois, alors que leur mission devait durer 2 semaines.

des catalogues à des particuliers à bord de voitures « banalisées¹ » posa quelques problèmes. Les intérimaires eurent des altercations avec des commerçants, des riverains, des policiers municipaux et d'autres automobilistes n'imaginant pas qu'il s'agisse d'un service délégué de La Poste. L'anonymat qu'ils rencontrent habituellement dans les unités de production se reflétait alors dans le domaine public. Lorsque ces intérimaires se rendirent dans les halls d'immeubles, on les soupçonnait d'y déposer des prospectus publicitaires. Certains habitants rechignaient à ouvrir aux postiers en civil lorsque leurs badges étaient défectueux. Voici, un exemple issu de l'enquête de terrain :

Lors d'une tournée à ColiPoste une dame âgée refusa de me laisser rentrer avec elle dans son hall d'immeuble en menaçant d'appeler la Police. Je dus lui montrer les noms des habitants inscrits sur les catalogues de vente par correspondance en guise de preuve de mon « honnêteté ». Pourtant, elle m'obligea à les laisser, empilés dans le sas d'entrée de l'immeuble, tout en récupérant l'exemplaire qui lui était destiné. Un peu plus tard, j'étais réprimandé par un postier : « *j'étais sûr que c'était un intérimaire qui a laissé ce bordel. Je sais qu'on vous oblige à livrer vite, qu'il y a des quotas et tout... mais après c'est nous [postiers titulaires] qui nous faisons engueuler par les gens !* » (Notes de terrain).

Au-delà de l'expérience du chercheur en immersion, nous pouvons constater que les vêtements, en tant qu'éléments matériels alloués (ou non) aux travailleurs et les signes d'appartenance dont ils sont chargés, peuvent avoir des effets concrets sur l'activité de travail. Dépourvus de tenues et de véhicules identifiables, il était difficile pour les intérimaires de se garer en double file, d'éviter les réflexions agacées des riverains et de finir leur tournée « dans les temps ». Les difficultés que rencontrent les intérimaires pour mener à bien leurs missions dépendent ici d'équipements qui ne sont pas mis à leur disposition. Au-delà de la fonction signifiante de l'objet-tenue de travail, le vêtement doit être considéré comme un outil de travail à part entière, car « *les vêtements de travail sont aussi des outils* », comme le rappelle François Sigaut².

¹ Les livraisons s'effectuent normalement avec les camionnettes jaunes de la poste.

² SIGAUT François, 2007. Op. cit., p.26. Sur la prise en considération des objets en tant qu'emblèmes ou en fonction de leurs usages par l'anthropologie, voir : DIASIO Nicoletta, 2009. « La liaison tumultueuse des choses et des corps : un positionnement théorique », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS, principalement les pages 34-43.

...et comme outil

Outils les plus proches du corps, les vêtements du travail sont l'enveloppe qui accompagne et qui protège les salariés dans leurs tâches. Si les travailleurs sont entravés dans leurs mouvements par des vêtements inadaptés et inconfortables leur activité en pâtit. N'étant que rarement en position de connaître les tâches qu'ils réaliseront, les intérimaires doivent envisager différentes possibilités afin de disposer d'une tenue adéquate. Généralement, les travailleurs temporaires s'habillent avec des vêtements qu'ils n'ont pas peur d'user, car ils ne peuvent avoir la garantie qu'une tenue de travail leur sera fournie. Sur le terrain, on peut constater que les plus jeunes intérimaires n'ont pas toujours ce « réflexe » et se plaignent régulièrement des accros ou des tâches sur leurs vêtements. Souvent, ces jeunes travailleurs sont moqués par les titulaires et les intérimaires plus anciens lorsqu'ils apparaissent avec des habits trop onéreux. Il s'agit souvent de leurs chaussures, comme le fait remarquer Jérôme (intérimaire, 28 ans) alors livreur dans le BTP :

« Certains débarquent avec des baskets flambantes, blanches et tout. Je leur demande s'ils réalisent qu'ils sont sur un chantier. Il y en a un qui comprenait pas, il pensait que c'était à cause des chaussures de sécurité mais il a vu que j'en n'avais pas non plus. Alors je lui ai fait remarquer que les miennes avaient vécu, mais que ses pompes blanches, dans la boue, elles seraient beaucoup moins jolies à la fin de la journée ! C'est là qu'il a compris, du coup il est allé chercher ses pompes de sécu'. Il a eu mal aux pieds pendant deux jours ! »

Les salariés de la l'agence d'intérim disent systématiquement aux intérimaires de se munir de chaussures de sécurité. Celles-ci ne sont pas toujours utiles et certains travailleurs préfèrent disposer d'un plus grand confort souvent au détriment de leur intégrité physique¹. Jérôme préfère avoir des chaussures légères et confortables à cause des nombreux déplacements qu'il doit effectuer dans sa mission de livreur. Cet intérimaire dispose de plusieurs paires de chaussures en plus de ses vieilles baskets : des chaussures de sécurité qu'il laisse dans le camion au cas où quelqu'un viendrait contrôler sa tenue mais aussi d'une autre paire de chaussures qu'il récupère à la fin de sa journée de travail lorsque ses baskets sont recouvertes de boue. Le plus souvent, les intérimaires prévoient des vêtements de rechange au même titre que certains apportent systématiquement de quoi se restaurer au cas où il n'y aurait pas de

¹ Il arrive parfois que les chaussures de sécurité se révèlent presque plus dangereuses pour le travailleur qui les chausse. A la plonge du Club Méd., les agents de nettoyage se plaignaient régulièrement de glisser sur le carrelage du fait de ces chaussures. La plupart des postes ne présentait pas plus de risques de chutes ou d'écrasements que celui des serveurs (plus légèrement chaussés) et des serveuses (souvent en « ballerines »).

cantine sur leurs lieux de mission. Ainsi, nombre d'entre eux amènent des imperméables (au cas où ils seraient exposés aux intempéries), des gants (qu'ils ne sortiront que si on ne leur en fournit pas de neufs) et la plupart disent laisser leurs chaussures de sécurité inconfortables dans leurs sacs ou leurs voitures (qu'ils n'iront chercher que si la situation l'exige ou si on les y oblige).

Les protections vestimentaires, bien que nécessaires pour la sécurité des ouvriers, ne sont pas toujours adéquates dans le travail quotidien, comme le montrent de nombreux travaux en ethnologie ou en sociologie du travail¹. Il arrive dans nombre de professions que le rythme imposé par l'activité empêche leur utilisation. Dans un poste où l'ouvrier est exposé à des projections de substances chimiques et dangereuses comme dans l'industrie du parfum, les ouvriers ne portent que très rarement le matériel de protection obligatoire. Ainsi, à Robertet, des lunettes de protection transparentes sont fournies afin d'éviter le contact des produits avec les yeux ainsi que des gants en caoutchouc. L'agent de nettoyage qui souhaiterait endosser ce matériel se confronterait à l'impossibilité de réaliser son activité. Ses lunettes se couvriraient de buée provoquée par la vapeur d'eau et les objets glisseraient entre les doigts de ses gants recouverts de produits. Deux configurations encore plus propices à l'accident. Les « chefs » le comprennent et tolèrent que les vaisseliers intérimaires ne portent pas ces protections. En revanche, ils exigent parfois que l'intérimaire de la laverie porte des bottes en caoutchouc, comme nous pouvons le voir dans l'extrait suivant.

Lorsque j'étais employé comme vaisselier à Robertet, mon responsable refusa que je porte mes vieilles chaussures de sécurité usées. Pour lui elles n'étaient ni étanches, ni réglementaires et il me donna des bottes bien trop grandes. Ces chaussures appartenaient à Mohammed, l'intérimaire précédent, qui les avait laissées au bas d'une étagère. Je dus attendre l'après-midi pour recevoir des bottes en caoutchouc fournies par Manpower². Ces bottes se sont révélées être un cauchemar pour l'agent de nettoyage que j'étais. L'eau, qui au fur et mesure de la journée s'infiltrait dans mon pantalon, se déversait à l'intérieur de mes bottes, je dérapais sans cesse sur le sol extrêmement glissant de la laverie, tombais plusieurs fois et me faisais chamber par mes collègues. Il me fallait être attentif pour éviter qu'une cuve glissante ne me tombe sur le bout du pied. Ces bottes ont

¹ Je renvoie sur ce point aux deux numéros de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales* paru en 2006 sous le thème « Santé et travail » (n°163 : « Dénis, visibilité, mesure »/ n°165 : « Victimes et responsables »). Voir également : JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., pp.167-170.

² Chaque semaine, je demandais à mon agence d'intérim de me fournir des chaussures de sécurité conforme et chaque fois les employés de Manpower, n'ayant pas ma pointure en stock, disaient qu'ils allaient en recevoir la semaine suivante.

fini à coté de celles de Mohammed et sont probablement portées par un autre intérimaire à l'heure actuelle.

Au cours de leurs missions d'intérim, les travailleurs temporaires se voient confier diverses affaires et outils de travail par leurs collègues permanents. Ceux-ci ont généralement été utilisés par l'intérimaire précédent. Ainsi, Nico (intérimaire de 19 ans) me disait avoir utilisé, lors de sa première mission en tant que « rippeur », des vieux gants troués qui traînaient dans le camion pour effectuer le ramassage des ordures. J'ai pu observer ce cas de figure à plusieurs reprises. Au cours d'une mission à Profalu, un intérimaire d'une trentaine d'année se présenta. David (titulaire) lui demanda s'il avait prévu des gants. Face à sa réponse négative, il se mit à fouiller dans un tiroir du bureau de l'atelier et sortit une paire de gants usés par le dernier intérimaire. En voyant ces vieux gants noircis et couverts d'inscriptions, le travailleur temporaire lui dit qu'il préférerait prendre le risque de se couper avec les profilés plutôt que de « *choper un champignon* ». De même, les bleus de travail confiés aux intérimaires portent souvent le nom d'un salarié absent ou récemment licencié. Ces vêtements ne sont pas toujours ajustés aux gabarits des nouveaux employés qui les portent. Ainsi, il m'est arrivé d'endosser une tenue trop serrée et trop courte lorsque je faisais la plonge au Club Méd. ou de flotter dans un bleu trop grand et ventilé par de multiples trous lorsque je nettoçais le frigo d'arômes alimentaires. Engoncés ou flottant dans leurs habits, les intérimaires sont reconnaissables parmi les autres employés du seul fait de leur apparence comme nous l'avons vu au cours de ce chapitre. Nous avons également répété que les intérimaires ne connaissent pas toujours leurs affectations. Ils ne savent pas s'ils seront amenés à se salir ou non, si une tenue sera fournie, s'il est nécessaire et obligatoire de porter des chaussures de sécurité, des vêtements imperméables, etc.



16. Type de gants prêtés aux intérimaires (Aromatics).
(Cl. P. Rosini)

Aussi, il arrive que les travailleurs temporaires se plaignent de cette absence d'informations. Josselin (24 ans) m'en fera part au cours d'un entretien :

« Dans cette petite usine, ils faisaient beaucoup de bougies parfumées. Et certaines cuves, il fallait les nettoyer dehors à cause de la toxicité des produits. Bon, ok. Mais moi je ne le savais pas ça en arrivant. Que j'allais être vaisselier ou « kärcheriste », toujours dehors et tout. J'avais tout prévu, les gants, le bonnet, parce que je sais qu'il n'y a pas toujours le chauffage dans les ateliers mais je n'imaginai pas que je serais souvent dehors, trempé en plein hiver. Le premier jour, j'ai failli choper la mort, j'étais frigorifié. Après, j'ai pris un K-way et tout mais bon, j'ai failli arrêter à cause d'un rhume. C'est fou, non ? »

Dans cette citation Josselin estime que malgré ses précautions, il lui était impossible d'imaginer qu'il travaillerait dans de telles conditions. Cette méconnaissance a failli lui coûter sa mission. Comme cet intérimaire, Diego (30 ans) fut embauché comme agent de nettoyage dans une PME qui produit des arômes alimentaires. Il arrêta sa mission en milieu de journée. Quelques temps plus tard, il me dira : *« T'as vu les conditions ? Il faisait moins 5 degrés, j'étais trempé, je sentais plus mes doigts avec leur Kärcher d'eau froide. Ils ne m'ont même pas proposé de K-way. Non, c'était pas pour moi, ce taf »*. Ces deux intérimaires ont vécu une expérience très proche. Tout deux ont souffert, dans les différentes acceptions du terme, d'un manque d'informations et de protections vestimentaires adéquates. Cette caractéristique est récurrente dans le travail intérimaire. Il est pourtant difficile d'établir une règle précise concernant les vêtements et le matériel confiés aux travailleurs temporaires. Chaque entreprise a le choix de fournir certains matériaux aux intérimaires (tenues, outils, etc.) ou d'exiger que ces salariés usent de leurs affaires personnelles. Chaque mission contient ses propres caractéristiques. Toutefois, une constante apparaît : les objets que l'employeur fournit aux salariés sont inégalement distribués selon les régimes contractuels. Ce n'est souvent qu'une fois sur les lieux de production que les travailleurs temporaires découvriront ces éléments.

Ces divers exemples, nous permettent de saisir une contradiction majeure qui illustre l'expérience des intérimaires. Ils sont présents, parfois nombreux, travaillent quotidiennement parmi les autres employés mais leur régime contractuel les cantonne à une position d'extériorité. Celle-ci s'observe jusque dans leurs postures et dans les malaises interactionnels qui surgissent lorsqu'ils s'éloignent du rang qu'ils sont censés tenir. De même, la contrainte

des corps révèle des rapports hiérarchiques et symboliques qui marquent les frontières entre « intérimaires » et « embauchés ». Observer les « conduites motrices¹ » dont les travailleurs temporaires font l'expérience nous a permis de constater que la place qui leur est accordée, jusque dans leurs mouvements, est investie par des mécanismes de sujétion.

Nous avons également vu que ce traitement de la main d'œuvre trouve ses appuis dans des aspects très matériels. L'apport du groupe de recherche *Matière à penser* permet de souligner que « *Ces univers matériels ont des effets de socialisation, de différenciation ou d'identification des sujets les uns aux autres au sein de l'institution²* ». En suivant ces auteurs nous pouvons constater que la matérialité des choses et des corps participent à la construction des sujets. Et si « l'habit ne fait pas l'intérimaire », il y contribue dans la mesure où il influe sur son insertion dans les unités de production. Nous avons vu qu'au-delà des différences vestimentaires notables entre ouvriers permanents et temporaires, l'observation de tout un ensemble d'équipements révèle la place qui est concédée aux intérimaires. Lorsque des salariés ne portent pas les « emblèmes » de l'entreprise, ne peuvent déposer leurs affaires personnelles dans des lieux prévus à cet effet, doivent se dévêtir dans des recoins plus ou moins isolés, qu'ils mangent seuls dans leurs voitures, de surcroît garées à l'extérieur, etc., il n'est pas étonnant que les intérimaires se pensent et soient souvent pensés comme des « intrus ». Car si ces structures matérielles orientent les relations entre les ouvriers elles contribuent également à faire incorporer les positions sociales. Aussi, nous pouvons constater que c'est bien souvent la condition d'intérimaire qui produit le sentiment d'être « déplacé », c'est-à-dire d'être et de se sentir étranger dans un espace de travail étranger.

¹ Je me réfère ici au travail du groupe « Matière à penser », qui propose d'étudier les « *conduites sensori-affectivo-motrices observables dans l'activité humaine* », ainsi que dans leurs rapports avec les objets. Pour un résumé succinct voir : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, WARNIER Jean-Pierre, 2006. « Le corps : matière à décrire », *Corps*, n°1, pp.45-52. Pour plus de développements, voir : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit. Les auteurs écrivent par exemple : « *Une étude des conduites motrices étayées en culture matérielle met en lumière leur rôle médiateur dans les techniques de soi et les processus d'assujettissement* » (p.109).

² Ibid.

Chapitre 3

De la répartition des tâches à la délégation du sale boulot

Dans les premiers chapitres, nous avons vu que les travailleurs temporaires ignorent généralement quelle sera leur affectation concrète dans l'unité de production. Après avoir observé les premiers instants de la mise au travail des intérimaires, je propose de focaliser mon propos sur les *tâches* qu'ils effectuent au cours de leurs contrats. Nous allons voir que la variété de ces travaux est fondamentalement liée à l'usage que fera l'entreprise utilisatrice de la main d'œuvre temporaire. Il existe autant de manières d'utiliser ce volant externe de travailleur qu'il existe de missions. Je proposerai néanmoins d'en lister quelques unes en fonction du recours, ponctuel ou régulier, à cette main d'œuvre par l'entreprise utilisatrice. Il s'agira d'interroger la division sociale et technique du travail au regard des différents statuts des travailleurs : la répartition des tâches est-elle corrélée aux régimes d'embauche ? Quelles sont les principales activités de travail réalisées par les intérimaires ? Comment sont-elles considérées ?

Pour répondre à ces questions, je m'intéresserai au sens que les travailleurs donnent à ces tâches. Maurice Godelier rappelle qu'un « *procès de travail ne se réduit jamais à ses aspects matériels et sociaux car ceux-ci impliquent la présence active de divers types de représentations qui en sont une composante essentielle, la part idéale*¹ ». Dans cette optique, je m'attacherai à identifier les diverses valeurs qui environnent les activités confiées aux intérimaires. Nous examinerons dans quelle mesure ces tâches « *confèrent des statuts différents à ceux qui les pratiquent, inférieurs, supérieurs ou équivalents à ceux que confèrent d'autres activités humaines*² ». La construction sociale de la valeur attribuée au travail des intérimaires constituera donc un des piliers de l'analyse. Il apparaîtra que les travailleurs temporaires doivent le plus souvent composer avec des travaux généralement dénigrés par les ouvriers permanents. Nous verrons également que ces tâches sont parfois regroupées dans des postes et des fonctions bien souvent « réservés » aux travailleurs temporaires. Le travail de vaisselier intérimaire en usine en est une illustration quasiment idéal-typique. Toutefois, nous pourrions constater que si l'agent de nettoyage temporaire occupe un poste précis, il devra également faire face à de nombreuses interruptions provoquées par les sollicitations des

¹ GODELIER Maurice, 1991. Op. cit., p.718.

² Ibid.

titulaires. Aussi, la question de la délégation des tâches sera mobilisée afin de saisir comment ce mécanisme influe sur le rythme de travail des intérimaires. Enfin, nous observerons quelques unes des tactiques mises en œuvre par les travailleurs temporaires afin de limiter les effets de cette délégation en cascade. Il ressortira enfin que le principe de la distribution hiérarchique des tâches correspond le plus souvent au statut périphérique que les intérimaires occupent dans les unités de production.

DES USAGES DIFFERENCIÉS DE LA MAIN D'ŒUVRE TEMPORAIRE

Le plus souvent, les travailleurs temporaires s'engagent à effectuer des contrats sans disposer d'une idée précise quant à leur contenu. Ils peuvent, par exemple, réaliser un contrat de quelques heures ou être affectés à certains postes qu'ils occuperont pendant plusieurs mois (voire plusieurs années). Pour les besoins de l'analyse, je distinguerai deux « types » de missions ou, pour être plus précis, il s'agira de présenter les principales configurations dans lesquelles les intérimaires peuvent être placés. Ces modèles ne sont pas exclusifs et plusieurs formes coexistent au sein des unités de production. Ce partage volontaire vise à saisir les usages différenciés de l'intérim par les entreprises utilisatrices ainsi que leurs effets sur les conditions de travail des intérimaires. Je m'appuierai principalement sur les différentes missions réalisées au cours de cette recherche pour en souligner les caractéristiques¹.

Un recours limité et ponctuel

La première configuration correspond à un usage *conjoncturel* du travail temporaire. L'entreprise utilisatrice a ponctuellement recours à l'intérim pour une période délimitée dans le temps et se sépare des intérimaires lorsque son activité ne réclame plus de main d'œuvre supplémentaire. Ce type d'intérim s'observe notamment en cas de remplacement d'un salarié (en cas d'absence, de congés, de suspension du contrat de travail, d'attente de l'entrée en service d'un employé en CDI, etc.). L'intérimaire est alors rapidement formé afin d'effectuer l'ensemble des tâches du poste laissé vacant. Par exemple, le livreur d'une boulangerie qui prend ses congés sera remplacé par un intérimaire qui devra préparer et livrer les commandes dans les mêmes points de vente que son prédécesseur. Il aura des horaires identiques, un emploi du temps similaire et n'effectuera que les tâches qu'exige le poste dont il assure *l'intérim*.

¹ Je renvoie également à la description globale de ces missions pp.53-58.

Toutefois, le principal motif de recours au travail temporaire reste « l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ». Il s'agit alors d'exécuter une tâche occasionnelle, de répondre au caractère exceptionnel d'une commande ou d'un surcroît de travail. Il peut aussi être justifié par un retard (suite à une panne, à une livraison différée, à des intempéries, à un changement des moyens de production, à une réorganisation temporaire, etc.).

Les travailleurs temporaires sont parfois engagés pour des périodes qui peuvent être très courtes. Par exemple, une TPE d'accessoires nautiques embauche un intérimaire pour une journée durant laquelle un camion semi-remorque viendra livrer une grande quantité de marchandises. Le travailleur temporaire manipulera cartons et palettes durant quelques heures et la petite entreprise ne fera appel à l'agence que deux ou trois fois dans l'année. Des travailleurs temporaires peuvent aussi être chargés de démonter les infrastructures d'une usine désaffectée. Sous les consignes d'un ou de plusieurs responsables, ils devront charger le matériel dans le camion de l'entreprise qui a racheté l'unité de production. Leurs tâches seront déterminées par l'employé chargé du démantèlement de l'usine, lui-même dépendant de l'intérêt du nouvel acquéreur pour certaines pièces. L'embauche ne dure que le temps du chantier.

Souvent, les intérimaires sont utilisés pour des déplacements de matériaux. Une entreprise sous-traitante dans le BTP envoie un de ses ouvriers spécialisés secondé par une poignée d'intérimaires sur un chantier. Par exemple, un plombier frigoriste dit aux travailleurs temporaires de décharger le matériel (tuyaux en fonte, VMC, etc.) en certains endroits. Les intérimaires seront également chargés de travaux de rangements et de nettoyage du site avant de rentrer chez eux. Dans ce cas de figure, les intérimaires exécutent des travaux de manœuvres avant d'être remerciés. Les ouvriers permanents prennent le relais après leur départ pour les actions plus « techniques », qui relèvent d'un savoir-faire de métier. Les travailleurs temporaires peuvent être chargés d'assister un employé permanent pour installer un Spa : quelques intérimaires doivent transporter l'objet, le déposer à l'endroit adéquat, assister l'ouvrier de l'entreprise (lui amener les outils nécessaires) puis ranger les emballages. Leur mission s'achève avant que le titulaire ne branche le Spa et prépare sa facture pour les clients. Dans ce type de mission, les travailleurs temporaires n'ont été embauchés que pour porter l'objet, trop lourd pour un seul ouvrier, et les quelques tâches qu'ils réalisent n'offrent qu'un léger gain de temps pour le titulaire. Il reste qu'à chaque prestation de ce type, l'entreprise fait appel à quelques intérimaires, faisant fonction de manœuvres, pour un contrat très court.

D'autres fois, la durée des contrats se fait moins momentanée et s'étend sur plusieurs semaines. Des intérimaires peuvent être sollicités sur un chantier d'agrandissement durant lequel des employés permanents dicteront leurs activités et leurs déplacements en fonction de l'avancement des travaux. Encore une fois, ils exécutent des tâches que les titulaires organisent. Chaque nuit, l'effectif d'intérimaires variera : ces manœuvres temporaires seront regroupés en plusieurs équipes supervisées par un employé permanent. Le chantier terminé, l'entreprise n'aura qu'un recours marginal au travail intérimaire (principalement pour les inventaires et la mise en rayon pendant les soldes). Certaines unités de production font un usage plus fréquent, parfois cyclique, du travail temporaire. Les intérimaires sont embauchés quelques semaines avant et après la fermeture annuelle de l'usine pour accompagner la période durant laquelle les permanents prennent leurs congés, par exemple. Mais le poste qu'occupera le travailleur temporaire ne correspondra pas obligatoirement à celui du salarié absent. Son poste pourra indiquer la mention « aide préparateur » mais il sera parfois uniquement affecté au déchargement des camions, par exemple. Sans permis de « pontonnier » ou de « pontiste », il maniera toute la journée des fardeaux de plusieurs tonnes à l'aide d'un pont électrique et devra gérer les arrivages de marchandises.



17. Ouvrier manipulant un fardeau de profilés (à l'aide d'un pont électrique)
(Cl. P. Rosini)

Lors d'un réel accroissement d'activité, les intérimaires sont embauchés pour des périodes variables mais circonscrites. Une grande entreprise embauchera temporairement de la main d'œuvre pour une hausse prévisible de sa production ou pour une commande urgente. Il peut

s'agir d'une nouvelle saison de catalogues de correspondance à ColiPoste ou d'un congrès au Club Méd., par exemple. Aussi, lorsque les travailleurs temporaires sont engagés en tant que livreurs par ColiPoste, ils passeront plusieurs heures par jours à trier des catalogues, tandis que les livreurs titulaires seront déjà partis sur leurs tournées. S'ils réalisent une mission en tant que « plongeurs » dans un village vacances, ils ne resteront pas cantonnés à un des postes de travail de la « plonge ». Leurs collègues permanents auront des places et des tâches attirées (l'entrée ou la sortie de la machine, le nettoyage des couverts ou des verres, etc.) alors que les intérimaires circuleront sur l'ensemble de ces postes et devront nettoyer les machines, les sols, trier des vaisselles, réorganiser la réserve, ranger du matériel, etc.

Les intérimaires effectuent le plus souvent des tâches qui débordent amplement d'une « fiche de poste » censée renvoyer à l'ensemble des travaux réalisés par un salarié selon sa position dans l'organisation de la production. On peut relever une inadéquation entre le poste de travail et les tâches qu'effectuent les intérimaires une fois sur place. La jurisprudence en la matière a assoupli les cas de recours et a fourni un cadre à cette flexibilité d'exécution : l'entreprise utilisatrice n'est pas obligée d'affecter les travailleurs temporaires à la réalisation des tâches correspondant à l'accroissement temporaire d'activité¹. Ainsi, leur travail consiste le plus souvent à alléger celui des permanents. Les intérimaires circulent dans les entreprises pour effectuer des travaux subsidiaires, ils rangent, nettoient, approvisionnent, déchargent, etc., alors que les titulaires restent sur leur poste. La mobilité des travailleurs temporaires permet ainsi aux embauchés de produire sans quitter leurs places. Les intitulés de manutentionnaires ou de manœuvres entretiennent l'ambiguïté qui environne la définition de leurs tâches. Celle-ci n'est qu'exceptionnellement formalisée.

Postes permanents occupés par des intérimaires

La seconde configuration s'applique aux entreprises qui font un usage *régulier* du travail temporaire. Des intérimaires se retrouvent en permanence affectés à certains postes, ce qui est dérogatoire au droit du travail mais fréquent. Si l'on se réfère au Code du travail, l'article L.124-2 stipule que le recours au travail temporaire « *ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*

¹ La chambre sociale de la Cour de Cassation décrétait en 2003 que : « *La possibilité donnée à l'employeur de conclure un CDD [...] pour l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise n'implique pas pour lui l'obligation d'affecter le salarié à des tâches directement liées à ce surcroît d'activité* ». Cass. Soc., 18/02/2003, n°01-40.470.

utilisatrice ». Cette législation est largement contournée dans le secteur de la fourniture temporaire de main d'œuvre. En effet, il est fréquent que des postes de travail, qui contribuent à l'activité permanente de l'entreprise utilisatrice, soient « réservés » aux travailleurs temporaires. Ils ne remplacent pas de salariés absents (bien que leur contrat puisse indiquer ce motif) et ce type de recours ne correspond pas toujours à un surcroît significatif du volume de production¹. L'effectif d'intérimaires reste néanmoins variable, suivant les fluctuations des carnets de commandes, mais l'entreprise utilisatrice conserve un volant de travailleurs temporaires pour réaliser une partie de son activité. Si l'augmentation de la production peut être prévisible et cyclique, la Loi stipule qu'elle ne peut être « constante et durable² ». Or certaines entreprises utilisent ce motif systématiquement et un intérimaire pourra cumuler des contrats sur une longue période, être remplacé par d'autres intérimaires, etc., sans qu'aucun poste à durée indéterminée ne soit créé. Aussi, la durée de l'accroissement temporaire d'activité est parfois difficile à saisir³. Loin d'être occasionnel ou inhabituel dans certaines entreprises, ce recours à l'intérim peut être qualifié de *structurel*. Au début des années 80, Paul Blanquart pointait déjà ce phénomène :

« Chômage et déqualification se combinent dans l'émergence d'une nouvelle forme de travail : l'intérim. Pratiquement inexistante il y a vingt ans, son utilisation a d'abord été conjoncturelle (remplacement des malades, maternité, phases de surcharge) puis structurelle. Il s'agit aujourd'hui d'un élément régulier et non plus occasionnel de la gestion du personnel. En fait, il s'agit d'une suppression de poste, sans licenciement⁴ ».

L'analyse reste valable et les mutations structurelles qu'impliquent ce mode de flexibilité externe n'ont cessées de s'amplifier⁵. Les postes concernés sont souvent « *au bas de l'échelle* », des « *postes durs* », où le travail est « *ingrat* », pour reprendre les expressions fréquemment utilisées par les ouvriers permanents et temporaires. Les intérimaires les occupent parfois durant plusieurs mois, voire plusieurs années. Dans certaines entreprises, ces

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., pp.92-93.

² Article L.124-1 du Code du Travail.

³ J'ai été intérimaire durant plus de 12 mois d'affilés dans la même usine sur des contrats de travail qui stipulaient tous ce cas de recours. Après la fermeture annuelle de l'usine un intérimaire prendra ma place sous le même régime contractuel comportant un motif similaire.

⁴ BLANQUART Paul, 1982. Op. cit., p.75.

⁵ Le travail temporaire s'est depuis imposé comme une composante majeure des mutations du système d'emploi. Dominique Glaymann écrivait en 2005 (op. cit., p.97) : « *la flexibilisation en général et la montée du TT [travail temporaire] en particulier est un phénomène structurel et non transitoire, même si l'utilisation plus ou moins intense du TT dépend fortement de la conjoncture. Il s'agit alors d'une stratégie offensive visant à dessiner et imposer un nouveau rapport salarial, même si la dimension défensive d'un retour à un « vrai » marché du travail correspondant à la concurrence « pure et parfaite » est présente dans certaines analyses théoriques, même si l'approfondissement de la segmentation salariale est un des effets de la destruction du salariat.* »

postes se révèlent un véritable « passage obligé » vers une embauche plus durable. De variable d'ajustement au caractère conjoncturel, l'intérim sert alors de « période d'essai » prolongée. Toutefois, un salarié ne sera pas engagé par l'entreprise utilisatrice sur ce type de poste. Le travailleur temporaire devra donc y travailler durant une période assez longue sans qu'une diminution de la production ne le renvoie vers son agence. Et ce n'est qu'après avoir gravi quelques échelons dans la division du travail qu'un CDD peut être envisagé. Pour cela, il faut que le postulant soit remplacé par un autre intérimaire sur ce même poste. De ce fait, la trajectoire de ces travailleurs demeure lente et incertaine, bien que ce type de mission soit généralement apprécié du fait de la relative stabilité qu'elles peuvent offrir. Ce cas de figure est particulièrement visible dans des unités de production importante.

En effet, un des postes qui est typiquement destiné aux intérimaires, dans la localité observée, est celui de « vaisselier » en usine. Leurs tâches consistent à nettoyer des ustensiles (des cuves, des seaux, des piles, des entonnoirs, des pompes et autres récipients de grande taille) qui ont accueilli les matières nécessaires à la conception de parfums ou d'arômes alimentaires en quantité industrielle. Le travail de ces agents de nettoyage est très différent de celui du « plongeur » dans la restauration : qu'il s'agisse du rythme des journées de travail, de la taille des outils (appelés « vaisselles » une fois déposés à la laverie) ainsi que de la nocivité des substances et des produits nettoyants. Les principales activités de travail qui incombent au vaisselier intérimaire (ce qui relève ici du pléonasme) dépendent du volume des matières produites par les employés de l'atelier. En fonction de ces quantités et des matières utilisées, les intérimaires devront nettoyer des objets divers, des cuves roulantes pouvant contenir plusieurs centaines de litres aux petits objets nettoyés avec une éponge et de l'alcool. A chacun de ces moyens de travail (récipients, outils/vaisselle) et des substances qu'ils ont accueillies correspondent des modes opératoires spécifiques. Certains objets pourront être disposés dans une machine (voir *infra*, photo 18-19), quand d'autres devront être lavés à l'aide d'un pistolet à eau, de produits décapants ou au « bain-marie ». A ce poste, les intérimaires disposeront d'une autonomie assez importante pour organiser leur journée de travail¹. Ils auront pour seule indication de veiller à ce que la laverie ne soit pas trop encombrée, que le sol ne soit pas trop glissant et que des outils soient toujours disponibles pour les agents de production. Toutefois, le travail au poste d'agent de nettoyage est ponctué *d'interruptions* : l'intérimaire de la laverie étant également chargé d'effectuer le ramassage des poubelles et il est aussi fréquemment sollicité pour donner des « coups de mains » aux

¹ Mohamed (intérimaire de 19 ans) me dira : « *C'est toi qui va remplacer Karim alors, c'est bien. Tu verras le travail n'est pas terrible mais tant que la laverie n'est pas trop pleine ça ira ! Ici, on te laisse tranquille.* »

autres employés, ce qui l'oblige à devoir rattraper ensuite le travail qui s'est accumulé à son poste.



18. La laverie et sa machine (Robertet)
(Cl. P. Rosini)

A Robertet, comme dans de nombreuses usines de cette industrie de la parfumerie - dont j'ai souligné plus haut l'importance pour la région de Grasse -, le poste de « vaisselier » est considéré comme une « porte d'entrée ». La plupart des agents de production (préparateurs, conditionneurs, etc.) disent aux intérimaires qu'eux aussi ont « *commencé à la laverie* ». Les travailleurs temporaires qui sont restés dans l'entreprise ont pu quitter ce poste pour travailler dans l'atelier des « compos », ce qui est une condition nécessaire pour aspirer à un contrat plus durable¹. Si beaucoup d'ouvriers sont entrés dans cette usine par ce poste, soulignons toutefois que plus nombreux encore sont les vaisseliers intérimaires qui n'ont pas pu continuer à travailler dans l'entreprise du fait de l'instabilité de leur condition (retour d'un employé, baisse de la production, inimitiés, etc.).

¹ Selon Ariel Mendez, « *l'industrie aromatique et de la parfumerie s'est longtemps caractérisée par une politique de recrutement d'une main d'œuvre peu qualifiée, formée sur le tas [...] jusqu'à une période récente* » ainsi les savoir-faire relevaient d'une « *transmission orale et interpersonnelle* » des anciens vers les nouveaux qui peut se retrouver. MENDEZ Ariel, 2005. Op. cit., p.20.



19. Infrastructures d'une laverie désaffectée (Aromatics)
(Cl. P. Rosini)

Cependant, toutes les entreprises n'offrent pas ce type d'opportunités. Bien des postes « fixes » n'offrent quasiment aucune possibilité de changement de statut. Les intérimaires peuvent y être employés durant plusieurs mois sans qu'aucune progression hiérarchique ne soit envisageable et sans que la moindre chance d'embauche ne soit probable. Ce cas de figure s'observe par exemple pour les missions d'intérim réalisées en tant qu'« aide-préparateur » au « Brut » de Profalu.

Les intérimaires sont chargés d'assister les titulaires aux divers postes de travail de ce secteur de l'usine. La principale tâche à effectuer consiste à manipuler les profilés en aluminium : contrôle (vérifier que les barres ne soient pas abîmées), stockage et préparation de commandes sont des opérations que permanents et temporaires effectuent en binômes. Les titulaires doivent « rentrer » des profilés dans la machine (au poste dit des « entrées ») ou les « sortir » (à la « prépa ») en fonction des références exigées par les clients. Cette étape ne dure que quelques minutes et « le gros » du travail se résume à ranger les profilés dans des containers ou dans les emplacements du robot. Cette tâche nécessite de la coordination entre les partenaires, il faut effectuer les mêmes gestes au même moment. Sur ce point, les activités de travail réalisées par les ouvriers temporaires et permanents ne diffèrent que très légèrement : les titulaires doivent néanmoins vérifier les stocks et suivre des étapes commandées par un ordinateur. Pendant ce temps, les intérimaires doivent prendre en charge un certain nombre de tâches que leurs collègues n'effectuent qu'exceptionnellement. Au début de la journée, les titulaires « lancent » le robot préprogrammé pendant que les travailleurs temporaires vont chercher de l'eau pour la machine à café. Puis ces derniers installent les containers et les fardeaux aux emplacements que leur indiquent leurs partenaires permanents. Les titulaires ont le temps de boire un premier café et n'assistent que ponctuellement les intérimaires dans ce travail de mise en place. Les intérimaires sont également chargés de sortir les poubelles sur le parking de l'usine. Ce sont eux qui se rendent

dans les autres secteurs de l'atelier lorsque les ouvriers permanents ont besoin d'outils, de machines ou de renseignements. Les intérimaires s'occupent également de diverses tâches plus ponctuelles : compacter les cartons, couper des cornières, ranger des cales en bois. Lorsque le titulaire s'attarde sur l'ordinateur ou que la « cassette » de profilés tarde à arriver, les travailleurs temporaires doivent assister les autres ouvriers du secteur (principalement au chargement et au déchargement des camions). A la fin de la journée, les intérimaires balayent l'atelier pendant que les permanents boivent un dernier café avec les membres de l'équipe suivante. Enfin, les intérimaires peuvent être amenés à nettoyer la « fosse » du robot si ce dernier subit une panne momentanée. En aucun cas les titulaires ne les assistent. Ces derniers attendent que la machine soit à nouveau fonctionnelle¹.



20. Profalu : un intérimaire (Ronan) portant un paquet de cornières flexibles au poste de la « prépa » ; un titulaire de l'équipe de l'après-midi patiente pour « prendre la relève ».
(Cl. P. Rosini)

Dans cette entreprise, les ralentissements de la production demeurent exceptionnels. Les intérimaires qui réalisent ce type de mission bénéficient d'une place relativement stable. Leur contrat ne s'interrompt que durant des périodes très limitées (fermetures annuelles pour les fêtes de fin d'année et au mois d'août, jours fériés, panne du robot, etc.). Le plus souvent,

¹ Le cas échéant, la mission des intérimaires sera interrompue ou prendra fin. Ce sera alors au tour des titulaires de ranger et de nettoyer l'atelier. Si la situation perdure, ils seront en situation de « chômage technique ».

l'entreprise les sollicite de nouveau lorsque l'activité reprend. Néanmoins, il arrive que d'autres travailleurs temporaires les remplacent (du fait d'un conflit passé ou d'une inimitié avec un ouvrier permanent qui ne souhaite plus avoir l'intérimaire « sortant » pour partenaire, par exemple¹). Les intérimaires ne sont que rarement embauchés de façon définitive dans cette unité de production. Pourtant, la plupart (si ce n'est la quasi-totalité²) des ouvriers permanents sont entrés dans cette usine en tant qu'intérimaires. Aussi, les possibilités d'embauche, bien qu'exceptionnelles, ne sont pas totalement exclues. Durant la période de terrain à Profalu (2003 à 2009), les embauches d'intérimaires « longue durée » ont principalement été provoquées par des démissions³ (5), des renvois (3) et plus rarement par des départs à la retraite (1). Pour être engagés sur un contrat durable, les intérimaires doivent « profiter » du départ d'un titulaire. Une fois embauchés, les anciens intérimaires devenus salariés « permanents » (du moins bénéficiant d'un CDD contracté directement avec l'entreprise) n'auront plus à leur charge un certain nombre de travaux. La portion de travail que les embauchés évitent est assumée par la main d'œuvre temporaire. Dans cette division du travail, la distribution des tâches demeure inséparable du statut des salariés.

Afin de terminer cet examen des usages durables de l'intérim, il reste à aborder la situation des intérimaires employés au sein d'entreprises où le *turn-over* est extrêmement élevé. L'unité de production fait ici un recours quasi-constant à la main d'œuvre temporaire pour des postes d'exécution. Les intérimaires s'y succèdent à intervalles réguliers : ils y travaillent durant une période assez courte, leur contrat s'achève puis ils occupent à nouveau la même place quelques jours plus tard (encore faut-il que l'entreprise fasse appel à la même agence et que cette dernière n'y envoie pas d'autres ouvriers). Les conditions de travail y sont souvent très dures et il n'est pas rare d'observer qu'après ce premier séjour les travailleurs temporaire ne souhaitent plus retourner dans ces unités de production. Il se peut également que les intérimaires mettent volontairement fin à leur contrat dans ces entreprises. Dans la localité observée, ce sont souvent des usines de conditionnement « sur chaîne » qui correspondent à ce profil. Je n'ai pas eu l'occasion d'observer directement le travail dans ces unités de production. Néanmoins, ces missions m'ont été régulièrement décrites lors des entretiens.

¹ Il se peut également que l'entreprise utilisatrice fasse appel à une autre agence.

² Seuls les ouvriers travaillant depuis plus de 20 ans dans cette usine semblent avoir été embauchés directement.

³ Selon l'ensemble de mes interlocuteurs (ceux qui restés *et* ceux qui sont partis), ces démissions sont favorisées, d'une part, par les conditions de travail (répétitives et pénibles) et, d'autre part, par une rémunération jugée insuffisante et trop peu évolutive malgré l'ancienneté des ouvriers.

Généralement, mes interlocuteurs n'y ont travaillé que durant un temps limité¹. La plupart ont occupé un poste de travail que l'on peut qualifier de « mobile » : leurs tâches consistaient à approvisionner une chaîne de conditionnement ou à dégager le matériel en « bout de chaîne ». D'autres ont travaillé directement « sur la chaîne », ces intérimaires étaient chargés de tâches répétitives (enfoncer des pièces avec un marteau, ranger des flacons dans des cartons, fermer des bouchons, etc.). Paradoxalement, ce second type de poste semble accuser moins de défections. En effet, les travailleurs temporaires ayant connu les deux configurations disent que les postes les plus répétitifs et les tâches les plus parcellaires sont préférés aux postes soumis à de nombreux changements. En outre, ce sont les intérimaires les plus « anciens » qui bénéficient des travaux les plus continus. Tous ont néanmoins insisté sur la pénibilité des conditions de travail et sur la « *mauvaise ambiance* ». Au cours des entretiens certains qualificatifs ont été récurrents pour décrire ces missions : les cadences sont « *intenable* », le rythme est « *inhumain* », les relations sont « *pourries* », etc.²

Ces contrats, que Matthieu qualifie de « *missions poubelles* » au premier chapitre (voir *supra*, p.88), apparaissent souvent très tôt dans la carrière des intérimaires (quel que soient leur âges et leur parcours professionnel). Catherine Faure-Guichard écrit à ce propos :

« Les toutes premières missions d'intérim [...] sont l'occasion d'expérimenter l'extrême pénibilité des conditions de travail de certains postes qui sont « réservés aux intérimaires » et plus encore aux nouveaux intérimaires, dans la mesure où ces postes, particulièrement éprouvants, connaissent un turn-over très élevé, étant délaissés dès que possible³ ».

En effet, les intérimaires occupent des postes souvent pénibles qu'ils tentent de quitter dès qu'une nouvelle place se libère dans l'entreprise qui les emploie. Ce constat ne se limite pas aux usines fonctionnant sur le modèle du travail « à la chaîne » en flux tendus. Ces places « réservées » ne seront pas toutes aussi difficiles, comme nous venons de le voir. S'ils occupent une position différente de celle des titulaires dans la division du travail, les intérimaires peuvent également changer de place et améliorer leur condition au sein des unités

¹ Thibaut (19 ans), Matthieu (26 ans) ou William (24 ans) n'y ont travaillé que quelques mois au début de leur « carrière » dans cette forme d'emploi. D'autres – comme Florent (26 ans), Ronan (24 ans) ou Isabelle (20 ans) ont quitté ces postes au bout de quelques jours ou de quelques heures. Seules deux ouvrières (Valérie, 42 ans, et Valentine, 29 ans) rencontrées au cours de missions en usine y sont restées quelques années. Après avoir été intérimaires durant plus d'un an elles ont été embauchées respectivement comme ouvrière sur machine et responsable d'équipe.

² Mes interlocuteurs ont également souligné que les femmes et les intérimaires sont surreprésentés dans ces usines (ce qui est, selon eux, une caractéristique des missions les plus dures).

³ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.77. Ce phénomène s'observe également dans l'industrie automobile avec les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004, op. cit.), par exemple.

de production. Néanmoins, chaque fin de mission renvoie les travailleurs temporaires au début d'un parcours qu'ils ont accompli de nombreuses fois. Leur passage éphémère sur des postes qui perdurent signe l'instabilité et la précarité de leur condition. Dans son aspect le plus matériel (le travail à effectuer), l'intérim fait naître chez nombre de travailleurs le sentiment d'être insignifiant et de pouvoir être remplacé par des centaines d'individus dans la même situation d'emploi¹. Pour se différencier de cette masse de travailleurs, il leur faut « s'accrocher » à ces postes, effectuer correctement les travaux demandés, en espérant améliorer leur condition, sans que la mission ne soit écourtée. Certains d'entre eux m'ont dit avoir le sentiment d'être un peu plus privilégiés que d'autres parce qu'ils estiment avoir encore la possibilité de faire leurs preuves (grâce à leur âge, leur condition physique, leurs ressources économiques, leur situation familiale, etc.), sans pour autant oublier que rien n'est assuré tant qu'ils seront embauchés sous ce régime.

Nous venons de voir, dans les grandes lignes, plusieurs types d'intérim (conjoncturel et structurel) qui renvoient à des configurations spécifiques. A ces recours différenciés à la main d'œuvre temporaire correspondent des postes et un ensemble de tâches plus ou moins bien définies. Souvent, régime d'embauche et poste de travail se confondent et la division du travail cantonne les travailleurs temporaires à une place déterminée. Si les intérimaires peuvent être affectés à un poste de travail précis, ils restent néanmoins confrontés à une nébuleuse d'activités qui n'étaient pas initialement mentionnées par l'agence. Et de nombreux travaux qui « débordent » de la description du poste leur seront imposés. C'est parfois l'intitulé de leur contrat de travail qui autorise, à travers son imprécision (manutentionnaire, manœuvre, etc.), cet enchevêtrement de tâches hétérogènes. Mais avant d'aborder les modalités de l'attribution statutaire des activités de travail, il reste à préciser la manière dont sont considérés les travaux confiés aux intérimaires au sein des unités de production. Par le biais des tâches qu'ils effectuent et des postes qu'ils occupent, les travailleurs temporaires s'inscrivent dans un ordre hiérarchique qu'il faut dès lors analyser.

HIERARCHISATION DES TACHES ET DES TRAVAILLEURS

Dès qu'ils pénètrent dans les unités de production, les intérimaires prennent place dans une structure hiérarchique particulière. Celle-ci correspond généralement à une division du travail qui distribue des postes et des tâches auxquels sont associées différentes valeurs. Afin de

¹ Je détaillerai les angoisses que suscite cette position par la suite.

saisir la place que les intérimaires occupent dans les entreprises, il importe de prêter attention à ces « *représentations qui attachent une valeur positive ou négative à un individu ou à un groupe selon la tâche (matérielle ou symbolique) qu'il accomplit et lui confère un statut dans une hiérarchie sociale* », comme le précise Maurice Godelier¹. L'auteur rappelle que ces représentations n'ont de sens qu'à l'intérieur d'un système de valeur², définissant et légitimant la répartition des tâches dans une société (entre femmes/hommes, aînés/cadets, maîtres/esclaves, etc.). Dans les lignes qui suivent, afin d'examiner la condition sociale des intérimaires à partir des activités concrètes qui leurs sont attribuées et des représentations qui s'y agrègent, j'ai choisi de prêter attention à la position des travailleurs dans différents procès de production. Toutefois, nous prendrons principalement l'exemple de la vaisselle en usine de parfums et d'arômes. D'autres missions seront également considérées mais plus succinctement. Ce choix tient au fait que le poste d'agent de nettoyage illustre d'une manière particulièrement représentative la place qu'occupent les intérimaires dans les entreprises ; comme nous l'avons vu le poste de vaisselier est exclusivement occupé par des travailleurs temporaires, il constitue une « porte d'entrée » dans l'entreprise tout en restant précaire. Nous verrons plus en détails les discours que tiennent les travailleurs permanents et temporaires sur la « laverie » et sur les tâches des ouvriers qui y travaillent. Il s'agira de comprendre comment et pourquoi les postes et les travaux qu'effectuent les intérimaires sont le plus souvent dévalorisés par l'ensemble des ouvriers.

La laverie en usine de parfums et d'arômes : un point de départ vers l'embauche ou la fin de mission

Dans la production de parfums et d'arômes, les matières premières et de synthèses sont extraites de diverses manières (à l'aide de solvants, distillées en alambics, chauffées, refroidies, filtrées, etc.). La transformation des substances « brutes » en produits « finis » requiert un certain nombre d'outils et de récipients mais aussi diverses machines et lieux de stockage. Ces différents moyens de travail doivent être nettoyés avant chaque nouvelle opération. Un seau mal lavé peut contaminer³ une cuve de plusieurs centaines de litres et obliger les différents ouvriers à recommencer leur « composition ». Un fût d'arômes alimentaires sera refusé au « contrôle qualité » si l'un des entonnoirs utilisés présentait des

¹ GODELIER Maurice, 1984. Op. cit., p.198.

² « *Ce système de valeur constitue l'un des effets dans la division du travail du jeu des rapports de production.* » Ibid.

³ Terme utilisé par les employé(e)s des laboratoires.

traces d'une matière indésirable. La propreté de ces éléments est donc déterminante dans cette industrie. Pourtant, travailler en tant qu'agent de nettoyage en usine reste une position peu enviable selon la plupart des ouvriers. Poste subordonné, « *en bas de l'échelle*¹ », salissant, exposé à l'humidité et aux produits souillés, la fonction de vaisselier se définit principalement aux travers d'attributs négatifs. Nous allons voir que le fait que ce poste soit occupé par des travailleurs extérieurs (relevant d'une forme de sous-traitance interne à l'entreprise) contribue à dévaloriser le travail de celui qui y est affecté.

L'intérimaire qui débute sa mission à la laverie réalise rapidement qu'il se situe à l'échelon le plus bas de la hiérarchie officielle et symbolique de l'usine. J'ai pu le constater à de nombreuses reprises lors de mon terrain à Robertet. Dès les premières secondes à ce poste, Thierry (45 ans), un responsable d'équipe aux « compos », dira :

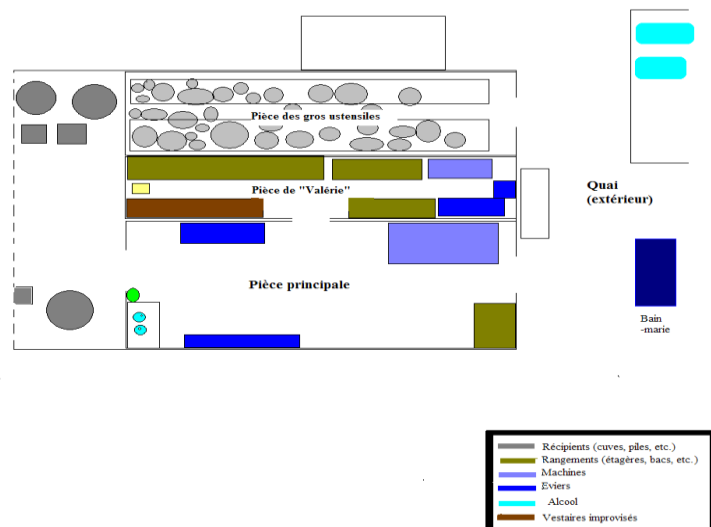
« Tu vas remplacer Karim à la vaisselle. Lui, il a déjà remplacé Mohamed il y a quelques mois. C'est un bon gars Karim, il se débrouille bien. Il a assez donné à la vaisselle, il mérite d'être formé pour les compos. Hein Karim ? ». Il poursuit « *mais tout le monde peut y arriver* ».

Selon Thierry, la progression hiérarchique des ouvriers temporaires débute à cet endroit de l'usine. Effectivement, Mohammed, bien que toujours intérimaire, est devenu « aide-préparateur » en équipe lorsque Karim l'a remplacé à la vaisselle. L'arrivée d'un nouvel intérimaire a permis à Karim de quitter la laverie afin d'être formé au conditionnement en horaires de journée. Selon le responsable, cet intérimaire a « *assez donné* » à ce poste et « *mérite* » de le quitter. Je me rendrai compte par la suite que beaucoup d'employés (les chefs y compris) disent avoir « *commencé à la vaisselle* ». En laissant sous-entendre que « *tout le monde* » peut quitter la laverie pour une place plus valorisée, Thierry signifie au travailleur temporaire qu'un avenir au sein de l'entreprise reste envisageable si le postulant fait preuve de persévérance. Cet aspect a pour effet d'entretenir l'investissement du travailleur à un poste qui est, aux yeux de tous, « *difficile* », « *usant* » et « *salissant* », pour reprendre les adjectifs les plus fréquents.

Régulièrement les ouvriers permanents et temporaires ont insisté sur le caractère « *ingrat* », voire indigne de cette fonction. En dépouillant mes carnets de terrain, j'ai pu relever que la dévalorisation de cette tâche était mentionnée au travers d'une question récurrente et déclinée de diverses manières : « *ça va ? Ce n'est pas trop dur / pénible / chiant / la merde ?*, etc. ».

¹ Expression la plus souvent utilisée pour décrire les postes occupés par les intérimaires et systématiquement mobilisée pour décrire le travail à la laverie.

Tout en manifestant une certaine sollicitude à l'égard du vaisselier-intérimaire, ces propos révèlent, sans ambages, la façon dont est considérée son activité. Ces questions visent également à cerner si l'intérimaire est disposé à tenir son poste et ne mettra pas de lui-même un terme à son contrat. En effet, ces postes « réservés » aux intérimaires sont ceux qui accusent le plus grand nombre de défections. Et la laverie reste le secteur de l'usine où la rotation de la main d'œuvre temporaire est la plus importante. Des intérimaires y travaillent et s'y succèdent pour des périodes plus ou moins longues.



21. Agent de nettoyage intérimaire (Valérie) à la « petite vaisselle » ; Plan sommaire de la laverie (Robertet) (Cl. P. Rosini)

Valérie (intérimaire de 42 ans), qui travaillait depuis plusieurs mois à la « petite vaisselle » avant mon arrivée, me dira que plus d'une dizaine d'intérimaires ce sont succédés à la laverie :

« Quand je suis arrivée c'était Pascal, puis Mohammed. Ensuite un ou deux qui ne sont pas restés. Après c'était Bouna, puis encore Momo, Karim et toi. Entre eux, il y en a eu d'autres mais je me rappelle plus bien. Il y en a un qui est resté qu'un seul jour, il a dit : « l'odeur du parfum toute la journée, moi, c'est pas mon truc, je supporte pas ». Tu parles, c'était une excuse. Il ne voulait pas travailler, pas trop se fatiguer ou un truc comme ça. Parce qu'il s'attendait à quoi en venant dans une usine de parfum ? ».

Ce poste connaît un *turn-over* relativement important dans une usine pourtant réputée fournir des contrats durables aux intérimaires. Certains ont été révoqués suite à une baisse de production¹. Selon Valérie certains intérimaires ont parfois décidé de mettre un terme à leur

¹ Le départ du dernier travailleur temporaire oblige son prédécesseur à retourner travailler à la laverie. Nous pouvons constater qu'un intérimaire (Mohammed, en l'occurrence) a occupé ce poste à plusieurs reprises.

mission en invoquant des raisons qui lui paraissent quelque peu farfelues. Ces justifications méritent d'être interrogées par le prisme de la division du travail et des valeurs qui environnent la tâche que le travailleur temporaire accomplit.



22. Agent de nettoyage intérimaire à la « petite vaisselle » d'une PME spécialisée dans les arômes alimentaires.
(Z.I. de l'Argile, Mouans-Sartoux, 06)
(Cl. T. Gérard)

Au cours de cette recherche, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un intérimaire qui décida de quitter sa mission avant la fin de sa journée (à la laverie d'IPRA¹) en invoquant une difficulté à supporter les odeurs. Nous étions deux intérimaires embauchés ce jour là. Ma mission ne devait durer que quelques jours et consistait à nettoyer une pièce réfrigérée où étaient entreposés les produits pour la confection d'arômes alimentaires. Au même moment, un autre intérimaire débutait un contrat d'agent de nettoyage à la vaisselle qui aurait pu s'étendre sur plusieurs mois. Dans cette PME, une partie de la laverie (la « grosse vaisselle ») est située à l'extérieur, sur un quai de stockage, et se résume à un karcher d'eau froide posé par terre. Dès son arrivée, l'intérimaire semblait dépité devant les monticules de cuves et de récipients qui jonchaient le sol. Il n'effectua qu'une demi-journée de travail, exposé au froid

Lorsque ma mission à ce poste s'acheva, suite au retour de deux salariés, Karim fut contraint d'occuper à nouveau cette place.

¹ Je renvoie ici encore à la description de ces missions, pp.56-58.

hivernal et à l'eau glacée du Karcher, avant de demander son compte. Trois mois plus tard, il me fournira plus de précisions sur ce départ. Il s'appelle Diego, il a 29 ans. Il a longtemps travaillé en intérim et s'est fait embaucher dans le secteur des arômes d'une grande usine (Robertet) pendant quatre ans. Il y avait commencé une formation de préparateur mais, son CDD n'étant pas renouvelé, il renouait alors avec l'intérim. Au cours de notre conversation, il dira que Manpower lui avait « parlé d'un poste de préparateur » pour cette mission à IPRA :

« Moi, j'étais pas venu pour ça. En tout cas ce n'était pas le but de la mission normalement mais ils m'ont mis à la vaisselle. J'ai sorti une excuse, l'odeur, un truc dans le genre et je ne suis pas resté. Si on me prévient d'accord mais sinon... t'as vu comment c'était. »

De lui-même, Diego qualifie sa justification d'« excuse ». Il a travaillé plusieurs années dans cette industrie et en connaît l'environnement olfactif. Le fait que Diego ait une longue expérience de l'intérim et qu'il ait réussi à accéder à un statut (et un savoir-faire) plus valorisant n'est pas sans rapport avec son désistement¹. En effet, il sait que le travail qu'il doit effectuer est situé au plus bas de l'échelle hiérarchique en vigueur dans les unités de production. Diego me dira qu'il n'a « aucune envie de recommencer à zéro » ce parcours qu'il a déjà emprunté il y a plusieurs années. S'étant senti floué par l'agence, il a choisi de refuser d'effectuer sa mission jusqu'à son terme. Il me dira qu'il n'aura pas de mal à trouver une mission plus convenable et conforme à ses aspirations, en précisant : « *c'est dur de faire pire comme boulot.* » Si le départ volontaire de Diego est d'abord lié à la place qu'il était censé occuper dans l'unité de production, l'intérimaire évoque également les conditions de travail pour justifier son refus de mener le contrat à son terme. Ces deux aspects expliquent dans une large mesure l'important *turn-over* attaché à ces postes. Par ailleurs, les ouvriers ayant un peu d'ancienneté rechignent à effectuer ce travail de nettoyage et les intérimaires qui y sont affectés réalisent rapidement sa pénibilité sans être assuré d'une progression contractuelle. Aussi, les titulaires ne sont pas dupes vis-à-vis des « excuses » des travailleurs temporaires. Ils connaissent les conditions de travail et le peu d'estime que portent l'ensemble des ouvriers à cette place. J'ai pu l'observer lorsqu'un responsable vint me proposer « *de rallonger* » mon contrat suite au départ de Diego. Voici la retranscription de notre conversation :

- « *Vous cherchez un boulot en particulier ? Parce qu'ici on a besoin de quelqu'un. [...]*
Mais je vous préviens tout de suite, c'est pour la vaisselle. Vous avez vu les conditions. [Je décline son offre. Il poursuit en espérant que je me ravise.] Je comprends. Peu de gens

¹ La question des défections volontaires de postes sera abordée plus en détails dans le Chapitre 11 de cette Thèse.

acceptent. C'est comme le gars de ce matin, il n'est pas resté. Il nous a dit que c'était à cause de l'odeur, mais bon, c'est à cause du travail. C'est vrai que c'est ingrat comme travail.

- C'est ce que je faisais à Robertet.
- *Vous connaissez alors... C'est ingrat, on est trempé, dans le froid en plus. Vous n'aviez jamais vu ça je suppose ? A Robertet, ce n'est pas les mêmes conditions, hein ?*
- Non, c'est vrai. C'est à l'intérieur, il y a une machine pour la petite vaisselle.
- *Ce qu'il faut savoir, c'est qu'on a eu une année difficile. Ils comptent faire construire. Si quelqu'un acceptait de faire ce poste pendant quelque temps dans ces conditions, peut-être qu'ils... Enfin, ils en tiendront compte dans les nouveaux locaux et ça peut déboucher sur une embauche, un CDD... Alors, c'est à vous de voir. En tout cas, s'ils n'ont pas de travail à Manpower, vous savez qu'ici on est intéressés. »*

Dans cette conversation, le responsable énonce les « véritables » raisons du départ de Diego. En me faisant cette proposition, il n'évacue pas l'aspect dégradant d'occuper un poste dans de telles conditions de travail. Quelques heures plus tard, un « épisode » viendra confirmer cette dimension. Suite au désistement de Diego, un ouvrier d'une vingtaine d'années était affecté temporairement au nettoyage de la « grosse vaisselle » sur le quai. Il lavait des cuves au Karcher sous les quolibets de ses collègues :

« Allez, Monsieur Propre ! Vas-y astique Conchita, etc. » Lorsqu'il apprit que ma mission s'achevait le lendemain, il dira : *« Ils vont mettre qui alors ? Sûr que ça va être moi. Bon, ça ne me dérange pas, je passe le temps. J'en ai vu des intérimaires qui ne sont pas restés. Au moins 5 ! »* Un cariste de l'entreprise, en pause sur le quai, poursuivit la conversation :

« Là [la vaisselle], des intérimaires, j'en ai vu au moins 100, j'ai arrêté de compter. Les gars ne restent pas. Surtout en hiver. C'est pareil, ils [la direction] ne veulent pas faire un lieu convenable. Si au moins ils [les intérimaires] avaient une formation au bout d'un moment, mais c'est loin d'être sûr. Ils [la direction] ont ce qu'il faut comme employés mais c'est juste à la vaisselle que ça couille. »

Dans cet extrait, nous pouvons constater que le jeune ouvrier (récemment embauché par l'entreprise après y avoir été intérimaire pendant plus de 6 mois) qui remplace Diego subit les railleries de ses collègues. Ces moqueries étaient directement liées aux tâches qu'il effectuait : les intérimaires sont moins exposés à ce type de plaisanteries principalement parce qu'ils sont davantage « à leur place » sur ces postes. Le fait qu'un ouvrier « appartenant » à l'entreprise

effectue un tel travail semble déterminant pour comprendre les railleries dont il est l'objet. De plus, les salariés permanents soulignent que peu de travailleurs, y compris temporaires, acceptent de travailler à la vaisselle de leur usine. Ici encore, les conditions de travail sont mobilisées pour expliquer les désistements des postulants. Le cariste dit également que les intérimaires de la vaisselle doivent faire face à un environnement de travail contraignant sans pour autant être assurés d'une quelconque progression hiérarchique et contractuelle. Ainsi, la rotation de la main d'œuvre sur ces postes ne peut se comprendre sans appréhender la double dimension qui les caractérise ; à savoir, les possibilités qu'ils offrent en matière d'embauche et la nature des activités qui y sont effectuées.

La différence majeure entre les laveries d'IPRA et de Robertet réside dans les perspectives d'avenir qui environnent le poste d'agent de nettoyage. A Robertet, le discours quasi-mythique qui consiste à dire que même les chefs ont commencé à la laverie permet d'entretenir l'espoir de jours meilleurs. A la différence d'IPRA, la présence d'anciens ouvriers qui ont effectivement exercé la fonction de vaisselier renforce cette conception. Il reste que la place de vaisselier intérimaire demeure dévalorisée dans ces deux usines. Ainsi, lorsque j'occupais le poste de vaisselier à Robertet, un des responsables (qui m'avait pris d'affection) me dira qu'il fallait espérer qu'un employé « *tombe dans une cuve* » pour que je puisse quitter la laverie. A la première occasion, il me trouva une place d'agent de production dans le secteur des « absolus ». Cette partie de l'usine comprenait également une laverie qui était un peu plus rudimentaire que celle des « compos » (tous les objets devaient être lavés à la main, au bain-marie ou au pistolet à eau). André, un intérimaire âgé (54 ans), n'y resta que quelques jours disant qu'il avait « *passé l'âge de ce genre de boulot* ». André estimait que ce type de poste ne correspondait pas à un travailleur de son âge. C'est une place de « *jeune* », sur laquelle il faut « *faire ses preuves* ». Comme nous l'avons vu avec le désistement de Diego, l'offre d'emploi est ici en inadéquation avec la trajectoire souhaitée par le travailleur. Le départ d'André fut suivi par l'arrivée de Christophe (intérimaire de 28 ans). Peu coutumier de ce type de mission, il s'exclama au bout de quelques heures : « *C'est vraiment un boulot de merde. De taulard ! Faut sortir de taule pour accepter !* ». Puis Christophe se renseigna auprès des ouvriers sur les possibilités de changer d'affectation¹. Pierre (titulaire d'un CDD, 36 ans), lui dit y être resté 2 ans², avant d'être affecté aux « batteuses ».

L'occupation durable d'un poste de travail dévalorisé constitue pour nombre d'intérimaires l'unique moyen d'améliorer sa condition. Mais supporter quotidiennement le travail et la

¹ Christophe profita de mon départ pour tenter, sans succès, de me remplacer à la glacière.

² Aux « compos », un ouvrier (Robert, 49 ans) aura occupé le poste de vaisselier pendant plus de 10 ans.

place minorée que confère le statut de vaisselier intérimaire demeure une épreuve. Et si chaque travailleur temporaire doit y faire face, beaucoup d'intérimaires abandonnent en cours de route. Pourtant, plus nombreux sont ceux qui acceptent les contraintes de cette mise à l'épreuve : ils parviennent à travailler à la laverie pendant plusieurs années, tout en espérant qu'une fin de mission ne vienne pas ruiner leurs chances de voir une place se libérer.

○ Une question de parcours

Au travers de leurs tâches les plus concrètes, les travailleurs s'inscrivent dans une hiérarchie qui va au delà d'un simple positionnement formel. La place des ouvriers se matérialise au travers d'une série d'objets, d'espaces, d'infrastructures et de règles formelles ou informelles, inégalement distribués selon les statuts des travailleurs. Nous avons vu dans le chapitre précédent que les travailleurs temporaires occupent un rang spécifique dans les unités de production. Aussi, lorsque les intérimaires procèdent à des activités qui s'éloignent de leurs attributions habituelles, beaucoup y voient une forme de promotion à saisir. Sans changement effectif et réel de régime d'embauche, les intérimaires qui occupent d'autres fonctions s'élèvent dans un classement informel qui ouvre à des activités plus valorisées. Ils prennent enfin part à l'échelle de valeur « symbolique » que partagent les ouvriers embauchés.

Ce premier pas vers le groupe s'agrège aux processus de différenciation qui le travaillent. C'est le cas lorsqu'un intérimaire passe d'un poste d'agent de nettoyage à un poste d'agent de production, par exemple. Si le travailleur temporaire perçoit un salaire identique, sans être embauché par l'entreprise utilisatrice pour autant, il est néanmoins félicité par ses collègues : « *T'as de la chance d'être aux absolus, c'est bien, c'est plus intéressant qu'à la vaisselle* » ou « *c'est dur de faire pire ! Tu ne vas quand même pas ranger des bassines toute ta vie* », etc. Cette nouvelle position se révèle parfois davantage pénible et contraignante : les activités de l'agent de production peuvent être plus répétitives, le cadre plus bruyant, l'odeur plus forte, les relations entre collègues plus tendues, etc. Néanmoins, les opérations techniques qu'effectue l'intérimaire à ce nouveau poste sont jugées plus gratifiantes¹. Plus proche du

¹ Ce fut le cas lors de mon affectation comme agent de production au secteur des « Absolus » de l'usine Robertet. Seuls deux intérimaires m'avaient prévenu des conditions de travail dans ce secteur. Le premier, Steve (27 ans), qui occupait la fonction de conditionneur aux compos, avait été employé pendant quelques mois aux absolus : « *T'es aux absolus ? En haut ! Tu vas déguster... Le taf est horrible mais tu peux être avec des mecs cool ou faire un truc plus tranquille avec des connards. Mais là-bas ça sent vraiment... [L'odeur aux compos est pourtant très forte] J'ai vomi du sang pendant trois semaines.* » Naoufel (intérimaire de 30 ans), s'exclama lorsqu'il entendit notre conversation : « *Comment c'est chiant là-bas ! Tu dois surement remplacer Hosni ! T'es pas bien tombé* ». À ces deux exceptions près, tous mes anciens collègues m'ont félicité, comme Peppino (cariste de 55 ans) qui a rajouté aux congratulations habituelles : « *C'est bien, tu connaîtras plus de choses. Au moins,*

travail de production, « raison d'être » de l'usine, cette affectation lui offre une meilleure position dans la division des tâches et des valeurs qui y sont associées. Cette valorisation de l'activité de production tient à des dimensions à la fois hiérarchiques et symboliques. Placé à la fin du procès de production, non pas au niveau du produit fini mais à celui du nettoyage des outils qui ont servi à la création, le poste de la laverie reste celui qui a le moins de prestige. La vaisselle agit comme un repoussoir, un poste réservé à ceux qui n'ont pas encore une place et un avenir dans l'usine. Et c'est justement parce que l'entreprise embauche ponctuellement en CDI des intérimaires qui ont pu s'élever dans la distribution des tâches que les ouvriers cherchent à se distancier de la laverie.

Toutes les entreprises ne présentent pas le même modèle d'évolution hiérarchique que celui que nous observons à Robertet. Et nous pouvons constater des différences significatives en ce qui concerne ces relations de distance vis-à-vis des tâches à effectuer lorsque les missions d'intérim ne durent que quelques semaines. N'ayant que très peu de chance d'être embauchés, toute progression hiérarchique leur étant fermée, les travailleurs temporaires n'identifient pas toujours l'*aura*¹ qui environne certaines activités et n'y voient qu'une besogne de plus à effectuer avec son échelle de pénibilité objective. Par exemple, à Profalu, les intérimaires, contrairement aux ouvriers permanents, se réjouissaient de sortir les poubelles. La gestion des déchets ne leur est pourtant pas « officiellement » réservée comme dans d'autres usines où les intérimaires sont chargés de cette tâche. Il faut noter que cette activité permet à ceux qui amènent les poubelles sur le parking de se reposer², de marcher un peu, de prendre l'air, de sortir du cadre pesant de l'usine. Les salariés permanents l'évitent autant que possible et demandent aux travailleurs temporaires de s'en occuper. C'est généralement sous les quolibets de leurs collègues que les titulaires accompagnent les intérimaires (lorsque les sacs sont trop nombreux par exemple). Si les travailleurs temporaires s'y prêtent volontiers, c'est que le rapport hiérarchique est clairement établi : les intérimaires, ne faisant pas intégralement partie de l'entreprise utilisatrice, ne sont pas directement concernés par ces logiques et ces valeurs qui hiérarchisent les tâches des titulaires. Toutefois, à mesure que les perspectives d'embauche deviennent plus crédibles, les travailleurs temporaires embrassent progressivement des logiques qui ne les concernaient pas a priori. Avec le temps, ils

c'est sûr qu'on te rappelle [que cette usine fasse appel à un intérimaire connu et formé pour les prochaine mission d'intérim] ».

¹ MOULINIE Véronique, 1993. Op. cit., p.135.

²Les poubelles sont très volumineuses mais légères car remplies de plastique et de papier.

« prennent le pli », pour reprendre l'expression de David (permanent à Profalu) et adhèrent aux valeurs qui ordonnent symboliquement les tâches au sein de l'entreprise¹.

Travail d'intérimaire et « sale boulot »

Pour poursuivre notre réflexion, il importe « de poser le problème de l'engagement affectif de l'homme dans la tâche qu'il accomplit », comme le souligne Colette Pétonnet². Il ne s'agit pas uniquement d'insister sur le mépris de certaines tâches et leur pénibilité, mais de voir de quelle manière celles-ci contribuent à une dégradation de l'image de soi pour le travailleur qui les effectue. En entretien comme sur le terrain, mes interlocuteurs m'ont régulièrement dit avoir la certitude de faire des tâches que peu de gens accepteraient d'effectuer. Les intérimaires ont le sentiment que ces besognes révèlent le statut minoré qu'ils ont dans les entreprises et, au-delà, dans le « monde » du travail. Nous avons vu un peu plus haut que Christophe (intérimaire de 28 ans) qualifie le travail à la laverie de « boulot de taulard », avançant que seuls les individus sortis de prison peuvent accepter une telle activité. A la plonge du Club Med, Fouad (intérimaire de 25 ans), s'interrogeant sur les nationalités de ses collègues, dira : « il y a que des clandos. A part eux et les intérimaires, personne ne veut faire ce genre de boulot ». Aussi, les intérimaires signifient la violence de leur situation de travail et la vulnérabilité de leur régime d'emploi en prenant des exemples « prototypique » de travailleurs précarisés (par leur nationalité ou leur passé juridique). Ils estiment que le statut d'intérimaire les cantonne à des travaux refusés par la majorité de la population active. Khamis (37 ans, titulaire depuis peu à Profalu) en témoignera au cours d'un entretien : « Mes premières missions en intérim dans la région, c'était très difficile [...] Des boulots que personne ne voulaient faire, à part les intérimaires évidemment. » Si les avis sont si tranchés en la matière, c'est que la place qu'ils occupent dans les unités de production fournit un exemple quotidien de la relégation dont ils sont l'objet. Aussi, lorsque les intérimaires comparent les tâches qui leurs sont attribuées avec celles des ouvriers permanents, ils constatent des différences majeures.

La plupart ont le sentiment que les intérimaires sont envoyés dans les entreprises pour réaliser « le boulot que les autres ne veulent pas faire, qui les embête un peu » Ici, j'ai repris les termes de Florent (25 ans), alors intérimaire dans une PME du secteur du parfum. Un peu plus de 3 ans après l'entretien et une fois embauché, Florent revient sur ce point et précise :

¹ Comme nous l'avons vu avec l'exemple de l'ordinateur, voir : Chapitre 2 : (territoires réservés, pp.118-123).

² PETONNET Colette, 2002. Op. cit., p.227.

« Quand t'es intérimaire tu fais les tâches que les employés refusent de faire, souvent par manque de temps. Par exemple nettoyer, préparer... les trucs autour quoi. Quand tu évolues, il y a tout une partie du travail que tu n'aimes plus. Enfin, tu te désintéresses. Depuis que je suis préparateur, j'évite certaines tâches au maximum. Parce que c'est un mauvais souvenir à la limite. Alors ce travail, tu le sépares de toi. C'est au nouveau à le faire. C'est lui qui fait les poubelles. C'est lui l'intérimaire et moi je ne pourrais plus faire ce qu'il fait, à moins d'être vraiment obligé. » (Florent, 28 ans).

L'investissement de soi dans le travail (et les jugements de valeurs que cela peut produire) est corrélatif aux parcours des personnes ainsi qu'à leurs aspirations personnelles. A 28 ans et après son embauche tardive, Florent appelle le vaisselier de l'usine où il travaille : *le grouillot*. Il donne à ce terme, désignant l'employé auquel on réserve les basses besognes, un sens péjoratif. Après avoir longtemps été grouillot lui-même, il espère ne plus avoir à travailler en intérim afin d'éviter ce genre d'emploi. Plus de 10 ans après sa première mission d'intérim, Florent reste marqué par le fait d'avoir occupé cette position de travailleur annexe, pas vraiment formé, pas réellement intégré parmi les autres ouvriers. Pour l'avoir longtemps exercé, il souhaite se détacher de ce qu'il nomme « le travail autour » matérialisé par ces tâches qui lui rappellent le statut minoré qu'il endossait à cette époque et dont il a peiné à se détacher. Se séparer de ces besognes en les déléguant aux intérimaires constitue un moyen de mettre à distance ce souvenir désagréable. On aura reconnu, dans cet exemple de terrain, un thème développé par Everett Hughes¹ : le « sale boulot » et sa délégitimation aux subalternes. L'auteur écrit à ce sujet :

« Tous les métiers comportent du sale boulot. Il est difficile d'imaginer un métier dont les membres ne sont pas, de manière récurrente, pratiquement obligés d'apparaître dans un rôle dont ils pensent qu'ils devraient avoir un peu honte. Dans la mesure où un métier implique une conception du moi, une notion de dignité personnelle, ses membres devront probablement, à certains moments, faire quelque chose qu'ils considèrent comme infra dignitate² ».

C'est cette partie du travail ou ce rôle, pour reprendre le terme d'Everett Hughes, que l'intérimaire doit généralement endosser au cours de ses missions. Ce ne sont pas forcément les tâches les plus pénibles physiquement qui sont ici en question mais celles qui ont le moins de prestige. Procédant à une analyse de la division du travail médical, Everett Hughes

¹ HUGHES Everett C., 1996. Op.cit.

² Ibid., p.125.

précisait que « *chaque tâche occupe une position dans une échelle de prestige¹* » et mes interlocuteurs ont souvent le sentiment d'y occuper le dernier échelon. Ainsi, la catégorie « sale boulot » est régulièrement mobilisée par les intérimaires pour définir leur activité. Voici quelques extraits d'entretien :

Josselin, 24 ans : « *quand il y a une hausse d'activité, il y a besoin de plus de manutentionnaires, pas de comptables. C'est toujours pour des boulots où tu te sers plus de tes muscles que de ta tête. T'exécute sans trop comprendre. Les autres ils ont un métier, un vrai, alors qu'en intérim tu fais toujours le larbin.* »

Matthieu, 26 ans, à propos de l'activité d'agent de nettoyage en usine : « *Nettoyer des cuves. Perdre du temps à frotter le fond d'un seau. Pour moi c'est ça le sale boulot, celui qui est... je ne sais pas... futile. Même si c'est nécessaire, ça t'accapare l'esprit, le corps pour une tâche qui n'est pas terrible au final.* »

Farid, 22 ans : « *quand t'es intérimaire, t'es un chien. Tu fais un boulot de chien et on te parle comme un chien.* »

William, 24 ans : « *T'es à la vaisselle ? Ah, il n'y a pas de « sous-métier », mais il y a « des boulots de merde » !* »

Ronan, 25 ans « *tu fais les tâches au plus bas de l'échelle, si échelle il y a, comme à Profalu : aider à prendre des barres d'aluminium et les mettre dans des paquets. De toutes façons s'il y a un poste supérieur qui se libère ils font appel à quelqu'un qui est déjà là, de la boîte quoi.* »

La réalisation de tâches subalternes, qui n'ouvrent à aucune reconnaissance portant sur la qualité du travail, amène les individus à les dénigrer à leur tour. Matthieu, par exemple, considère le fait de nettoyer, de déplacer, de ranger, de manipuler des déchets comme la part ingrate du travail ; pour lui, il s'agit bien d'un sale boulot. Réaliser ces travaux « *comme n'importe quel autre intérimaire* » (Matthieu, 26 ans), se savoir substituable et remplaçable contribue à déprécier le travail des intérimaires (et, par extension, à souligner « *l'insignifiance sociale²* » des travailleurs eux-mêmes). Comment donner sens au quotidien lorsque ses efforts ne sont pas considérés et lorsque les tâches ordinaires sont dévalorisées ? Aussi, la position qu'occupent les travailleurs dans le procès de production nous renseigne non seulement sur la façon dont sont considérées certaines activités (ici, le nettoyage de produits souillés est moins valorisant que la confection des produits) mais aussi sur la place sociale conférée aux intérimaires dans les entreprises.

¹ Ibid., p.71.

² CHAUVIN Sébastien, 2010. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil, p.130.

L'activité des travailleurs temporaires se situe à un niveau périphérique, au niveau de ce qui précède ou suit l'opération technique principale (c'est-à-dire « valorisée »), dans les lieux de production ; comme le souligne Ronan. A la manière des enfants des paludiers étudiés par Geneviève Delbos et Paul Jorion, on leur confie des tâches qui sont, en apparence, « *sans conséquences*¹ ». Une fois le travail « dégrossi », le savoir-faire technique des titulaires prend le relais. Le rôle des intérimaires est d'aider, de faciliter, de soulager, de faire « *gagner du temps* » aux salariés permanents afin qu'ils puissent se consacrer au « *vrai travail*² ». La sociologue Alexandra Bidet a consacré un livre sur ce point³. Le « *vrai boulot* », celui qui « *importe aux personnes* », serait constitué de tâches que les travailleurs s'approprient et valorisent d'eux même⁴. L'auteure insiste sur le fait que l'étude du « *vrai boulot* », nécessite de considérer le travail par le biais des actes techniques et des normes opératoires plutôt qu'au travers du prisme salarial ou des normes hiérarchiques. Si une telle démarche a le mérite de souligner la dimension technique des activités de travail et de mettre en lumière un aspect finalement peu étudié par les sciences sociales, elle ne peut s'appliquer dans le cas qui nous intéresse. En effet, il n'est pas possible d'évacuer les rapports de subordination des opérations techniques des travailleurs temporaires. Leur régime d'embauche a des effets concrets sur le rapport opératoire des intérimaires aux actes techniques qu'ils effectuent quotidiennement⁵. Le rang subordonné qu'ils occupent dans les unités de production tend à les cantonner à des tâches annexes, changeantes, irrégulières, méprisées, sous un contrôle hiérarchique exacerbé et l'éventualité du renvoi, etc.

Dans cette échelle de valeur implicite une démarcation s'introduit entre « *vrai travail* », voire « *vrai métier* », et tâches subsidiaires réservées aux intérimaires. Si la plupart du temps les travailleurs temporaires sont directement affectés à des postes relevant du « *sale boulot* », nous allons voir qu'ils doivent de surcroît prendre à leur charge celui des permanents. La part ingrate du travail, composée de ces tâches « *autour*⁶ », est alors déléguée aux travailleurs subordonnés. Jusqu'ici il s'agissait de saisir la place des intérimaires dans l'organisation du

¹ DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. *La transmission des savoirs*, Paris, Maison des sciences de l'Homme, p.120.

² L'expression « *vrai travail* » (ou « *vrai métier* ») est utilisée, à la fois par les titulaires et les intérimaires, pour désigner une activité visant un but défini et s'appuyant sur un savoir-faire technique. Au cours de cette recherche, j'ai souvent entendu dire : « *intérimaire, ce n'est pas un métier* ».

³ BIDET Alexandra, 2011. Op. cit.

⁴ Ibid., pp.7-9.

⁵ Ce point sera développé plus en détail lorsqu'il sera question des processus de transmission et d'acquisition des savoir-faire des intérimaires (Chapitre 5)

⁶ Pour reprendre l'expression d'un intérimaire, (cf. *supra*).

travail par le biais de ces tâches. Maintenant, il est nécessaire de changer d'échelle afin de prêter attention aux manières dont ces travaux sont délégués aux intérimaires.



23. Tâches d'intérimaires : Nettoyer, démonter, déplacer, ranger.
(IPRA, Mouans-Sartoux & Aromatics, Grasse)
(Cl. T. Gérard & P. Rosini)

LA DELEGATION DES TACHES AU QUOTIDIEN

Nous venons de voir que les intérimaires « non-qualifiés » effectuent des activités de travail souvent dénigrées par les ouvriers permanents. Jusqu'ici nous avons surtout traité de configurations dans lesquelles les postes de travail occupés par les intérimaires correspondent à des activités dévalorisées, mais permanentes, dans les unités de production. Ces tâches se font parfois plus ponctuelles et l'entreprise utilisatrice aura recours à la main-d'œuvre temporaire pour les réaliser. Dans cet usage conjoncturel de l'intérim, des ouvriers sont

mobilisés pour faire, à la place des titulaires, l'activité dénigrée. En voici un exemple observé à l'occasion d'une de mes missions à Coliposte :

Il est 5h10, nous nous retrouvons, emmitouflés dans nos doudounes et nos bonnets, avec un autre intérimaire [Alex, 21 ans] dans une salle de pause glaciale où quelques employés de l'entrepôt finissent leur café. Nous devons « *attendre le chef* ». Lorsqu'il rentre dans la salle, il réprimande un employé (devant tout le monde) sur le nombre de colis que ce dernier a livré le jour précédent : « *t'en a fait que 75 et t'as même pas les catalogues !* ». Un autre colipostier lui répond : « *Ouais, les catalogues c'est chiant. Mais Pierre [nom du responsable] tu sais que les anciens ils ne les feront pas, ils en veulent pas des catalogues* ». Pierre reprend : « *C'est pour ça que j'ai pris les intérimaires ! Ils feront les catalogues à La Bocca !* » (Notes de terrain).

Dans cet extrait, nous pouvons constater que les intérimaires ont été embauchés pour une tâche précise qui correspond à une hausse de l'activité de l'entreprise publique : la prise en charge des catalogues de vente par correspondance. Apparemment, les catalogues (leur tri fastidieux et leur distribution), c'est la partie « contraignante » du travail à ColiPoste. Les employés se plaignent de cette tâche et les plus anciens d'entre eux refusent même de l'exécuter. Le responsable explique alors qu'il a fait appel à des intérimaires pour cette raison. Il l'énonce sans ambiguïté¹ : les travailleurs temporaires sont là « *pour ça* ». Le principe même de ce recours à la main d'œuvre temporaire est directement lié à la nature de l'activité. A cet égard, le travail des colipostiers intérimaires se rapproche de celui des vaisseliers en usine, à la différence notable qu'ils ne sont pas affectés à un poste précis mais s'occupent d'une besogne particulière « à l'intérieur² » du métier de livreur. Il reste que, la plupart du temps, ces tâches sont déléguées aux intérimaires par les titulaires au cours de leurs missions. Everett Hughes avait déjà souligné cet aspect que l'on peut observer dans de nombreuses professions :

« Dans chaque métier certaines tâches sont préférées à d'autres ; certaines sont jalousement défendues, alors que d'autres sont volontiers déléguées à ceux qui sont considérés comme inférieurs, comme les femmes ou les noirs, qu'ils se trouvent à l'intérieur ou à l'extérieur du métier ou de la profession³ ».

¹ Nous sommes présents au moment de cet échange qui semble nous concerner (il s'agit des tâches que nous allons exécuter), pourtant, dans cette pièce exigüe personne ne nous a encore adressé la parole. Seul, un jeune ColiPostier nous lance un « *bon courage* » avant de retourner dans l'entrepôt pour finir de préparer sa tournée.

² Par opposition au « travail autour », tel que nous l'avons caractérisé précédemment.

³ HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p125.

Ainsi, dans un milieu de travail donné, la répartition (formelle et informelle) des tâches s'opère en fonction des statuts des travailleurs. Dans le cas qui nous intéresse, la condition de travailleur temporaire favorise ce mécanisme. Le « *sale boulot* » est alors directement confié au dernier intérimaire arrivé qui, de plus, n'est pas assuré de rester bien longtemps. C'est aussi la qualité de travailleurs « *extérieurs*¹ » qui autorise ce glissement de tâches. L'attribution de tâches indifférenciées et généralement méprisées par les titulaires situe les intérimaires hors du métier². Enfin, l'auteur met l'accent sur un rapport de subordination. Ce sont les travailleurs « *considérés comme inférieurs* » qui constituent le réceptacle de cette délégation en cascade. Nous allons voir que les intérimaires se trouvent dans une position subordonnée vis-à-vis de l'ensemble des salariés. En effet, ce sont les titulaires (voire des intérimaires qui ont un peu plus « d'ancienneté » dans l'entreprise) qui sont chargés d'encadrer et de diriger les travailleurs temporaires³. Comment s'opère cette (re)distribution des tâches ? Sur quels mécanismes s'appuie-t-elle ? De quelles manières les intérimaires composent avec la délégation des tâches ? Autant de questions qu'il s'agit de creuser dès à présent.

Hierarchies multiples, ordres contradictoires

Au fil de leurs contrats, les intérimaires n'auront que peu de contacts avec la direction ou même l'encadrement. Les ouvriers d'exécution seront le plus souvent chargés de donner des consignes, des ordres et des conseils aux travailleurs temporaires, comme nous l'avons vu. Les titulaires devront « savoir déléguer⁴ » mais également évaluer les « compétences » des intérimaires. C'est généralement à ces ouvriers permanents, proches de la main d'œuvre temporaire, que le responsable (généralement, un chef de service ou d'équipe, un contremaître, etc.) demandera si l'intérimaire « mérite » de voir sa mission reconduite les jours suivants. Ainsi, on constate un glissement du contrôle hiérarchique, qui incombe désormais aux ouvriers, vis-à-vis des intérimaires placés sous leur autorité. A ce propos, Jérôme (intérimaire de 25 ans) déclare : « *quand t'es intérimaire t'es plus surveillé par les employés que par le patron, lui il s'intéresse à toi que lorsque tu seras embauché* ». Aussi, les

¹ L'usage des guillemets me semble justifié : ces travailleurs, présents quotidiennement dans les unités de production, n'ont d'« extérieur » que leur régime contractuel.

² Ce qui constitue une des raisons pour lesquelles les travailleurs temporaires ne se définissent pas comme « groupe », mais se voient désignés comme tels par les autres, voir le Chapitre 8.

³ On constate un glissement du rôle d'encadrement qui incombe désormais aux ouvriers les moins qualifiés.

⁴ Les salariés sont généralement encouragés à déléguer. Il est fréquent d'entendre des propos du type : « *lui, il ne sait pas déléguer* », « *il faut savoir déléguer* », etc. Selon Everett Hughes (1996, op. cit., p.82) la délégation du sale boulot fait partie du processus de mobilité professionnelle.

travailleurs temporaires sont l'objet d'une « *surexposition hiérarchique* » comme ont pu le souligner Pierre Fournier et Catherine Faure-Guichard¹. Ils doivent composer avec ces surveillances multiples, situées à tous les niveaux de ce régime d'emploi (de l'agence à l'entreprise utilisatrice, de l'encadrement à leurs collègues permanents, etc.). Au quotidien, lorsqu'ils travaillent, les intérimaires se retrouvent face à de nombreux « chefs » qui vont dicter la quantité et la nature des tâches à effectuer.

Déléataires de l'autorité hiérarchique, les ouvriers permanents organisent les activités de travail des travailleurs temporaires. Au cours d'une même mission, les intérimaires sont amenés à être brusquement réaffectés et à changer de postes². Ainsi, les tâches s'additionnent sur le lieu de travail : « *à l'agence, ils te disent « en gros » et puis, sur place, les employés rajoutent « fais-ci », fais-ça »... Des fois, il y en a qui abusent, ils ont un petit contrôle sur les intérimaires alors ils te refilent tout le boulot* » (William, intérimaire de 24 ans). Les déplacements des intérimaires sont « réglés » selon la volonté des ouvriers permanents qui sont autant de donneurs d'ordres, impulsant ainsi le rythme de leurs missions. Cette multiplicité de « chefs » n'est pas sans contradictions ; chacun ayant des objectifs spécifiques ou des intérêts divergents (en fonction de leur position dans le procès de travail) quant à l'usage de cette main d'œuvre considérée comme supplétive. Parfois, des salariés permanents considéreront qu'il est plus urgent d'affecter les intérimaires à une tâche quand d'autres préféreront que les travailleurs temporaires poursuivent l'activité en cours. Aussi, j'ai pu constater dans nombres de missions que les intérimaires sont l'objet de tentatives d'une forme de captation de la part des titulaires.

Au fil des heures, les intérimaires sont fréquemment interpellés par les permanents : « *viens me donner un coup de main* », « *va aider Untel* », « *on a besoin de 5 intérimaires dans tel secteur* », etc. Il arrive également que les permanents usent d'adjectifs possessifs pour désigner les intérimaires : « *je prends ton intérimaire pour déplacer le matériel* », « *n'embête pas mon intérimaire* », « *tu t'en sers ?* », etc. Ces phrases, relevées sur divers terrains et tenues par des permanents à propos d'intérimaires, sont récurrentes. A ce sujet, voici comment cette « captation » de la main d'œuvre peut se manifester sur le terrain (chantier de Décathlon) :

Après avoir poussé les gondoles, transporté les cabines d'essayages, démonté les étagères métalliques, arraché la moquette, rangé des palettes, compressé des cartons et

¹ FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. Op. cit., p. 40.

² Pour José-Angel Calderon : « *C'est ainsi que la contrainte du flux, l'absence de règles précises quant à la négociation de l'effort, est reportée sur le groupe des travailleurs précaires qui deviennent la cheville ouvrière de la nouvelle organisation* ». CALERON José-Angel, 2010. Op. cit., p.272.

entreposé des ferrailles dans des containers, nous ne sommes plus que quatre intérimaires et deux permanents¹. Nous devons installer des panneaux publicitaires et des emplacements pour vélos avant que le magasin n'ouvre ses portes aux premiers clients matinaux. Une partie du travail consiste à percer le sol en béton pour fixer les structures nécessaires à la mise en place de ce secteur du magasin. Certains amènent les racks pendant que les autres manipulent les deux perceuses disponibles, les titulaires se les échangent et les confient de temps en temps aux intérimaires. Alors que je sors la mèche de la perceuse du sol, j'entends Alex (titulaire de Décathlon) dire à Sofiane (titulaire également) : « *Tu t'en sers ?* ». En me retournant je m'aperçois qu'il me pointe du doigt. Je pense tout d'abord qu'il a besoin de l'outil que j'ai dans les mains mais je réalise très vite qu'il parle de moi. Sofiane sourit et rajoute ironiquement en me pointant du doigt à son tour : « *Lui, il sert bien en plus ! On va s'en servir jusqu'à la moelle !* ». Sa réflexion suscite quelques rires de la part de mes collègues temporaires qui ont assisté à la scène. Alex, trouvera un autre intérimaire pour l'aider à disposer les vélos.

Au-delà de l'expérience du chercheur, ici en immersion, cet extrait de carnet de terrain pointe, notamment par le prisme des termes d'adresse, l'usage instrumental des intérimaires qui à bien des égards s'apparente à la manipulation d'outils. Outils que l'on emprunte selon les besoins du moment. On comprend alors pourquoi les changements de tâches sont fréquents. Certains n'hésitent pas à qualifier leur activité de « *travail de bouche-trou* ». Matthieu (intérimaire de 26 ans) précise :

« On dirait que dès qu'ils font un truc qu'ils n'aiment pas, ils regardent vite autour d'eux pour voir s'il n'y a pas un intérimaire pas loin qui pourrait le faire à leur place. Le problème c'est qu'on a à peine le temps de se faire au travail, d'être plus à l'aise, mieux organisé, de connaître les autres qu'il faut changer et tout recommencer ».

Pour Matthieu, la présence de salariés temporaires autorise les ouvriers permanents à se « *débarrasser* » des besognes qu'ils jugent les plus contraignantes. Il dit également l'inconfort de ces interruptions qui condamnent les intérimaires à prendre en charge un grand nombre de tâches qui n'ont de commun que la pénibilité et le peu d'intérêt (voire la franche répulsion) que leur prêtent les autres ouvriers. Ainsi, le travail des intérimaires est le plus souvent appauvri par l'imbrication d'activités dévalorisées. On constate un agacement chez nombre d'entre eux, comme le soulignent Stéphane Beaud et Michel Pialoux à propos des intérimaires

¹ De nombreux intérimaires sont embauchés de nuit pour faciliter l'agrandissement du magasin. Ce soir là nous étions plus d'une trentaine d'intérimaires à pénétrer dans ce supermarché du sport après le dernier client.

de l'industrie automobile : « *Quitter sa place, être muté, être affecté à une nouvelle place, c'est donc perdre ses points de repères et un ensemble de connaissances difficilement dicibles, celles qui aident à supporter le travail et qui permettent la création d'une « bonne ambiance »*¹ ». Je n'insisterai pas ici sur les relations qu'entretiennent les intérimaires avec les salariés permanents qu'ils sont amenés à rencontrer². Mais celles-ci sont également imprégnées par les statuts et parcourues de rapports hiérarchiques³. Il reste que le rang subordonné des intérimaires dans une organisation du travail en flux tendus affecte les relations de coopération.

La délégation quasi continue des tâches constitue le socle mouvant et imprévisible d'un travail vis-à-vis duquel les intérimaires doivent constamment s'ajuster. Ici encore les intérimaires doivent se montrer « polyvalents ». Cet adjectif est d'ailleurs un moyen de désigner les travailleurs temporaires au Club Méd. Cette « polyvalence » se caractérise par des déplacements hétérogènes de la force de travail temporaire chargée d'exécuter les consignes les plus urgentes (nous avons vu dans le premier chapitre qu'ils doivent être « *les mains* » du responsable, p.103). Ainsi, les intérimaires circulent de tâches en tâches et sont sollicités de toutes parts au cours de leurs missions. Voici, la retranscription, dans les grandes lignes, d'une heure de travail à la plonge du restaurant dans ce village vacances :

Lorsque nous regagnons la plonge avec Fouad (intérimaire de 25 ans), le responsable du restaurant nous interpelle et nous conduit dans un petit local rempli de bacs à verres et à verrines : « *Vous allez tout me trier. Vous mettez les longs dans les grandes caisses et les petits dans les autres. Je veux les mêmes verres ensemble. Triez-les par catégories* ». Il y en a des milliers de plus d'une trentaine de formes différentes. Verres, verrines, coupes. Triangulaires, rondes, ovales, lisses, striés, avec ou sans motifs, à pieds, etc. Nous nous divisons les tâches accroupis dans cet espace exigü. Cela semble sans fin. Nous nous dépêchons quand, au bout d'un quart d'heure, Abdelfattah (employé à la plonge) arrive : « *On n'a pas le temps de tout trier ! Tu mets à peu près, vite comme ça. Tu ne les écoutes pas sinon on va finir à trois heures du matin ! Aller, activez !* » Nous l'écoutons et, alors que nous sommes sur la fin, le responsable restaurant passe inspecter notre travail. Il nous réprimande, dit que nous n'avons rien compris et repart sans que nous ayons le temps de nous expliquer. Des serveurs arrivent alors et crient en direction de la plonge : « *On a un*

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op.cit., p. 176.

² Voir la seconde partie de cette Thèse. Voir également : ROSINI Philippe, 2009. « La place de l'intérimaire », in CAUSER Jean-Yves, DURAND Jean-Pierre, GASPARINI William, 2009. *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès, pp.311-319.

³ De plus, le *turn-over* a des conséquences sur les relations entre ouvriers qui s'observent quotidiennement : tant au niveau des intérimaires qui côtoient des individus différents à chaque mission qu'à celui des titulaires qui voient défiler de nombreux intérimaires.

truc lourd à porter on vous prend un intérim' ! ». C'est alors que le « responsable restaurant » intervient : « *Non ! Prenez les « polyvalents » qui sont déjà en bas. Ceux d'en haut ils restent ! Surtout ceux de la plonge.* » L'intérimaire retourne trier les verres avec son collègue. Lorsque la tâche est accomplie, les plongeurs sont tous affectés au rangement des boissons (packs d'eau et cartons de vin) dans une arrière salle. Au bout de quelques minutes, les intérimaires se retrouvent à nouveau seuls. Abdelfattah passe de temps en temps leur prêter main forte. Peu après, il ramène un balai brosse et demande aux intérimaires de frotter le couloir qui mène à ces locaux en chantier. Il commande à Fouad d'aller chercher un autre balai lorsque Jérôme [le responsable de la plonge] dit : « *Abdel, on peut pas ici, il y a pas d'évacuation d'eau !* » Abdelfattah lui rétorque qu'il n'y aura qu'à ouvrir la porte qui donne sur l'escalier extérieur pour jeter l'excédent. Nous ne bougeons plus avec Fouad dans l'attente de leur décision. Lassé par les arguments de Jérôme (qui insiste sur le fait qu'il est interdit d'ouvrir cette porte car les clients risquent de voir les plongeurs...) Abdelfattah me prend la brosse des mains et frotte énergiquement le sol. Le responsable de la plonge demande à Fouad de le suivre et je reste seul avec le titulaire. Le couloir nettoyé, nous repartons à la plonge. En rentrant Abdelfattah s'exclame : « *j'ai fait le travail Adecco !* ». Les intérimaires sont alors chargés de laver un plan de travail, etc. (Notes de terrain)

Nous pouvons isoler plusieurs thèmes de cet extrait : l'accumulation des tâches demandées aux intérimaires, les contradictions quant aux modes opératoires exigés et les moyens mis en place par les travailleurs temporaires afin de s'adapter à la délégation du sale boulot. Je m'arrêterai dans un premier temps sur le sens sous-jacent des propos tenus à maintes reprises¹ par Abdelfattah. Lorsqu'il dit qu'il vient de faire « *le travail Adecco* », l'employé de la plonge souligne qu'il est sorti de ses attributions en réalisant une tâche annexe, à savoir passer la brosse. Il vient de réaliser un travail qui est considéré comme une activité « réservée » aux intérimaires. Il en éprouve un sentiment de déclassé². C'est parce que ce sont des tâches d'intérimaires (« *le travail Adecco* ») que ces tâches sont dépréciées³. Trier des verres, transporter un objet lourd, nettoyer un couloir ou plan de travail, ranger des marchandises, etc., ces activités sont ponctuelles, contraignantes et généralement évitées par l'ensemble des salariés en fonction de leur rang hiérarchique ou de leur ancienneté.

¹ Quelques minutes plus tard, Abdelfattah sera réprimandé par le responsable du restaurant : « *Je fais le travail « Adecco » et ils sont pas contents. J'avais oublié le balai !* ».

² Selon Everett Hughes, dans toutes les professions, les tâches déléguées deviennent des tâches déclassées. HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p.65.

³ José Angel Calderon observe ce même phénomène pour les intérimaires espagnols : CALDERON José Angel, 2010. Op. cit., pp.283-285.

Les travailleurs temporaires doivent également se plier aux prescriptions contradictoires de leurs collègues et réorienter leur activité en fonction des consignes qu'ils reçoivent. Les intérimaires débutent régulièrement une tâche sans avoir pu achever la précédente afin de composer avec des sollicitations multiples et parfois inconciliables de salariés aux priorités diverses. C'est ce que m'expliqua Fouad (25 ans) lorsqu'il revint sur cet épisode :

« Il y en a un qui te dit de faire le boulot d'une façon et 5 minutes après un autre qui te dit de faire d'une autre manière. Tu ne sais plus qui écouter et les trois quart du temps tu te fais engueuler. Il faut choisir qui écouter... Il y en a toujours un qui te dit que c'est plus urgent de ranger que de nettoyer. C'est plus urgent pour le responsable restaurant. Mais pour Abdelfattah [employé de la plonge] ce qui compte c'est que tu retournes vite à ton poste. Il te dira de ranger à l'arrache. Au final, l'autre [responsable restaurant] ne sera pas content. Et voilà, c'est le cercle vicieux. Tu ne peux pas tous les satisfaire ».

Soumis à l'autorité de tous les employés, les intérimaires se retrouvent dans une position en porte-à-faux. Ces travailleurs doivent fréquemment réorienter leur activité en fonction des nouvelles consignes qu'ils reçoivent. Ici encore, les travailleurs temporaires sont échangés par les titulaires pour réaliser les tâches que chacun juge comme les plus importantes. Cette configuration a des effets concrets sur les modes opératoires mis en œuvre par les travailleurs temporaires. Ils doivent souvent évaluer la position hiérarchique des salariés permanents pour décider de la mise en œuvre adéquate¹. Parfois, il vaut mieux écouter un de ses collègues, plus proche au quotidien, plutôt qu'un responsable, qui ne viendra contrôler que ponctuellement l'avancement des travaux. D'autres fois, les intérimaires signalent à l'ouvrier qui les interrompt que son supérieur hiérarchique a insisté sur l'ordre et la manière d'exécuter une activité. Tout se passe comme si les intérimaires devaient estimer qui aura le plus d'autorité sur eux ou quel employé cédera le premier. Et les travailleurs temporaires doivent souvent attendre que les permanents s'accordent sur l'usage de leur force de travail. Sous peine de voir leur contrat de travail être écourté, les intérimaires sont sans cesse tenus à se désengager de la tâche qu'on leur a commandée pour s'engager dans une autre. Aussi, le contrôle de l'activité et de son rythme n'est pas sans effets sur les travailleurs et sur leurs manières d'exercer leur activité ; comme le précise Agnès Jeanjean : « *le temps et les rythmes*

¹ Je reviendrai plus en détail sur ce point au Chapitre 5 de cette Thèse.

déterminent considérablement les modalités selon lesquelles corps, matières et objets sont engagés dans l'action¹ ». C'est ce que nous allons voir à présent.

AU RYTHME DE LA DELEGATION DES TACHES

Réflexions d'auteurs en immersion

Dans les années 1930, la philosophe Simone Weil qui s'était fait embaucher en usine découvre les conditions de travail et les cadences intenable de l'industrie. Le temps, via le rythme, lui apparaît alors comme « *le facteur le plus important du problème ouvrier*² ». Cette démarche d'immersion a été également adoptée par Robert Linhart³, 30 ans plus tard. L'universitaire découvre lui aussi la pression temporelle qu'exerce la chaîne de montage sur l'ouvrier. Ces auteurs décrivent avec force la monotonie d'un travail parcellaire qui, bien que pesante, nécessite une grande concentration. Ils disent également que l'incorporation des logiques du travail⁴ - des outils, des gestes, des matières et des rythmes - permet au travailleur une relative aisance de mouvements et d'organisation de son temps, y compris dans des lieux et des époques où la rationalisation est poussée à l'extrême. Aussi, nous pouvons constater en les lisant que l'interruption et l'affectation à une nouvelle tâche génèrent autant, voire davantage, de malaise chez les ouvriers que la cadence. Simone Weil décrit ce cas de figure en ces termes :

« Rien est pire que le mélange de la monotonie et du hasard ; ils s'aggravent l'un l'autre, du moins quand le hasard est angoissant. [...] La pensée doit constamment être prête à la fois à suivre le cours monotone des gestes indéfiniment répétés et à trouver en elle-même des ressources pour remédier à l'imprévu. Obligation contradictoire, impossible, épuisante⁵ ».

Ou encore : *« Le travail nouveau est imposé tout d'un coup, sans préparation, sous la forme d'un ordre auquel il faut obéir immédiatement et sans réplique. Celui qui obéit ainsi ressent alors brutalement que son temps est sans cesse à la disposition d'autrui [...] Comme un objet inerte que chacun peut à tout moment changer de place⁶ ».*

¹ JEANJEAN Agnès, 2009. « Corps en chantier », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit., p.209.

² Ibid., p.347. Le rythme constitue la trame sur laquelle s'inscrit toute activité selon André Leroi-Gourhan (1964, Op. cit., p.99.)

³ LINHART Robert, 2003 [1978]. Op. cit. Voir la partie méthodologique : « Le terrain et la démarche ethnographique », pp.58-75.

⁴ Je reviendrai plus en détail sur cette question au Chapitre 5.

⁵ WEIL Simone, 2002. Op. cit., p.334.

⁶ Ibid., p.332. Par ailleurs, Simone Weil écrit : « on doit répéter indéfiniment le même geste, imposé par un ordre, jusqu'à la seconde précise où un nouveau commandement viendra imposer un nouveau geste, pour une durée

L'inconfort de cette « a-rythmie » de l'activité dépend de l'imprévisibilité des ruptures. Les déplacements des ouvriers, pour des tâches et selon un rythme qu'ils n'ont pas « choisi », renforcent le sentiment de subordination. Les interruptions brutales et les changements de tâches soudains sont également décrits comme source d'angoisse.

De son côté, Robert Linhart écrit :

« Emietté, éclaté en gestes insignifiants indéfiniment répétés, notre travail peut être un supplice. Nous l'oublions parfois, quand la relative torpeur et la régularité de l'atelier nous ouvrent le fragile refuge de l'habitude. Mais eux, les chefs, ne l'oublient pas. Ils savent que le moindre accroissement de la pression, la moindre accélération de cadence, le moindre harcèlement de leur part, font voler en éclats cette mince coquille où il nous arrive de trouver refuge. Plus d'abri pour personne. Et nous voici à vif, la fatigue multipliée par l'énervement, prenant de plein fouet ce travail d'O.S. pour ce qu'il est : insupportable¹ ».

La régularité, la pratique répétée d'une tâche maîtrisée, semblent offrir un peu de répit à l'ouvrier. A l'inverse, les changements de rythmes et d'activités s'avèrent épuisants pour les travailleurs. Selon Robert Linhart, l'encadrement en use pour maintenir la pression sur la main d'œuvre.

Plus récemment, Sébastien Chauvin décrit des mécanismes similaires dans sa recherche sur le *day labor* à Chicago². Il écrit notamment que les salariés les plus anciens s'approprient non seulement des positions hiérarchiques avantageuses mais également « *les tâches les plus continues, celles où l'on peut s'« oublier»³* ». Les journaliers américains, comme les intérimaires français, sont davantage assujettis aux réorientations de leurs activités que les ouvriers embauchés de manière plus classique. N'ayant aucun « droit de propriété » sur les postes, les temporaires auront plus de mal à se les approprier. Leur statut périphérique place constamment ces travailleurs dans une position de novice, constamment contraints à s'adapter à de nouveaux travaux (voir Chapitre 5). Enfin, être privé de la répétition, être confronté à l'impossibilité « d'achever » une tâche et voir son travail soumis aux décisions d'autrui peut s'avérer particulièrement pesant, comme le souligne Sébastien Chauvin :

qu'on ignore. Il y a une certaine relation avec le temps qui convient aux choses inertes, et une autre qui convient aux créatures pensantes. On a tort de les confondre. » WEIL Simone, 1949. *L'enracinement*, Paris, Gallimard, p.83.

¹ LINHART Robert, 1968. Op. cit., p.97.

² CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit.

³ Ibid., p. p.36

« c'est à l'inverse le changement trop fréquent qui devient une torture, notamment parce qu'il s'agit d'un changement « hétéronome », constamment imposé par les chefs d'équipe. [...] A l'échelle de quelques jours, à bien des égards, plus un poste est répétitif, plus il s'avère reposant¹ ».

Ainsi, plusieurs chercheurs ayant occupé un poste de travail au sein de modèles productifs très différents témoignent d'une pénibilité spécifique : plus que la répétition, ce sont les interruptions qui usent les travailleurs qui doivent sans cesse s'adapter aux configurations de nouvelles activités. Nous allons voir que le statut d'intérimaire favorise ces déplacements « subis ».

Les conditions de la délégation des tâches

Les ruptures et les interruptions de l'activité sont des caractéristiques indissociables du travail intérimaire. S'appuyant sur une étude menée en 2005 (DARES-INSEE) à propos des conditions de travail, Michel Gollac et Serge Volkoff soulignent que le rythme de travail des intérimaires « est davantage contraint » que celui des autres salariés². Celui-ci est fortement soumis aux contrôles de la hiérarchie³. Comme nous l'avons vu, le rythme du travail des intérimaires est soumis au *tempo* irrégulier, impulsé par les besoins à court terme, des employés qui les sollicitent⁴. Ces travailleurs substituables, étant placés sous l'autorité des plus anciens, passent de tâches en tâches dans les entreprises utilisatrices. Même si certains temporaires ont des postes « attitrés », ils doivent s'interrompre à tout moment lorsque des permanents, des saisonniers ou d'autres intérimaires plus anciens ont besoin d'eux. Du fait de leur rang hiérarchique, les travailleurs temporaires sont confrontés à une multiplicité de tâches déléguées par les permanents qui peuvent aisément intensifier le rythme de leurs activités.

La méconnaissance des normes et des objectifs imposés aux ouvriers favorise ce mécanisme. En effet, l'encadrement et les permanents peuvent aisément « gonfler » les objectifs et les quotas que doivent atteindre les travailleurs temporaires en profitant de l'inexpérience de ces derniers. Ici, je m'appuierai encore une fois sur mon expérience en tant qu'intérimaire-ethnologue.

¹ Ibid., pp.308-309.

² GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2007. *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, pp.54-55.

³ Ibid.

⁴ Les titulaires sont rarement interrompus dans leurs activités contrairement aux travailleurs temporaires qui cumulent les tâches supplémentaires. Je reviendrai sur cette a-rythmie de l'activité, si l'on me permet cette formule, qui est inhérente à la production d'une force de travail flexible et qui nuit à l'insertion du travailleur dans le temps et l'espace.

À ColiPoste, les intérimaires présents depuis quelques semaines nous dirent que le « quota » était de 120 catalogues à distribuer par tournée mais qu'il était très difficile d'en livrer plus de 100. Pourtant, dès notre première tournée, notre responsable affirma : « *Remplissez bien la Kangoo ! 300 catalogues dans la journée, c'est faisable. S'il vous en reste un peu vous les ramenez. Surtout ne les jetez pas, il y en a un qui me les a brûlés la dernière fois, alors...* » Encore une fois, en tant que nouveaux venus, notre ignorance des conditions « normales » de l'activité permet de maintenir une pression sur le rythme de la livraison. Nos collègues temporaires nous ont pourtant signalé cette sur-prescription du travail. Toujours est-il que, livrés à nous-mêmes face à ces impératifs, il nous faudra redoubler d'efforts pour se rapprocher de ce qui est présenté comme « norme ». Parfois, il arrive que certains intérimaires se débarrassent de l'excédant de la livraison lorsqu'ils ne parviennent pas à atteindre ces objectifs irréalisables (voir Chapitre 7).

Responsables de la main d'œuvre temporaire, ce sont les titulaires qui règlent la vitesse d'exécution des tâches et qui les rythment à leur gré. Mes interlocuteurs intérimaires pointent régulièrement des abus et soupçonnent les ouvriers permanents d'accélérer la cadence de leurs travaux. Lors d'un entretien, Ronan (intérimaire de 25 ans) décrit une attitude ambivalente des titulaires vis-à-vis du rythme de travail des temporaires : « *Des fois, au début, tu travailles trop vite, alors il y en a qui te disent de te calmer et d'autres ils te le disent pas, ils ont des intérêts différents...* ». Ainsi, les travailleurs temporaires sont moins exposés à l'intensification de l'activité lorsque le rythme de leur travail a des conséquences directes sur celui des permanents. A l'inverse, ils sont davantage assujettis aux accélérations des cadences lorsqu'ils réalisent des tâches réservées aux intérimaires ou déléguées par les titulaires.

Le glissement des tâches ne se restreint évidemment pas à la main d'œuvre intérimaire. Chaque travailleur, quel que soit son statut, doit y faire face. Par exemple, l'employé de la plonge du Club Méd. doit veiller à ce que les serveurs disposent correctement la vaisselle dans les bacs prévus à cet effet. Lorsqu'il s'éloigne de son poste quelques minutes, il n'est pas rare que les couverts soient entassés à la hâte par les serveurs. Jean-Pierre qui travaille à l'entrée de la machine a pris pour habitude de surveiller d'un œil les actions de ces collègues du restaurant lorsqu'ils déposent la vaisselle. Ainsi, lorsqu'un serveur pressé dit qu'il a laissé des couverts dans un saladier à un intérimaire qui remplace quelques instants le plongeur titulaire, Jean-Pierre lui crie : « *Non ! Dans les bacs !* ». Puis s'adressant à l'intérimaire : « *Il t'a dit ça parce que c'est ton premier jour. C'est pas bien ça. Il sait que t'es pas au courant* ». Sans son intervention l'intérimaire n'aurait pas pu savoir que l'on se jouait de lui. Ainsi, les

travailleurs temporaires fraîchement débarqués restent des cibles privilégiées du glissement des tâches¹.

Dès leur arrivée, les intérimaires peuvent être dupés par les autres employés. Ceux-ci ont la possibilité de profiter de l'inexpérience des nouveaux arrivants en leur confiant des travaux supplémentaires et les besognes qu'ils méprisent. Par exemple, une employée des « labos » à Robertet reprochera à un intérimaire de ne pas avoir changé la poubelle de son laboratoire alors que la tâche lui incombait. De plus, il est formellement interdit aux vaisseliers-intérimaires de pénétrer dans les laboratoires en raison des normes d'hygiène en vigueur (incompatibles avec leurs vêtements souillés par les produits qu'ils nettoient). Ignorant la supercherie, le travailleur temporaire sera néanmoins prévenu par l'un de ses collègues. Mohammed (20 ans, intérimaire et ancien vaisselier), mettra en garde l'intérimaire qui prend ses fonctions : « *Fais attention, ils ne sont pas honnêtes, ce n'est pas bien de profiter des gens, comme ça*² ». Salariées en contrat saisonnier au Club Méd., Pauline (23 ans) et Djamila (35 ans) disent se réjouir lorsque le village vacances fait appel aux travailleurs temporaires : « *C'est cool quand il y a les intérimaires. On peut les mettre au débarrassage, ils ne savent pas ce que c'est. Pendant ce temps on prend des pauses et on fume des clopes dehors.* » Ici, le « débarrassage » constitue le moment pénible du service. Les employés qui l'évitent, en le confiant aux intérimaires ou en prenant leur pause au moment de l'effectuer, usent d'un privilège qui tient à leur ancienneté et à leur rang.

Les intérimaires s'interrogent régulièrement sur l'emploi du temps en vigueur dans l'entreprise³. Au cours d'une mission dans le village vacances, Fouad (intérimaire, 25 ans) surpris par l'arrivée massive des serveurs à la plonge, déclarera « *Ici, c'est bizarre. Tu fous rien pendant 20 minutes, puis tu speed pendant une heure, après ça se re-calme* ». Nous étions deux intérimaires à faire face à un flot de vaisselle. S'interrogeant sur l'absence de ses collègues permanents, Fouad dira : « *ils ont dû prendre la pause pour manger ces bâtards ! Ils nous laissent ici seuls, c'est chaud.* » Fouad soupçonnait ses collègues d'avoir délibérément choisi de prendre leur pause au moment le plus intense du service (à l'instar de

¹ D'autant plus que leur position (nouveaux, révocables) les confine à une certaine réserve. Plus vulnérables que les titulaires, les intérimaires savent qu'ils devront composer avec le travail que leur rajoutent leurs collègues. L'inhibition dont certains semblent frappés face à ces abus s'explique principalement par la peur d'un verdict négatif en ce qui concerne le prolongement de leur mission. A l'inverse, ces travailleurs acceptent moins docilement les ordres qu'ils jugent excessifs et injustifiés lorsqu'ils ont acquis une certaine expérience ou qu'ils savent que leur mission touche à son terme (voir Chapitre 5 et 8).

² Mohammed tiendra ces propos en présence de la salariée, elle lui répondra : « *ça valait le coup d'essayer !* »

³ A ColiPoste, les intérimaires n'ont demandé qu'au troisième jour de leur mission s'ils avaient droit à une pause, pour quelle durée et à quelle heure ils pouvaient la prendre.

Pauline et Djamila, citée plus haut). Dans ce cas précis, la délégation des tâches est liée à l'absence des salariés et à une méconnaissance des rythmes de travail.

Toutefois, nous avons vu que la plupart du temps les tâches dévalorisées sont délivrées au coup par coup par les employés permanents. Et les intérimaires doivent redoubler d'efforts pour les mener à bien, au fur et à mesure qu'elles s'additionnent. Aux travers de leurs ordres et de la délégation de certaines tâches, les salariés « en place » maintiennent une pression diffuse mais constante sur le travail de leurs collègues temporaires. Ces derniers, peu familiarisés avec le fonctionnement des unités de production, n'identifient pas toujours ce phénomène. Les plus anciens, habitués à se retrouver dans cette position, élaborent des tactiques pour en minimiser les effets. C'est ce que nous allons voir à présent.

LE SENS DE L'ESQUIVE

Les travaux que les titulaires cherchent à déléguer sont ceux que les intérimaires tentent, le plus souvent, d'éviter. Diverses esquives sont mises en œuvre pour faire face à cette sur-prescription de tâches qui modifie le rythme de leur travail.

L'esquive comme « mètis professionnelle » des intérimaires

L'esquive prend place parmi d'autres « ruses » qui peuvent s'apparenter à la *mètis* de l'antiquité Grecque, telle que l'ont abordé Jean-Pierre Vernant et Marcel Détiéne¹. Voyons quelques définitions de cette catégorie d'actions : « *préméditation vigilante, présence continue aux actions en cours* », « *capacité de prévoir, par-delà le présent immédiat, une tranche plus ou moins épaisse du futur* », « *a pour champ d'application le monde du mouvant, de l'incertain, du multiple, de l'ambigu* », « *c'est cette connivence avec le réel qui lui assure son efficacité* », etc. D'autres auteurs se sont saisi de cette catégorie, Roger Cornu évoque, par le terme de *mètis* professionnelle, l'intelligence des situations issue de l'expérience qui constitue la « *manifestation de l'intelligence pratique* »². Jean-Louis Tornatore décrit lui aussi ce « *vice* » de l'ouvrier, pour faire face à « *à la dimension aléatoire de la production, à la fluctuation de travail* »³. Enfin, c'est par la notion de *tactique* que Michel De Certeau l'aborde. Les tactiques sont « *un art du faible* », ou plutôt un « *art de « faire des coups* », un

¹ DETIENNE Marcel, VERNANT Jean-Pierre, 1974. *Les ruses de l'intelligence*, Paris, Flammarion, pp.21-28.

² CORNU Roger, 1991. « Voir et savoir » in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, p.95.

³TORNATORE Jean-Louis, 1991. « Etre ouvrier de la navale à Marseille », *Terrain*, n°16, pp.100-101.

*sens de l'occasion*¹ » où les individus détournent ou plutôt s'adaptent aux stratégies du pouvoir. Saisir les « esquives » des intérimaires au travers de ces réflexions sur les ruses et les tactiques permet de mettre l'accent sur le contexte social dans lequel elles se déploient.

Les études sur l'esquive et la ruse² insistent sur la maîtrise du temps et de l'espace. Cette caractéristique n'est pas à l'avantage des intérimaires, comme nous l'avons vu. Toutefois, les divers auteurs soulignent que la ruse s'inscrit dans des situations d'instabilité, floues et fugaces. Nous avons vu que les intérimaires travaillent dans un cadre aux contours mal définis (lieu par excellence de la *mètis*) suivant des rythmes irréguliers et ambigus (condition nécessaire à son déploiement).

Au niveau des tâches à effectuer, l'esquive prend de multiples formes. Ainsi, lors de cette recherche, j'ai pu observer diverses tactiques ayant pour objectif d'éviter le sale boulot ou plutôt de limiter, dans la mesure du possible, l'excédant de travail. Au cours d'une mission, Fouad (25 ans) me dira à voix basse au sujet d'un des responsables : « *Lui quand t'entends sa voix, tu t'esquives, tu l'évites ou tu fais semblant d'être très occupé, parce qu'il te demandera toujours de faire des trucs.* » L'intérimaire évoque ici les deux principales tactiques mises en œuvre pour éviter la délégation des tâches, à savoir : la simulation et la dissimulation. Faire semblant d'être occupé, tarder pour effectuer ses activités ou éviter certains employés qui risquent de rajouter un surplus de travail est alors courant dans le quotidien des intérimaires. Il s'agit principalement d'échapper aux donneurs d'ordres potentiels. Tourner dans l'atelier d'un pas vif, en tirant un transpalette, pour revenir au même point constitue la possibilité la plus commune. Ou encore, effectuer des rangements qui n'étaient pas commandés à l'avance, s'isoler dans les recoins des unités de production prétextant chercher un objet, etc. Dans son étude sur les travailleurs du bâtiment, Nicolas Jounin, alors embauché comme intérimaire, décrit certaines cachettes du chantier, à l'abri des chefs, dans lesquelles les travailleurs temporaires se croisent pour souffler un peu :

« Au fur et à mesure que les étages montent, se créent cependant des cachettes que nous exploitons. Au sous-sol, dont le plafond est soutenu par une forêt d'étais, sans éclairage, il est possible de souffler. Je m'y retrouve parfois avec quelques coffreurs intérimaires. Mais il faut toujours être sur ses gardes. Lorsqu'un chef apparaît, c'est le signal de la dispersion : il faut « tourner », ou « faire semblant » (de travailler), autre expression consacrée. Généralement, on dit qu'on fait semblant, mais on travaille vraiment. Cependant, c'est une activité que nous nous désignons nous-mêmes (par exemple ranger

¹ DE CERTEAU Michel, 1990. Op. cit. Voir l'Introduction générale de cette Thèse.

² Je renvoie également à un numéro de la revue *Cause commune*, 1977. « La ruse », n°1.

du matériel, ce que peuvent difficilement contester les chefs quoiqu'ils le commandent rarement), si bien que nous sommes plus tranquilles¹ ».

Ainsi, l'auteur nous décrit un moment où les employés, à qui l'on demande le plus d'efforts, ralentissent le rythme et tentent de saisir la moindre occasion d'esquiver les chefs pour récupérer un peu. Et cela sans s'arrêter réellement de travailler. Mais l'esquive est un art délicat qui nécessite une observation fine des situations, un savoir-être et une vigilance permanente. Surveiller les autres et « se surveiller » soi-même (ses gestes et l'image que l'on renvoie), sont les conditions nécessaires de ces pratiques rusées. Aussi, certaines postures, généralement « mal vues » dans un contexte de travail ouvrier, sont proscrites pour les intérimaires. Les travailleurs temporaires doivent, plus que les autres ouvriers du fait de leur révocabilité, éviter d'avoir les mains dans les poches ou d'avoir les bras croisés, de s'asseoir, de trainer les pieds, etc. Cela pour éviter d'être renvoyé² ou d'être sans cesse sollicité pour des tâches supplémentaires. Sébastien Chauvin souligne ces « *gestes tabous* » à propos des journaliers de l'industrie légère à Chicago :

« L'important est de « looking busy » : sinon de toujours trouver quelque chose à faire, du moins d'avoir toujours l'air affairé. Non pas simplement pour être à nouveau convoqués à l'usine les jours suivants mais, plus immédiatement pour ne pas qu'on les change de postes ou pour ne pas qu'on leur demande subitement de faire « autre chose »³ ».

L'attitude des intérimaires au travail est pour une large part déterminée par leur position hiérarchique qui impose une polyvalence et une flexibilité aussi incontrôlables que la durée de leurs missions. Il est donc nécessaire qu'ils adoptent une attitude adéquate afin de se prémunir contre un éventuel surcroît de travail. Une alternative afin de prévenir ces changements de tâches incessants reste alors de les éviter ou de le confier à d'autres.

En effet, le principe hiérarchique de la délégation des tâches que nous avons pointé précédemment se répercute à tous les niveaux. Et il n'est pas rare de voir des intérimaires distribuer à leurs collègues les activités qu'ils souhaitent éviter à leur tour. Parfois, les travailleurs temporaires accaparent des outils ou des places, laissant les autres intérimaires se charger des travaux pénibles. Au cours d'une mission, un jeune intérimaire qui s'était emparé

¹ JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., p.51.

² Ainsi, David (titulaire de 32 ans à Profalu) prendra l'arrêt de mission d'un intérimaire (qui prenait sa pause) qui resta assis lorsque un responsable vint saluer les ouvriers dans l'atelier.

³ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit., pp.304-305.

d'un transpalette dira à ses collègues : « *moi, je dois amener la palette sur le quai, vous vous devez démonter les étagères et les portants* » (Sébastien, 20 ans). Victime de la manœuvre, Matthieu (26 ans) fit part de son exaspération au groupe d'intérimaire : « *vous l'avez vu lui ? Il s'échappe pour ne pas faire le boulot et il nous donne des ordres. C'est pas le chef, quand il revient on le laisse en plan nous aussi !* ». Ainsi, l'esquive pratiquée au détriment des autres rencontre certaines limites. Dans tous les cas, elle doit être discrète. On peut également signaler que ces pratiques d'évitement doivent suivre une certaine « éthique ». En effet, un intérimaire ne peut tenter de se dérober ou de ralentir son rythme que si la manœuvre n'a pas de conséquences directes et visibles sur la charge de travail des autres. Ainsi, alors qu'un responsable distribuait une série de tâches aux plongeurs au Club Méd., Fouad (intérimaire de 25 ans) s'éclipsa quelques minutes. Lorsqu'Abdelfattah (agent de nettoyage, titulaire) retrouva l'intérimaire à son poste de la plonge, il ne tarda pas à lui reprocher son désistement. Fouad lui rétorqua : « *Non ! Je ne me suis pas échappé. Mais quand il y a moyen d'esquiver, j'esquive !* » Revenant un peu plus tard sur cet épisode, il me dira : « *je fais mon travail correctement, mais si t'es trop au milieu, c'est sûr que l'on te rajoute toujours un nouveau truc chiant à faire* ». Fouad a choisi d'adopter une posture défensive, qu'il ne cache pas, qui lui semble nécessaire dans ce type d'emploi. Néanmoins, cet épisode ne restera pas sans conséquences et cet intérimaire ne sera pas rappelé le lendemain.

Enfin, les travailleurs temporaires peuvent être amenés à refuser ces tâches imposées au fur et à mesure et qu'ils jugent eux-aussi comme ingrates. Ce refus est risqué pour les intérimaires (qui peuvent voir leur contrat s'arrêter prématurément) mais ils doivent régulièrement signifier qu'ils ne se laisseront pas « faire », qu'ils n'accepteront pas de travailler dans des conditions dégradantes. Il s'agit pour eux de montrer qu'ils acceptent d'obéir aux ordres mais « *qu'il ne faut pas abuser* » (expression qui revient régulièrement pendant les entretiens). Les plus anciens développent une attitude qui oscille entre bonne volonté et résistance sous-jacente. Kader, intérimaire de 29 ans dans une usine d'arôme alimentaire (IPRA), déclare : « *en intérim, il ne faut pas accepter de faire tout ce qu'on te demande. Petit à petit, tu montres que c'est pas la fête quoi* ». En effet, il ne faut pas se montrer trop malléable, au risque d'être submergé de travail, comme il est délicat de refuser certaines besognes sans s'exposer à un arrêt de mission. Pour composer avec cet équilibre précaire, certains trouvent des solutions intermédiaires, comme Josselin (24 ans) : « *le plus important c'est faire le boulot sans râler, mais montrer que si on te fait faire un truc chiant, que c'est chiant... Mais il faut que ça le soit aux yeux de tous* ». Refuser de faire ce qui est demandé introduit une

rupture. En effet, les refus sont des moments emplis d'une grande tension qui posent d'emblée la question du renvoi de l'intérimaire récalcitrant. Dans ce rapport de forces, inégal statutairement, l'intérimaire à tout intérêt à éviter le conflit frontal. L'esquive est par définition une manière d'éviter le contact¹. Il faut donc disposer de certaines « qualités » pour déjouer le surplus de travail.

Le poids de l'expérience

Ce n'est qu'au bout d'un certain temps que les intérimaires arriveront à trouver une distance raisonnable et à faire preuve d'un investissement (ou d'un désinvestissement) mesuré. William (27 ans) déclare : « *avec le temps, l'intérim ça développe le vice. Moi j'ai plus de vice qu'avant. Je sais faire l'anguille quoi. Me faire oublier* ». Ce que cet intérimaire nomme « vice » recouvre un large panel de pratiques et de ruses visant à s'adapter à la délégation des tâches en cascade que nous avons pu observer tout au long de ce chapitre. Sans constituer une véritable imposture, cette attitude est rendue nécessaire par la condition précaire des intérimaires. Si « faire-croire » caractérise le savoir-faire de l'imposteur², « *se faire oublier* » reste une pratique de dominés. Il ne s'agit pas non plus « d'arrivisme » car la manœuvre ne vise pas directement à « gravir (ou sauter) des échelons », à s'attirer des faveurs imméritées mais bien à « rester sur l'échelle », à retarder le renvoi et à éviter l'antipathie...

Dès leurs premières missions, les intérimaires ressentent qu'un contrôle pèse sur leur activité, qu'ils doivent faire leurs preuves et se montrer capables. Au bout de quelques temps, ils savent également que leurs efforts ne sont pas toujours récompensés et trouvent des moyens pour s'économiser tout en faisant durer leurs heures de travail. Jérôme, 25 ans, décrit ce parcours :

« Au début que t'es en intérim, t'as pas trop bossé, alors tu veux faire voir que t'es volontaire. Par exemple, quand tu ne sais pas quoi faire si t'as fini quelque chose, tu vas vite voir quelqu'un pour qui te donne un truc à faire, tu te sens fautif. En plus tu ne connais pas les autres alors tu crois qu'ils te jugent. Après, c'est différent, tu fais plus zarm [semblant de], tu te fais oublier ».

¹ Dans le domaine pugilistique, esquiver est un moyen d'échapper à un coup, de le dévier sans avoir recours à la force, alors que bloquer ou encaisser implique de supporter un choc. Lorsque la force de l'adversaire est supérieure, la meilleure tactique reste de se protéger en anticipant les coups.

² ASSOUN Paul-Laurent, 2010. « L'imposture héroïque. L'art du semblant », *Cliniques méditerranéennes*, n° 81, p. 11-31.

C'est avec le temps et l'expérience que Jérôme dit avoir trouvé comment s'investir à une juste mesure. Assez pour montrer sa bonne volonté sans pour autant s'épuiser trop vite. Sur le terrain, les tensions entre intérimaires « habitués » et leurs collègues inexpérimentés sont fréquentes. Les plus jeunes estiment parfois que les autres intérimaires sont fainéants et ne saisissent pas immédiatement les raisons de leur économie d'énergie. De leur côté, les anciens considèrent que l'attitude de leurs collègues est non seulement le fruit de leur inexpérience mais aussi qu'une telle ardeur n'est pas supportable dans la durée¹. Le chantier d'agrandissement de Décathlon aura été un lieu privilégié de ces incompréhensions. En effet, des néo-bacheliers venaient gonfler les rangs des intérimaires embauchés avant l'été pour le réaménagement du magasin :

Commentant la cadence adoptée par de jeunes intérimaires (entre 18 et 20 ans) afin de ranger des cartons, Matthieu (intérimaire de 26 ans) dit : « *ils ont rien compris. On est payés à l'heure les gars. Regarde le petit blond là. Il porte un carton aussi lourd que lui. Tout seul ! Il va se faire mal pour rien.* » Plusieurs d'entre eux se sont mis à travailler à un rythme soutenu, ce qui a pour effet de multiplier les incidents. Certains se rentrent dedans, font tomber des poids, effectuent des allers retours inutiles, etc. Matthieu dit également que les jeunes avec qui nous travaillons changeront de comportement au bout de deux ou trois missions. Il rajoute : « *de vraies missions, celles où t'arrives seul, dans des vrais chantiers ou en usine. Ils vont vite comprendre.* » Cyril (intérimaire de 29 ans) pense lui aussi qu'ils travaillent et se fatiguent trop vite.

Durant la pause, deux intérimaires (de 18 et 19 ans) déclarent que le travail physique ne les dérange pas. A la reprise, ils ne se ménagent pas pour transporter les charges encombrantes (des pieds métalliques et des grilles) qui pèsent une vingtaine de kilos. Quelques heures plus tard, nous pouvons discerner les premiers signes de fatigue sur leurs visages. A une heure avancée de la nuit, alors que nous montons des racks à vélo, Etienne (19 ans) est de plus en plus irritable. Sous le regard amusé des anciens, il peste chaque fois qu'il se pince les doigts en montant les racks où lorsqu'il s'empêtre avec les vélos que nous devons aligner sous le plafond du magasin. Un ancien lancera : « *Ah, ces jeunes ! Ça joue les durs mais ça ne tient pas la durée !* ». Plus tard, l'un d'entre eux s'obstinera à arracher seul des bandes de moquette sous les quolibets d'intérimaires d'une cinquantaine d'années d'une entreprise sous-traitante qui, eux, s'y prennent à trois pour décoller le revêtement avec des pinces adéquates : « *Alors les jeunes ! C'est plus dur que pousser des gondoles, hein ?* ». Peu après, un autre « jeune » (18 ans) refusera de marquer un arrêt lors du transport d'une lourde cabine d'essayage aménagée pour les

¹ Dans son témoignage Daniel Martinez nous livre une description précise des tensions qui peuvent naître entre ces différents « types » d'intérimaires. MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., pp.125-126.

handicapés. Il abandonnera brutalement la charge pendant le trajet, mettant en péril les 5 autres porteurs qui l'invectiveront vertement (« *t'es vraiment une fiotte mec !* », « *ça ce fait pas, ça !* », « *il veut faire voir qu'il est bosseur. Il voulait nous impressionner mais il n'en peut plus là, hein ?* », etc. (Notes de terrain)

Au delà de simples critères générationnels, la dichotomie entre « jeunes » et « anciens » se fonde sur les manières dont les intérimaires s'investissent dans leur travail. Ces postures dépendent des situations de vie et de l'expérience de chacun comme nous le verrons (Chapitre 8). Mais je peux d'ores et déjà signaler que l'économie d'énergie dont fait preuve nombre d'intérimaires est nécessaire pour assurer la pérennité de leurs missions. D'autant plus que les entreprises font appel aux travailleurs temporaires dans des moments d'activité plus intense que la moyenne. Aussi, les novices n'ont pas toujours le « bon sens » de se préserver. J'ai pu l'observer à maintes reprises durant d'une longue mission dans l'atelier du « Brut » d'une usine d'aluminium. En voici un exemple :

Durant l'été, Khamis (titulaire depuis peu) s'était mis à travailler à un rythme insoutenable pour tous les intérimaires, refusant de faire des pauses (même de fumer une cigarette ou d'aller aux toilettes) animé par une peur de la direction qui lui imposait toujours plus de rendement¹. Chaque semaine l'entreprise faisait appel à de nouveaux travailleurs temporaires. Les précédents abandonnaient à tour de rôle ce travail éreintant, jusqu'à ce qu'arrive Loïc (20 ans, étudiant-intérimaire) qui parvenait à suivre son rythme. Tous les ouvriers du brut disaient à Khamis qu'il usait sa santé et qu'on lui en demanderait toujours plus. Loïc dans un premier temps (n'étant sans doute pas conscient des conséquences physiques et psychiques d'une telle cadence) approuvait la démarche de son binôme et venait dire aux autres que c'était une conception « *normale et saine* » du travail que de ne pas s'accorder quelques minutes pour « *glander*² ». Il se ravisa au bout de deux semaines, peinant à suivre son collègue permanent. Il ne prenait plus plaisir à travailler vite (une de ses grandes distractions était d'ouvrir les protections des barres d'aluminium le plus vite possible), lorsque les premières douleurs dans les épaules et aux doigts se firent ressentir. Il comprit, concrètement et en moins de deux semaines, le sens de la répétitivité et de l'usure qu'impliquaient ce rythme effréné. Il quitta de lui-même sa mission.

¹ Il avait également peur de ne pas bénéficier d'une augmentation prévue depuis plusieurs mois.

² Ce terme va rapidement se transformer dans sa bouche en « souffler », « se reposer ».

Ainsi, les intérimaires acquièrent au fil de leur mission, parfois très vite, des habitudes qui visent directement à préserver leur intégrité physique. Afin de « tenir¹ » face à un travail éreintant les individus doivent veiller à ne pas dépenser inutilement leur énergie. Il faut que les travailleurs temporaires apprennent à éviter discrètement certaines tâches, à ralentir leur cadence afin de préserver leur intégrité physique tout en prolongeant leurs contrats. Ce rapport au travail et ces tactiques que développent les intérimaires est majoritairement issu d'expériences passées marquées par la déception. Déçus d'avoir travaillé plus rapidement que prévu et de voir sa mission s'arrêter précipitamment, déçus d'avoir effectué les travaux les plus harassants à un rythme effréné sans gratifications en retour.

DE LA DISTRIBUTION DE TACHES HETEROGENES AUX MOYENS D'Y FAIRE FACE

J'ai souhaité dans ce chapitre mettre en lumière le contenu et les conditions d'exercice du travail réalisé par les intérimaires sur leurs lieux de missions. Après avoir balayé plusieurs types d'usages de la main d'œuvre temporaire, nous pouvons noter que les travailleurs temporaires non-qualifiés doivent, dans tous les cas, effectuer des tâches hétérogènes, multiples et changeantes. Le statut d'intérimaire en offre le cadre. Ainsi, l'imprécision de l'intitulé ou de la description du poste, que l'on peut repérer dans les contrats de travail temporaire, s'explique au travers de leur fonction subalterne dans les unités de production. Une prescription floue des activités permet d'affecter les intérimaires à de nombreux travaux qui n'étaient pas initialement prévus. Cette définition lâche de l'activité de travail cantonne les travailleurs temporaires dans un rôle d'aide, chargé de soulager et de faire gagner du temps aux titulaires en effectuant des tâches que ces derniers seraient bien obligé de faire, même à contrecœur, si les intérimaires n'étaient pas là. Considérés comme une main d'œuvre flexible et mobile, les intérimaires passent d'une entreprise à une autre, de même qu'ils circulent de postes en postes et de tâches en tâches dans les unités de production. Lorsqu'un poste de travail est défini (comme pour l'agent de nettoyage²) ce sont les interruptions fréquentes et les nombreux « *coups de mains* » qui obligent les travailleurs temporaires à endosser une partie de l'activité des autres salariés. Bien que ces tâches relèvent de la part considérée comme « ingrate », elles restent nécessaires. Le fait qu'elles soient contraignantes,

¹ A ce sujet voir : THEBAUD-MONY Annie, 1994. « Tenir ou être exclu. Les nouvelles « normes » de la santé au travail », in Paroles de médecins du travail (coll.), 1994. *Souffrances et précarités au travail*, Paris, Syros.

² Nous avons vu que l'ouvrier qui travaille dans ce secteur est forcément un intérimaire et, plus globalement, que les intérimaires travaillent généralement sur ce type de poste. Il faut encore une fois rappeler que l'entreprise n'est censée faire appel aux intérimaires que pour des tâches non-durables.

changeantes et ponctuelles amène souvent les permanents à les dénigrer et plus généralement à déconsidérer la main d'œuvre temporaire qui ne possède pas un « vrai travail ». En comparant les activités de travail entre ouvriers permanents et temporaires, j'ai souhaité montrer que les travailleurs temporaires remplissent des tâches qui sont perçues comme « périphériques » à la production. On peut relever ici une homologie entre les tâches et les statuts des travailleurs au regard des adjectifs utilisés sur le terrain pour les qualifier : périphériques et extérieurs, temporaires et contingents, auxiliaires et subsidiaires, subordonnées et secondaires, etc.

L'exigence de « polyvalence » et de flexibilité au travail, que nous avons relevée au premier chapitre, correspond à la situation concrète des intérimaires soumis à une délégation des tâches généralisée dans les entreprises. Nous avons vu que la position hiérarchiquement subordonnée des intérimaires autorise l'ensemble des titulaires à se décharger des besognes qu'ils méprisent. Ce glissement des tâches ordinaire et continu contribue à ce que certains travailleurs temporaires mettent en place des tactiques et des adaptations afin d'éviter une intensification de leur travail¹. En effet, ces déplacements contraints imposent également un rythme à tenir. Un rythme sans mesure ni structure prévisibles, qui influe sur les travailleurs dans leur rapport à la tâche et leurs manières de l'exécuter. Aussi, la distribution de tâches parcellaires a pour effet de vider l'activité de son sens et de sa cohérence dans la durée. Les intérimaires n'en prennent en charge qu'une partie restreinte et incomplète. En « tournant » sur plusieurs postes et en réalisant ces diverses tâches, les résultats de leurs travaux sont moins perceptibles et moins reconnus.

Jusqu'ici nous avons pu observer les principales tâches qu'accomplissent les intérimaires non-qualifiés. Je propose à présent de resserrer l'analyse en examinant de plus près les conditions de réalisation de ces activités. Il s'agira dans le chapitre suivant d'observer les manières d'agir des travailleurs temporaires en fonction des outils qu'ils ont à leur disposition, des matières qu'ils doivent travailler et des risques qu'ils doivent parfois prendre au fil de leurs missions.

¹ Comme nous l'avons vu, ces pratiques ne peuvent qu'être dissimulées chez ces travailleurs payés à l'heure qui se doivent d'avoir toujours l'air affairés et efficaces au risque d'être remerciés et renvoyés vers leur agence.

Chapitre 4

« Faire-avec », « faire-face »

Nous avons vu que l'arrivée des intérimaires sur les lieux de production est marquée par une situation d'indétermination (chapitre 2). Le plus souvent, les travailleurs temporaires ne découvrent qu'au dernier moment les caractéristiques du poste à occuper, les tâches à effectuer ou encore les équipements mis à leur disposition, etc. L'environnement global de l'activité, les moyens et les conditions de travail ne sont connus que lorsqu'ils réalisent les travaux demandés. Dans ce chapitre, nous allons voir que ces éléments sont sans cesse réactualisés et évoluent tout au long de leurs contrats d'intérim.

Dans un premier temps, il sera question des outils confiés aux intérimaires. Nous observerons la répartition des moyens de travail en fonction du statut des travailleurs. La notion d'efficacité sera mobilisée pour aborder les caractéristiques de l'équipement technique des travailleurs temporaires. Nous prêterons également attention aux manières de nommer les outils. Le deuxième point concernera plus directement les différentes matières sur lesquelles agissent les intérimaires. De missions en missions les travailleurs temporaires sont exposés à diverses matières et diverses substances. Celles-ci sont souvent méconnues des intérimaires qui doivent néanmoins « faire-avec » leurs propriétés, leur résistance, leurs odeurs et parfois leur nocivité. Nous allons voir que, pour la plupart d'entre eux, cette ignorance suscite des craintes, ou tout du moins, de la méfiance. Ce qui nous amènera au dernier point de ce chapitre, à savoir, les risques et les dangers que rencontrent les intérimaires sur leurs lieux de travail. Nous observerons ici encore comment ces travailleurs, souvent inexpérimentés, tentent d'y « faire-face ». Enfin, nous verrons comment le régime d'embauche des intérimaires à des effets directs sur la sécurité au travail et sur la santé des ouvriers temporaires.

COMPOSER AVEC LES OUTILS ET LES MOYENS DE TRAVAIL

Dans des missions relevant de l'intérim dit « non-qualifié » ou « de masse », les travailleurs temporaires sont généralement embauchés comme manutentionnaires ou comme manœuvres. Ceux-ci, par définition, travaillent avec leurs mains. Toutefois, les tâches qui leur sont confiées impliquent généralement l'utilisation d'outils rudimentaires (c'est-à-dire les plus communs, les moins « spécialisés »). En effet, il s'agit de disposer d'un transpalette pour

déplacer des objets, d'un balai-brosse pour nettoyer une pièce, d'une clé pour démonter des racks, de gants pour trier des matériaux, etc. Ces divers outils, dénués du prestige qui auréole certaines machines qui restent inaccessibles à défaut de formation ou de savoir-faire reconnus, constituent les principaux éléments dont disposent les intérimaires lorsqu'ils travaillent dans les unités de production.

Nous avons déjà abordé, dans le second chapitre de cette thèse, la question des fournitures allouées aux intérimaires principalement aux travers de leurs dimensions significatives. L'observation des tenues de travail nous a néanmoins entraînés sur le terrain plus « technique » des pratiques que ces objets contribuent à orienter. Nous avons vu qu'au-delà de leur fonction d'emblèmes, c'est-à-dire de ce qu'ils expriment socialement, ces éléments sont en prise avec les corps des travailleurs : ils influencent le rythme et la forme de leurs actions sur la matière¹. Ici, la culture matérielle sera étudiée à partir des gestes, des rythmes et de la parole qui se déploient au cours de l'action technique². Mais avant de traiter de l'intervention des travailleurs sur la matière, je m'intéresserai aux contraintes pratiques que les intérimaires rencontrent dans leurs activités en fonction des outils et des instruments qui sont mis à leur disposition.

Si dans le chapitre précédent, j'ai insisté sur le caractère hiérarchisé de la distribution des tâches, il reste à voir comment sont répartis les moyens productifs en fonction du statut des ouvriers. Les travaux sur la division sexuelle du travail fournissent une grille d'analyse heuristique en la matière. La démarche de Paola Tabet permet de saisir la dimension inégalitaire qui ordonne la répartition des outils et des tâches entre les hommes et les femmes, par exemple. A partir d'une lecture féministe de la littérature ethnologique, l'auteure souligne que la distribution des activités n'est pas neutre. Celle-ci relève moins d'une relation de complémentarité et de coopération que d'une domination sexuée qui « *se manifeste objectivement et que des constantes générales régissent la répartition des tâches, qui reflètent les rapports de classe entre les deux sexes*³ ». L'ethnologue démontre également que l'usage et l'attribution des outils sont non seulement délimités sexuellement mais déterminent

¹ L'introduction de Ludovic Coupaye et de Laurence Douny du numéro intitulé « Technologies » de la revue *Techniques & Culture* est ici éclairante. Les auteurs procèdent à une comparaison entre les travaux anglophones et francophones : les premiers s'étant essentiellement attachés à montrer comment circulent les objets dans différents « régimes de valeurs » à la différence des travaux français plus attachés à la dimension technique des objets (fabrication, utilisation, etc.) COUPAYE Ludovic, DOUNY Laurence, 2009. « Dans la trajectoire des choses », *Techniques & Culture*, n°52-53, pp.12-39

² Ibid., p.24.

³ TABET Paola, 1979. « Les mains, les outils, les armes », *L'Homme*, Vol.19, n°3, p.10. L'auteure effectue son analyse à partir d'une étude des instruments utilisés par les femmes dans les sociétés de chasseurs-cueilleurs dont elle met en évidence le sous-équipement technologique (qui, loin de s'estomper, a tendance à se développer avec l'évolution technique).

également les tâches à effectuer¹. En effet, ces éléments matériels contribuent à définir des rôles et des statuts mais également à prescrire les activités les plus concrètes. Dans le cas qui nous intéresse je n'aborderai pas directement une division sexuée du travail mais une division statutaire. Nous verrons ainsi que la distribution des moyens de travail réaffirme les processus de différenciation entre ouvriers permanents et temporaires et que ces éléments nous renseignent sur la place qui est concédée aux intérimaires dans l'organisation de la production.

Une question d'efficacité

Depuis la définition « canonique » de Marcel Mauss (en tant qu'« *acte traditionnel efficace*² »), en passant par les débats entre Bruno Latour et Pierre Lemonnier³, la notion d'efficacité occupe une place centrale dans l'étude des techniques. Sans retracer l'histoire de cette notion, je propose de la mobiliser sur le terrain des missions d'intérim. Il s'agira d'interroger l'efficacité ou l'inefficacité « fonctionnelle » (c'est-à-dire matérielle ou physique) des outils confiés aux travailleurs temporaires, sans perdre de vue que les rapports homme/matière médiatisés par ces objets reflètent des relations sociales dans une organisation donnée⁴. Aussi, les moyens de travail seront considérés en fonction de leur caractère plus ou moins ajusté à la tâche à effectuer sans négliger la dimension sociale, symbolique ou « culturelle » de l'efficacité dont ils sont chargés. Car si ces objets servent à travailler et à agir sur la matière, l'attribution d'outils différents ou de qualités inégales met à jour diverses représentations concernant les rôles des salariés dans les entreprises.

Il est apparu au cours de diverses observations *in situ* que les intérimaires bénéficient d'outils moins performants (plus usés, défectueux, mal ajustés, etc.) que ceux des titulaires. Sans pour autant postuler que cette forme d'inefficacité technique serait « voulue⁵ », il reste à comprendre les causes de cette inégalité qui, nous allons le voir, n'est pas sans rapport avec la façon dont sont considérées les tâches qui incombent à la main d'œuvre temporaire.

¹ Ibid., pp.11-13. Paola Tabet écrit notamment (p.13) que « *ce sont les outils qui déterminent l'attribution des différentes activités aux femmes ou leur exclusion.* »

² MAUSS Marcel, 2004. Op. cit., p.371 ou encore MAUSS Marcel, 2002. Op. cit., pp.49-50. Voir également : SIGAUT François, 2003. « La formule de Mauss », *Techniques et culture*, n°40, *Efficacité technique, efficacité sociale*, [en ligne : <http://tc.revues.org/1538>] ; GUILLE-ESCURÉ Georges, 2003b. « Les techniques, entre tradition et intention », *Techniques & Culture*, n°42, pp.97-109.

³ *Ethnologie française*, n°26 (1996). Voir également COUPAYE Ludovic, DOUNY Laurence, 2009. Op. cit.

⁴ Karl Marx écrivait : « *Les moyens de travail sont les gradimètres du développement du travailleur, et indiquent les rapports sociaux dans lesquels il travaille.* » MARX Karl, 1985. *Le capital*, Paris, Flammarion, pp.141, (Livre I, Troisième section, Chapitre VII).

⁵ Sur ce point voir : TOURRE-MALEN Catherine, 2011. « Les techniques paradoxales ou l'inefficacité technique voulue », *L'Homme*, n°200, pp.203-226.

Dans le chapitre précédent, nous avons également vu que les tâches méprisées sont majoritairement déléguées aux intérimaires. Prenons un exemple de terrain : à ColiPoste, c'est le tri et la livraison des « catalogues » qui sont délégués aux travailleurs de passage. Les intérimaires s'occupent exclusivement de cette activité. Dès leur arrivée, ils doivent trier les catalogues par villes. La tâche consiste à vider une « grenouille » (container grillagé muni de roulettes) contenant de nombreux sacs en plastique épais remplis de catalogues. Il s'agit d'ouvrir les sachets, puis de ranger la douzaine de catalogues qu'ils contiennent en les jetant dans d'autres containers placés sous des panneaux indiquant le nom des villes.

Lors de ce premier jour à ColiPoste, les intérimaires étaient chargés d'une vingtaine de « grenouilles ». Ce qui représente plusieurs heures de travail à un rythme soutenu. A ce moment, nous ignorons la suite des événements : il se peut que nous restions cantonnés à cette tâche durant toute la durée de notre contrat, ce qui semble contrarier Alex (intérimaire de 21 ans) : « *j'espère qu'ils ne vont pas nous faire faire ça toute la journée. Pourtant, à l'agence ils avaient parlé de livraison* ». De plus, les outils que l'on nous a confié pour mener à bien cette tâche sont vieux et usés. La relique, sur laquelle on arrive encore à lire « PTT », qui nous sert à ouvrir les sachets est totalement inefficace. La lame de l'objet est à peine perceptible, rouillée et pleine d'encoches¹. Le bec de l'outil ne nous sert que comme crochet pour éviter de se pencher outre mesure dans le container. Nous ouvrons les plastiques à la main et au bout de quelques heures nos doigts, rougis par la tâche, deviennent douloureux. A l'autre bout du hangar, nous voyons les ouvriers du déchargement effectuer la même opération avec des outils qui semblent neufs et plus adaptés. (Notes de terrain).



24. Outils ColiPoste : « relique des PTT » pour ouvrir les sachets de catalogues ; Caisse servant à les entreposer. (Cl. P. Rosini)

¹ Un des anciens responsable me dira en plaisantant qu'elle n'a pas du être changée depuis 1991 (date du changement de statut de La Poste : du service public à l'entreprise publique à vocation industrielle et commerciale).

« *L'outil hiérarchise les compétences* » pour reprendre l'expression de Noélie Vialles qui remarque, dans son étude sur les abattoirs de l'Adour, que les femmes et les novices effectuent leur apprentissage, par le biais de tâches ingrates (préparer, nettoyer et dépecer les bêtes), à l'aide de couteaux émoussés¹. Elle souligne une hiérarchisation des hommes et des bêtes à partir des outils employés tout au long du processus de production de la viande. Ainsi, il est fréquent que les outils les plus efficaces soient accaparés par les salariés en place pour réaliser leurs travaux. Les intérimaires doivent le plus souvent faire-avec les outils restants, c'est-à-dire des cutters à la lame émoussée, des transpalettes claudiquant sur des roues défectueuses, des pelles trop petites, des balais munis d'un manche amovible qu'il faut régulièrement rafistoler, etc. Josselin (intérimaire de 25 ans) alors en mission comme facteur estime que :

« C'est normal d'avoir un matériel moins bien que les anciens. Si tu sais que telle mob' ne marche pas bien, tu ne vas pas la prendre. Le gars qui vient d'arriver, il ne sait pas encore quels sont les engins qui marchent bien. Il prend la première mobylette qu'on lui donne, celle qui est disponible, c'est tout. Du coup, quand t'es intérimaire, t'as plus de chance de te coltiner la mobylette qui rame. »

Lorsque les intérimaires découvrent leurs tâches, ils découvrent également le matériel qu'on leur fournit. Main d'œuvre supplétive chargée du « sale boulot » des autres salariés, les travailleurs temporaires « héritent » également des outils que les permanents délaissent. Dans de nombreuses usines (comme Robertet, Profalu ou IPRA), ce sont les titulaires qui contrôlent la distribution des outils et qui fournissent directement le matériel nécessaire aux travailleurs temporaires. Ces derniers ne peuvent se servir par eux-mêmes sans avoir l'aval d'un responsable (un collègue permanent, le plus souvent). De ce fait, les intérimaires sollicitent fréquemment les titulaires lorsque leurs gants sont usés et troués par la manipulation des profilés aluminium, que l'alcool fait défaut à la vaisselle ou que la lame de leur cutter est totalement détériorée, pour ne prendre que quelques exemples. S'ils savent où se procurer ces objets, les travailleurs temporaires se doivent d'attendre que les salariés en place les autorisent à les remplacer. Le champ d'action et l'autonomie des intérimaires s'en trouvent limités.

Si l'agence d'intérim peut mettre à disposition casques et chaussures de sécurité à sa main d'œuvre, ce sont les entreprises utilisatrices qui sont dans l'obligation de fournir les outils, les équipements de protection et les vêtements professionnels indispensables à l'activité exercée (article : L.124-4-6 du Code du travail). Au travers des divers exemples de terrain que nous

¹ VIALLES Noélie, 1987. *Le sang et la chair*, Paris, Editions de la maison des sciences de l'homme, p.108.

venons de d'examiner, nous pouvons constater que ces éléments font souvent défaut. Parfois, les intérimaires amènent avec eux leur propre matériel¹. Il arrive également que l'absence de fournitures oblige les travailleurs à acheter eux-mêmes leurs moyens de travail. Ainsi, les intérimaires en mission au Club Méd. doivent se munir d'un limonadier. Instrument principal du serveur, le limonadier se révèle inutile lorsque l'intérimaire se retrouve affecté à la plonge. En respectant les consignes délivrées à l'agence, ces agents de nettoyage temporaires l'auront « *acheté pour rien* » (Fouad, 25 ans). D'autres fois, c'est le matériel apporté par l'intérimaire qui n'est pas adapté au poste en question : on ne peut pas manipuler correctement des profilés en aluminium avec des gants de jardinier, de même qu'il est difficile de nettoyer à « grande eau » des récipients imposants sans être chaussé de bottes imperméables à la place des « traditionnelles » chaussures de sécurité... Si certains tentent néanmoins d'anticiper les « mauvaises surprises² » en apportant avec eux des gants, des imperméables ou des chaussures de rechange, ils ne peuvent pas prendre certains outils plus imposants. L'exemple de la mobyette, mobilisé plus haut par Josselin, témoigne que les intérimaires devront souvent s'accommoder d'un matériel de moindre qualité, voire insuffisant.

A ColiPoste, les intérimaires étaient principalement dépourvus de caisses³ pour entreposer les catalogues dans leur fourgonnette. Ils se plaignaient, entre eux, qu'il était très difficile de faire une tournée lorsque les catalogues se mélangeaient à l'arrière de leur véhicule. Dès ma première tournée, je m'aperçus de l'importance d'avoir ces contenants, ainsi que des difficultés pour s'en procurer. C'est aussi parce que les moyens de travail sont insuffisants, en nombre et/ou en qualité, que les titulaires se les approprient au détriment des intérimaires. Un ouvrier de la réception à ColiPoste le signalera lorsqu'un travailleur temporaire viendra lui demander où trouver ces caisses : « *C'est la guerre le matin avec les caisses. Fait un tour dans l'entrepôt t'en trouveras peut-être une ou deux cachées dans un coin. Mais je te conseille d'en planquer quelques-unes, sinon les autres [livreurs] ils ne t'en laisseront pas. Même entre eux, c'est : pas de cadeaux* ». Ici encore, les intérimaires, derniers arrivés, devront négocier les outils nécessaires pour réaliser leur travail dans des conditions acceptables. Ce cas de figure s'observe dans de nombreuses unités de production⁴ au sein desquelles les ouvriers sont très vigilants avec leurs outils. À la laverie de Robertet, un des

¹ Cette pratique évite de devoir « emprunter » les fournitures de l'agence (qui restent limitées et concernent principalement les équipements « de sécurité ») dont le coût est prélevé sur le salaire de l'intérimaire s'il ne les restitue pas à la fin de son contrat.

² Expression fréquemment usitée, voir Chapitre 2.

³ Voir photo 24, p.191.

⁴ Ce phénomène s'observe également, et peut être d'une manière plus prégnante, sur les chantiers du BTP. Voir : JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., pp.54-57.

premiers conseils de Karim (intérimaire de 19 ans) – conseil réitéré par nombres d’ouvriers de tous âges et de tous statuts - consistait à cacher une clef à fût à proximité du poste de vaisselier. Alors que nous allions remplir des bidons d’alcool sur le quai, il me dit : « *N’oublie pas de prendre la clef avec toi quand tu viens remplir les fûts. Faut que tu la caches, pour ne pas te la faire piquer. Parce que même si t’es là, il y en a qui te l’empruntent et oublient de te la rendre. Je te montrerai où je la mets* ». Dans cette lutte quotidienne pour effectuer une activité de travail avec des instruments appropriés, les intérimaires n’ont que peu de marge de manœuvre. Les plus anciens et les permanents sont « prioritaires » en ce qui concerne l’accès aux outils de meilleure facture. David (31 ans), titulaire dans une usine de profilés aluminium, résume la situation par la formule : « *dernier arrivé, dernier servi.* »

Travailler avec des outils moins efficaces induit une plus grande dépense de temps et d’énergie¹. Cet aspect contribue à accentuer la distinction entre la productivité des titulaires, bénéficiant d’outils et de gestes plus adéquats, et celle des intérimaires, novices manipulant les instruments soigneusement évités par leurs collègues permanents. La distribution du courrier avec une mobylette défectueuse, sur un parcours contraignant et que l’on ne connaît guère, explique pour une bonne part le retard des postiers intérimaires, par exemple. De même, qu’il y a plus de chance qu’un intérimaire perde du temps à retrouver les noms des destinataires lorsque ses catalogues se sont entassés de manière aléatoire, au lieu d’être rangés et triés dans des caisses prévues à cet effet². A l’inverse, une lame de cutter neuve fera gagner plusieurs minutes à un ouvrier qui déballe des objets, comme il est évident qu’il déplacera plus rapidement du matériel s’il dispose d’un instrument de transport adéquat. Aussi, les outils de meilleure qualité font « gagner » du temps et allègent la peine des ouvriers. En revanche, lorsque certains s’accaparent ces moyens de travail, cela a généralement pour conséquences d’intensifier l’activité des autres salariés qui doivent malgré tout « suivre le rythme » ou se rabattre sur d’autres tâches³. Régulièrement, les titulaires expliquent cet accès inégal à la technologie en affirmant que les intérimaires ne savent pas se servir correctement de certains instruments avec lesquels ils sont peu familiers⁴. Paradoxalement, c’est cette méconnaissance qui justifie l’attribution d’outils peu adaptés.

¹ « *La productivité du travail ne dépend pas seulement de la virtuosité de l’ouvrier, mais encore de la perfection de ses instruments.* » MARX Karl, 1985. Op. cit., pp.253 (Livre I, Quatrième section, Chapitre XIV).

² Ce qui entraîne d’autres difficultés de transport et de nombreux déplacements : les intérimaires auront plus de mal à porter, à main nues, les piles de catalogues dans les différentes entrées d’un même immeuble.

³ Sur ce point, dans une société « lointaine » et par le biais d’une approche historique, l’ethnologie « classique » peut nous renseigner : voir GODELIER Maurice, GARANGER José, 1973. « Outils de pierre, outils d’acier chez les Baruya de Nouvelle-Guinée », *L’Homme*, Vol.13, n°3, pp.187-220.

⁴ Ce point sera développé au prochain chapitre (Chapitre 5).

Les noms d'outils : un vocabulaire changeant

Suivant les recommandations de Marcel Mauss qui, dans le *Manuel d'ethnographie*, préconise une « *précision absolue*¹ » à propos de la description des techniques, j'entrepris au cours de ma recherche de répertorier, de nommer et de situer les outils que je rencontrais. Mais l'observation de terrain m'amena vite à constater qu'il est rare que les ouvriers nomment les objets qu'ils manipulent par les termes techniques prescrits. Ceux-ci étaient désignés de multiples façons, parfois au sein d'un même service, selon les employés. En immersion, le fait de répertorier et de classer les outils se révèle être une préoccupation d'ethnologue qui fait peu sens dans le travail quotidien. Ainsi, à mes débuts à la laverie des « compos », je suscitais l'étonnement de mes collègues quand je cherchais à connaître l'appellation des ustensiles que nous devons nettoyer à longueur de journée. Dès le premier jour, lorsque que je demandais à Karim (intérimaire de 19 ans) le nom des longues barres en fer munies tuyaux, alors qu'il m'expliquait le mode opératoire pour les laver, il me répondit : « *je sais pas, des tiges. Non, des pompes je crois... Enfin, tu t'en fous, c'est pas important* ». Bien que Karim ait occupé ce poste durant plusieurs mois, cet intérimaire ignore l'appellation exacte des objets qu'il manipule quotidiennement. Pour lui, comme pour la plupart des ouvriers, il n'est pas nécessaire de disposer de cette information pour effectuer correctement son travail. L'agent de nettoyage intérimaire sait comment nettoyer ces objets, l'agent de production intérimaire sait les utiliser. Leur nom semble secondaire, c'est-à-dire qu'il ne sert pas à grand-chose de le connaître s'il on sait s'en servir. De la même manière qu'« *il ne sert pas à grand-chose d'étudier à la loupe une collection d'outils si on n'a pas au moins une vague idée de ce à quoi ils peuvent servir* » comme le rappelle François Sigaut². Mes interlocuteurs en connaissent le fonctionnement et ont un rapport pratique aux éléments qui participent de leur activité de travail. Cette constatation concerne autant les ouvriers permanents que temporaires.

¹ MAUSS Marcel, 2002. Op. cit., p.50.

² SIGAUT François, [1987] 2010. « Des idées pour observer », *Techniques & Culture*, n°54-55, p.94.



25. Tuyaux flexibles non-raccordés. Cuves rondes et carrées dépourvues de roulettes.
(Cl. P. Rosini)

Toujours à ce poste de la laverie, j'eus régulièrement la visite d'employés avec des objets à la main (joins, bouchons, robinets, de toutes sortes) qui me demandaient : « *t'aurais pas « ça », la taille au dessus ?* » En plusieurs semaines, aucun d'entre eux n'utilisait le terme exact des pièces qu'ils recherchaient ; « *le truc pour* », « *ce machin qui ressemble à* », « *le bidule qui sert à* », etc., étaient les expressions consacrées. La quasi-obsession dont je faisais preuve pour connaître les noms des objets me valu plusieurs réflexions amusées par ma curiosité. Voici un exemple, toujours dans la même usine (Robertet).

La « casse » est un outil métallique, qui a la forme d'une carafe de cantine, munie d'un manche droit d'environ 20 cm, d'un bec verseur plus ou moins long et qui peut contenir entre 1 et 5 litres. Elle sert majoritairement comme instrument de mesure approximatif pour transvaser les produits d'un contenant à un autre. La « sous-casse » s'apparente à une poêle plate et peu profonde qui peut mesurer entre 20 et 40 cm de diamètre. Placée sous la « casse » elle évite que les gouttes qui en tombent ne salissent l'espace de travail. Julie (intérimaire de 22 ans), passe plusieurs fois m'apporter de la petite vaisselle des labos (constituée principalement de casses, de sous-casses et d'entonnoirs). A chacune de ses visites, elle attend quelques instants que la machine finisse son cycle afin de récupérer le maximum d'ustensiles sur son chariot et ainsi éviter une série d'allers-retours. Valérie (intérimaire de 42 ans), l'appelle en plaisantant « la voleuse » car, en s'accaparant d'un grand nombre d'outils, elle prive les autres employés qui se retrouvent temporairement à court d'outils propres. Lors d'une de ses visites, après avoir « dévalisé » le coin où ils s'égouttent, Julie me demande s'il reste des « trucs » pour elle dans la machine en train de tourner. Je lui réponds qu'il y a quelques carafes et quelques poêles. Elle éclate de rire et me corrige : « *ça s'appelle des casses et des sous-casses !* ». Lorsqu'elle repart, je me décide à demander à Valérie le nom des autres objets que je désigne pour l'instant par leur apparence. Interloquée, elle me demande : « *pourquoi tu*

veux savoir ça ? ». Je lui réponds que je les nettoie toute la journée sans connaître leurs noms. Ma réponse la fait rire et elle continue son travail sans m'éclairer¹.

S'il n'est pas nécessaire de connaître les noms des objets pour les utiliser, une dénomination inexacte peut être signalée par certains salarié(e)s. Les agents de production et de nettoyage ne désignent que rarement les outils, ils s'en servent individuellement. Le fait que Julie travaille dans un des laboratoires de ce service explique certainement qu'elle soit plus familière avec les termes techniques adéquats : l'organisation du travail (en équipe, dans des locaux plus restreints, etc.) et la nature des travaux à effectuer (contrôles, vérifications, filtrages) sur de plus petites quantités favorise cet aspect. Ici, c'est moins l'expérience de l'employée qui importe que sa position dans le procès de production, comme je l'ai vérifié par la suite :

Quelques semaines plus tard, alors que je suis agent de production intérimaire à la glacière des « absolus », Fabienne (titulaire, 48 ans) me demande de transvider une cuve de « mimosas » souillée dans des entonnoirs munis de filtres. Pour cela, elle me demande d'aller chercher un « *pochon* » et une « *poêle* ». Je présume alors qu'il s'agit de « casse » et de « sous-casse » et me remémore le moment où Julie s'était moquée de moi pour de pareilles appellations « barbares ». Ma collègue, qui travaille depuis plus de 20 ans dans cette usine, nomme ces outils à partir de leurs formes, comme peut le faire un néophyte. Afin de vérifier si elle ne les a pas désignés ainsi dans un souci de simplification à mon égard, je signale à Fabienne l'appellation de ces objets en vigueur aux « compos ». Elle brandi alors la brosse qui sert à nettoyer l'intérieur des filtres sur roulettes (« Simonetons ») et dit : « *tu vois ça ? Il y en a qui disent qui faut l'appeler « tulipe », mais moi j'appelle ça une « brosse à chiottes » !* ».

La réaction de ma collègue de la glacière soulève la dichotomie entre les ouvriers des ateliers et ceux des laboratoires. Ces derniers effectuent des tâches qui à première vue ne les distinguent pas fondamentalement de leurs collègues. Néanmoins, ces ouvriers - intérimaires ou embauchés et qui exercent leurs activités de manutention, de nettoyage, ou de production comme « aides » dans les laboratoires - sont plus près de la technicité et des taxinomies adéquates qu'emploient les responsables, les chimistes et parfois les « nez », qui sont des catégories de personnels qui ne pénètrent que très rarement dans les ateliers de production. En appelant son outil « brosse à chiottes » au lieu de « tulipe », Fabienne se positionne contre

¹ Avec du recul, je pense qu'elle non plus ne connaissait pas ces appellations.

l'imposition du langage euphémisé prescrit par la direction. Dans sa recherche sur le travail des employés de l'assainissement, Agnès Jeanjean montre qu'à l'usage de termes « propres » proposés par les dirigeants de la compagnie fermière les égoutiers préfèrent des mots plus explicites pour dire la merde¹. Elle souligne d'autre part, qu'un vocabulaire et des connaissances marquées par le sceau de la technicité permettent aussi à certains travailleurs de valoriser leur activité et leur image². D'autant plus si les fonctions qu'ils occupent et les matières qu'ils traitent sont socialement dévalorisées. Ainsi, les modes de désignation fédèrent et génèrent des distinctions.

Toutefois, l'histoire de la « casse » (ou du « pochon ») ne s'arrêtera pas là :

Quelques mois plus tard, je me retrouvais en train de vider une usine de d'arômes et de Parfum (Symrise) après son rachat par un groupe (Arômatics) qui délocalisait la production à Madagascar. Le dernier jour de cette mission, nous chargions, avec Guy (le dernier employé de « Symrise ») et Guillaume (intérimaire de 19 ans), un semi-remorque de racks, d'étagères et d'objets hétérogènes. Le remplissage du camion se faisait sous le regard du futur responsable de l'usine Malgache et de deux secrétaires qui répertoriaient les ustensiles que nous transportions. Celles-ci notaient approximativement sur une fiche les noms des divers outils, lorsque l'une d'entre elle, agitant quelque chose, demanda à Guy : « *Qu'est-ce que c'est ça ?* ». Guy, ancien ingénieur dans les bureaux et n'ayant pas l'habitude de se servir de ce récipient, hésita à lui répondre. Je lui soufflais alors le nom de « casse », qu'il lui cria au travers de l'atelier. Puis en se retournant vers moi, il me dit en plaisantant : « *tu connais beaucoup de choses pour un intérimaire. Postule pour Madagascar, ils ont peut-être du boulot là-bas...* »³

Les mécanismes de dénomination des outils de travail dépassent le seul clivage entre travailleurs permanents et temporaires. Chaque atelier, chaque service, chaque métier « *à ses propres façons de nommer les collègues, les activités, les objets* » comme le fait remarquer Josiane Boutet⁴. Si j'ai insisté sur cette expérience de terrain, c'est pour souligner que les

¹ Elle écrit par exemple : « *Si la violence contenue dans les mots disparaît, ils n'auront plus la place de développer leur espace de liberté, plus de mots pour se protéger, plus non plus la possibilité de dire ce qu'ils vivent.* » JEANJEAN Agnès, 1999. « Les égouts de Montpellier : mots crus et mots propres », *Ethnologie française*, XXIX, p.614.

² Concernant ce point, à propos des ouvriers de l'assainissement, voir : JEANJEAN Agnès, 1999. « Travailler une matière impensable », in JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. *Approches de la culture matérielle : corps à corps avec l'objet*, Paris, L'Harmattan.

³ A la fin de cette mission, il réitérera sa plaisanterie devant le responsable Malgache, qui l'approuva en me donnant sa carte afin que je pose une candidature. Ce que je fis, mais après quelques correspondances, je n'eus plus de nouvelles.

⁴ BOUTET Josiane, 2001. « Les mots du travail », in BORZEIX Anni, FRAENKEL Béatrice (coord.), 2001. *Langage et travail*, Paris, CNRS, p.190. L'auteure décrit comment les termes prescrits sont contournés et

changements de tâches et d'activités, caractéristiques de l'intérim, placent les intérimaires face à de multiples vocables endogènes. A chaque mission, les intérimaires se retrouvent confrontés à de nouveaux vocabulaires techniques et argots du travail. La méconnaissance de ces termes oblige les salariés permanents à de nombreuses explications, ce qui vient alimenter les discours sur l'ignorance, voire l'incompétence dont les intérimaires sont l'objet¹. Étrangers aux termes vernaculaires, les travailleurs temporaires suscitent parfois l'agacement des permanents, sur le mode : « *les intérimaires, il faut tout leur expliquer !* ». Jérôme (intérimaire de 26 ans) témoigne :

« *Quand t'arrives et que t'es intérim, ben, ils ont un vocabulaire spécial à l'entreprise et ils ne captent [comprennent] pas que tu ne vas pas comprendre alors ils te disent : « Vas me chercher le reliquat qui est dans la messagerie, près du shuttle »... Ils se rendent pas compte, ce n'est pas contre toi, ils le font naturellement. Alors je leur dit un truc en italien, ils me font : « quoi ? » [Simulant la réponse en situation] « Ben, tu vois c'est la même chose ». »*

Jérôme constate et fait constater aux ouvriers de l'entreprise utilisatrice qu'en tant qu'intérimaire, nouveau de surcroît, il ne peut connaître toutes les façons de désigner les moyens de travail et les « parlers métiers ». C'est pourtant à ces vocabulaires professionnels spécifiques² que se heurtent les intérimaires à chaque nouvelle mission. Comme nous le verrons pour la question du savoir-faire, l'acquisition de ce type de savoirs s'étale sur de longues périodes, avec l'expérience des missions. Ces connaissances restent précaires et sont fréquemment rendues obsolètes en fonction de la spécialité de l'unité de production, du service ou des équipes de travail.

Ces outils, que les intérimaires ne savent pas toujours nommer, demeurent des moyens productifs ou, pour paraphraser André Leroi-Gourhan, des moyens d'action sur la matière. S'ils parviennent les maîtriser en se familiarisant avec leurs fonctionnements, qu'en est-il lorsque les matières sont méconnues des travailleurs ? C'est ce deuxième aspect de

détournés : « *Face à cet univers lexical, se trouvent les verbalisations endogènes, les argots de métier, les jargons professionnels qui appartiennent au domaine du travail réel, de l'expérience singulière de chaque opérateur avec sa machine, avec l'environnement du travail. Monde de la conception et monde de l'exécution font ainsi coexister des dénominations distinctes d'un même objet, d'une même personne ou d'une même activité : ils s'en trouvent, en conséquence, modifiés par le processus de renomination.* » Ibid., p.192-193.

¹ Mon interlocuteur dit notamment : « *beaucoup de choses pour un intérimaire* ».

² Qu'on peut rapprocher par certains points aux « *langues spéciales* », décrites par Van Gennepe. Bien que le terme de « langue » me semble incorrect, il pointe que les terminologies employées contribuent à « faire le groupe ». VAN GENNEPE Arnold, 1968 (1908). « *Essai d'une théorie des langues spéciales* », *Revue des études ethnologiques et sociologiques de Paris*, Paris, Re-publication Paulet.

l'action technique¹, celui qui ne concerne pas directement l'outil mais la matière travaillée², qu'il convient d'observer à présent.

AGIR SUR DES MATIERES MECONNUES

Les objets techniques médiatisent l'action des travailleurs sur différentes matières (ou substances) pour réaliser des activités qui s'inscrivent dans des rapports sociaux. Pierre Lemonnier écrit que la « *technique est une action socialisée sur la matière* », qui implique des gestes (ou des sources d'énergies) sous-tendus par des représentations qui mettent en mouvements des objets pour agir sur une matière³. A partir de cette définition, nous allons maintenant traiter de la dimension matérielle des techniques mises en œuvre par les intérimaires dans divers lieux de production. Il s'agit de saisir l'influence de ce régime d'embauche particulier qu'est l'intérim sur les relations entre les travailleurs temporaires et les matières qu'ils travaillent « temporairement ». Ainsi, nous allons voir que le caractère éphémère de l'embauche intérimaire détermine non seulement les conditions d'exercice de l'action outillée des travailleurs temporaires, mais également leur rapport aux matières sur lesquelles ils agissent. Ces dernières sont changeantes et le plus souvent méconnues par les travailleurs, elles suscitent des émotions et ont des effets sur les corps. Il est alors nécessaire de prêter attention à l'action (ou plutôt la « rétroaction⁴ ») de la matière sur le sujet qui la travaille, comme le préconise le groupe de recherche *Matière à penser*. Aussi, il ne faut pas perdre de vue que les techniques mises en œuvre « *s'appliquent symétriquement à la matière et au sujet de l'action* », pour reprendre une formule de Jean-Pierre Warnier⁵. Il s'agit alors d'observer ce que « fait » aux travailleurs de se confronter à des matières méconnues. Ici encore, le travail dans les usines de parfums et d'arômes sera mobilisé afin d'étayer mon propos. Je m'appuierai principalement sur mon expérience et mes observations de terrain dans ces unités de production en les complétant par les données recueillies au cours d'entretiens avec d'autres intérimaires.

¹ La question du geste (autre dimension fondamentale de la technique) sera davantage développée dans le prochain chapitre.

² Sur ce point, voir : SIGAUT François, 2010 [1987]. Op.cit., p.90.

³ LEMONNIER Pierre, 1991. « Technique (système) » in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. Op. cit., pp.697-698.

⁴ A propos de l'activité littéraire, et au-delà, André Gide (1893) écrivait : « *Nulle action sur une chose, sans rétroaction sur le sujet agissant.* » GIDE André, 2012. *Journal. Une anthologie (1889-1949)*, Paris, Gallimard, p.49.

⁵ WARNIER Jean-Pierre, 2009. « Les technologies du sujet. Une approche ethno-philosophique », *Techniques & Culture*, n° 52-53, p.164.



26. Robinetterie et vannes à haute pression.
(Cl. P. Rosini)

La matière résiste

S'inspirant d'écrits de Simone Weil, François Sigaut¹ souligne que la confrontation avec la matière, « impassible », enseigne la nécessité². Il écrit par ailleurs que c'est face à sa résistance et sa solidité que le sujet s'inscrit dans le réel :

« C'est en effet par ses actes que tout individu construit le rapport au réel qui le fait accéder à l'existence. Mais ses actes sont soumis à une double sanction sociale : ils doivent être intelligibles pour autrui, c'est-à-dire s'inscrire dans la tradition d'un groupe quelconque (fût-ce sous forme de contestation) ; et ils doivent être efficaces, c'est-à-dire produire des effets suffisamment nets pour que le groupe puisse et veuille les reconnaître³ ».

La confrontation avec la matière est faite d'obstacles sur/contre/avec lesquels les individus se heurtent. Nécessaire à la constitution du sujet, c'est à partir de ce corps à corps que s'obtient et se mesure la rationalité. Il reste que, d'une part, cette rationalité de la matière est socialement (voire culturellement⁴) instituée et que, d'autre part, la confrontation s'inscrit

¹ SIGAUT François, 2007. « Les outils et le corps », *Communications*, n° 81, p. 24 et p.30.

² Ibid., p.24.

³ SIGAUT François, 2004. « Folie, réel et technologie. A propos du livre de Philippe Bernadet, Les dossiers noirs de l'internement psychiatrique, Paris, Fayard, 1989 », *Travailler*, n°12, p.124. Gilbert Simondon écrivait que « l'activité technique ne rejoint le réel qu'au bout d'une longue élaboration ; elle repose sur des lois, elle n'est pas improvisée ; pour que les recettes techniques soient efficaces, il faut qu'elles atteignent le réel selon les lois du réel lui-même ; en ce sens, les techniques sont objectives, malgré tous les aspects d'utilité qu'elles peuvent présenter. » SIMONDON Gilbert, 1989. *Du mode d'existence des objets techniques*, Paris, Aubier, p.255.

⁴ SIGAUT François, 2004. Op. cit., pp.126-128. Voir également : GUILLE-ESCURET Georges, 2003b. Op. cit.

également dans un cadre social particulier. Enfin, l'auteur souligne que la construction d'un rapport efficace au réel s'obtient également par rapport à autrui, c'est-à-dire que les actes des travailleurs doivent être intelligibles et reconnus par le groupe. Dans le cas qui nous intéresse, l'action outillée sur la matière s'effectue par le biais d'un régime d'embauche spécifique et dans des conditions d'exécution marquées par la flexibilité, la polyvalence et le *turn-over*. Et nous allons voir que l'expérience des intérimaires vis-à-vis des matières se réalise d'une manière tronquée et inachevée ; elle peut être marquée par la peur, la méfiance ou au contraire être l'objet de valorisations, etc.

Aussi, nous pouvons constater que la hiérarchisation symbolique des postes correspond à des valeurs conférées aux tâches et aux matières manipulées¹. Everett Hughes précisait que les différents échelons qui composent « *l'échelle de prestige* » des tâches sont « *en relation au degré d'impureté des fonctions remplies*² ». Souvent, les activités sont dévalorisées ou mises à la marge en raison de la nature même des substances travaillées qui inspirent parfois le dégoût. Les recherches d'Agnès Jeanjean sur des activités de travail en rapport avec les déchets et des états de la matière socialement dévalorisées ou redoutées, nous renseignent sur ce point³. Dans ses travaux, l'ethnologue met en évidence un certain nombre de mécanismes d'occultation qui frappent ce travail (et ces travailleurs) en rapport avec les restes, les rebuts et la souillure. Autant d'éléments qui résistent y compris à la pensée⁴. Une ethnologie qui ferait l'impasse sur les représentations sociales et la portée symbolique des matières manipulées par ces travailleurs serait lourdement amputée. Ici, je ne traiterai pas directement des substances travaillées par les intérimaires⁵, celles-ci étant aussi disparates que les contrats de travail temporaires sont variés. Toutefois, les parfums et les arômes occupent une place centrale sur mon terrain en raison de la place de cette industrie dans la localité observé (le

¹ Je dois en grande partie ces réflexions à un travail collectif mené au C.H.U. de Nice : CRUZ Teresa, DUCERISIER Michèle, JEANJEAN Agnès, LAUDANSKI Cyril, OCCELLI Michael, ROSINI Philippe, 2007. *Rapport final de recherche : Une approche ethnologique des hôpitaux Pasteur et St Roch*, C.H.U. de Nice, Centre du patrimoine de la ville de Nice & LAMIC.

² HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p.64. L'auteur constate que ceux qui se confrontent aux tâches humbles à l'hôpital (les femmes de services, les garçons de salle, les aides soignantes) et qui participent du résultat final (ici, la guérison), n'ont droit qu'à « *un médiocre prestige* » (p.65).

³ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit.

⁴ JEANJEAN Agnès, 1999. « Travailler et penser une matière impensable », in JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. Op. cit., pp.73-87. Ou encore : JEANJEAN Agnès, 2011. « Travailler à la morgue ou dans les égouts », *Ethnologie française*, XLI, 1, pp.59. Je renvoie également à : LAUDANSKI Cyril, 2012 : « Le traitement technique et social des cadavres : chaîne opératoire, travail et représentations », *Cultures et Sociétés*, n°22, *Initiatiques*, p. 121-126.

⁵ Bien que ces matières soient souvent mal connues des intérimaires et suscitent parfois des réactions de craintes de dégouts comme nous pourrions le constater tout au long de ce chapitre.

bassin industriel grassois). J'ai donc choisi de m'appuyer sur ce secteur pour mettre en lumière des mécanismes observés ailleurs, avec d'autres matières¹.

La répartition des travailleurs peut être observée en fonction des états de la matière au sein même du procès de production. En effet, nous avons vu que certains postes de l'industrie du parfum et des arômes étaient exclusivement occupés par des travailleurs temporaires. A la laverie, les intérimaires manipulent des produits bruts ou souillés, qu'il faut préparer, laver, évacuer ou remettre à leur place, par exemple. L'agent de nettoyage intérimaire utilise différents moyens pour extraire la matière des récipients. L'intérimaire dispose de divers éléments (outils, machines, bain-marie, liquides, saponides et détergents) et met en place des modes opératoires spécifiques en fonction des objets (de leur forme et de leur dimension) qu'il doit nettoyer. Le vaisselier temporaire doit de surcroît s'adapter aux substances, à leurs textures et leurs propriétés physico-chimiques. Fluides ou visqueuses, épaisses ou volatiles, certaines d'entre elles sont évacuées sans difficultés quand d'autres « s'accrochent » et résistent à l'action outillée de l'intérimaire. Ce travail et les gestes qu'il implique (frotter, récurer, astiquer, vider, balayer, etc.) est majoritairement dénigré par les ouvriers permanents comme par les intérimaires². Au cours d'un entretien, Matthieu (intérimaire de 26 ans) mobilisera spontanément le travail à la vaisselle - en insistant sur les substances et leurs effets, les gestes qu'elles impliquent - pour définir le « sale boulot » :

« Le sale boulot c'est les trucs qui résistent. Là je pense à la vaisselle en usine ; c'est parce que les produits, ils ne partent pas facilement. Tu prends du temps à enlever un truc accroché au fond d'une cuve et tu t'isoles pendant un quart d'heure de tout le reste, juste à cause de ça ! »

La matière résiste, il faut la « travailler » pour modifier son état. Cette « loi » concerne autant les ouvriers permanents que temporaires. C'est le sens conféré aux actions, aux états et aux valeurs de la matière qui diffèrent. Ici, l'intérimaire qui lave quotidiennement plusieurs centaines de récipients doit s'attarder sur l'un d'entre eux qui, au final, sera semblable aux autres. Il ignore les substances qui y ont transité (désignées par Matthieu comme des « trucs » ou des « produits ») mais nettoie ces éléments qui ont servis aux autres travailleurs dans la

¹ Bien que le caractère chimique des substances employées dans la production de ces produits soit parfois décrié, nous sommes très loin des matières auxquelles doivent faire face les travailleurs en rapport avec les déchets ou les corps morts. Nous pouvons même dire que ces matières se situent dans deux pôles diamétralement opposés, que ce soit au niveau de *l'imaginaire matériel* véhiculé (pour reprendre une formule de Gaston Bachelard), du prestige ou des odeurs associées au « produit fini »...

² Le fait que le poste de vaisselier soit réservé à la main d'œuvre temporaire participe de cette dévalorisation, comme nous l'avons vu au précédent chapitre.

création des parfums. En raison de ces finalités distinctes, les intérimaires peinent à donner un sens à leurs actions sur la matière : un produit qui résiste au fond d'un seau ou d'une cuve ne constitue qu'une dépense de temps et d'énergie. Pour ces raisons, ces tâches (qualifiées de « salissantes », « ingrates », voire « indignes » comme nous l'avons vu) sont effectuées par des intérimaires, dont la figure type est ici l'agent de nettoyage. Cette position apparaît directement liée au fait que ces travailleurs ne s'occupent que des « vaisselles » et des résidus. Ainsi, la délégation statutaire des tâches que nous avons pointée est étroitement corrélée aux états de la matière sans cesse modifiés dans le processus de production. Ce constat dépasse amplement le cadre du travail intérimaire et comme le rappelle François Sigaut :

« Travailler une matière « sans indulgence et sans perfidie » est une rude école. Aussi n'est-il pas étonnant que dès qu'ils en ont le pouvoir, les groupes sociaux s'efforcent de se débarrasser de ce réel si incommode, soit en s'en déchargeant sur des groupes inférieurs, soit en le dissimulant ou en le déguisant¹ ».

L'apport de la réflexion de François Sigaut sur la confrontation entre le sujet et la matière nous permet de cerner d'une manière plus précise la place sociale des intérimaires. S'ils peuvent composer avec la délégation des tâches et son rythme, leurs collègues et le contrôle hiérarchique, les outils, etc.², les intérimaires ne peuvent ni esquiver, ni « duper » les matières auxquelles ils sont confrontés. C'est aux travers de ces contacts qu'ils se familiariseront avec leurs tâches et pourront éventuellement se rapprocher des savoir-faire valorisés des titulaires. Dans les usines de parfums et d'arômes, les laveries constituent les « salles de classes » de cette rude école, pour poursuivre l'image de l'auteur. Et c'est à partir de cette place où le travailleur se confronte à la matière que démarre sa « carrière » dans ces unités de production à la condition que son contrat soit prolongé. Une condition nécessaire mais qui demeure fondamentalement incertaine : le travail est temporaire et les missions d'intérim s'achèvent dès que fluctuations de la production l'exigent. Les intérimaires seront alors obligés d'interrompre cet apprentissage pour travailler d'autres matières, encore inconnues. Nous allons voir que si leur exposition aux substances ne dure que le temps de leurs contrats, ses effets ne s'y limitent pas et continuent de les « suivre » après leur fin de mission. La question

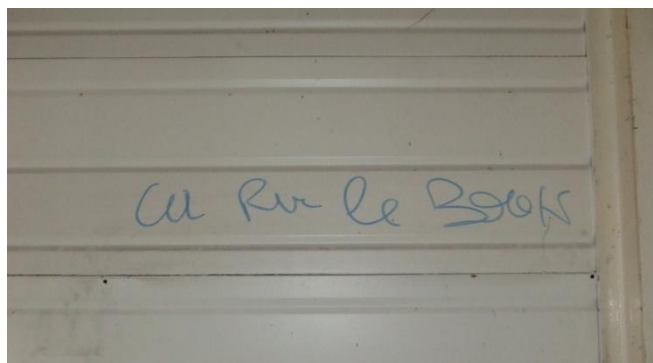
¹ SIGAUT François, 2004. Op. cit., p.128.

² Nous avons vu comment les travaux les plus pénibles étaient délégués aux travailleurs temporaires et comment ces derniers y font face ou tentent de s'y dérober (Chapitre 3). L'observation des moyens d'exécution mis à leur disposition a révélé des mécanismes similaires.

de l'odeur sera mobilisée dans un premier temps afin d'observer « *ce qui, du travail, colle à la peau*¹ », pour reprendre l'expression d'Agnès Jeanjean.

Les produits et les odeurs

Le travail dans l'industrie du parfum est à bien des égards valorisé. Les fragrances qui servent à masquer les odeurs corporelles sont censées avoir une odeur agréable (le client achète un parfum afin de « sentir bon »). Ce produit de luxe est composé d'éléments coûteux. Il faut sept millions de fleurs de jasmins pour obtenir un kilo « d'absolue² », par exemple. Ainsi, le service des « absolus » dans lequel j'effectuais une mission comme agent de production traite de nombreuses matières onéreuses. Lorsque l'un de mes collègues apprit que j'allais être affecté à ce service il me dit « *c'est bien, là bas tu vas travailler avec des produits qui valent des ronds*³ ». Les employés du service des « absolus » doivent veiller à ne pas perdre « une goutte » de cette substance si précieuse. Cette règle s'applique encore plus durement pour les travailleurs temporaires. Jean-Marie (titulaire d'une quarantaine d'année) me dit : « *un jour, un intérimaire ne regardait pas ce que je faisais et ça a giclé de partout. Si le chef était là, il était viré sur le champ !* »



27. Odeurs : L'atelier olfactif (laboratoires) ; « ça pue le bouc » (graffiti inscrit dans un atelier de production) (Cl. P. Rosini)

Ces substances, extrêmement concentrées, sont très odorantes. Mes vêtements, mes mains et ma peau ont été imprégnés à chacune de mes missions par l'odeur des matières qui

¹ JEANJEAN Agnès, 1999. Op. cit., p.77.

² L'essence absolue est obtenue après l'extraction, à froid, d'une concrète. Il est alors soluble en toute proportion d'alcool. Une concrète (ou essence concrète) est une cire issue au moyen d'un solvant volatil (éthanol, méthanol, benzène, dioxyde de carbone, etc.).

³ D'autres, principalement intérimaires, insistent sur la pénibilité du travail (voir Chapitre 3, p.160).

m'environnaient¹. Ainsi, alors que je rentrais chez moi après une journée de travail à Robertet, une personne que je n'avais plus croisé depuis plusieurs années me dit après m'avoir salué : « *tu bosses en usine toi maintenant ? C'est sûr, tu pues le parfum. Je suis sûr que tu nettoies des cuves toute la journée* ». Mon interlocuteur n'était pas extralucide mais avait reconnu mon emploi à mon odeur. Une odeur caractéristique qu'exhalent tous les ouvriers de ce secteur. Et d'autant plus les intérimaires, car ils sont plus directement confrontés à ces matières lorsqu'ils nettoient les récipients qui les ont accueillies. Ces mélanges de fragrances donnent des parfums très forts, souvent désagréables, mais surtout tenaces pour ceux qui les portent malgré eux. Et cela même après plusieurs douches. Les ouvriers qui exercent leurs activités dans les usines d'arômes connaissent bien ces désagréments. Mes mains ont senti « l'oignon cuit » pendant plusieurs jours après ma première journée à nettoyer le frigo d'IPRA. Le lendemain, j'eus une conversation avec le responsable d'équipe du matin à ce propos :

Kamel (35 ans, employé d'IPRA) me conseille de prendre une pause, d'aller fumer une cigarette sur le quai, pour éviter de respirer trop longtemps les produits nocifs du frigo que je suis en train de ranger. Le responsable de l'équipe du matin, assis sur un muret, engage la conversation :

« - *Alors ? C'est pas trop dur dans le frigo ? Le froid, l'odeur, ça va ? Tu supportes ?*

- *Non, ça va. Il fait aussi froid dedans que dehors en ce moment. Par contre l'odeur c'est vrai que...*

- *Ouais, c'est horrible. Quand tu sais que c'est pour des plats cuisinés, des sodas et tout.*

- *Hier, je me suis renversé un seau dessus, du « coq au vin ». Je ne savais même pas que ça pouvait exister.*

- *T'as eu de la chance, il y a pire comme odeur. Le beurre par exemple c'est atroce. Quand tu rentres chez toi, tu sens le vomi. C'est pas génial. En plus c'est des odeurs qui te collent à la peau. Maintenant je mets les gants dès que je le peux. parce que même une odeur qui n'est pas forcément désagréable, à force, ça le devient vite. Comme la fraise. Tu rentres chez toi, tu te fais un steak. Ben, laisses tomber, c'est limite immangeable. Un steak à la fraise, c'est pas agréable, je peux te le dire ! »*

¹ Mes gants en caoutchouc que j'ai conservé après cette mission sentent toujours (c'est-à-dire après plusieurs années) ces produits manipulés pendant un court laps de temps, par exemple. Mon sac à dos et mes vêtements de rechange n'étaient pas directement au contact de ces substances mais en conservaient l'odeur.

Les travailleurs temporaires qui exercent leurs activités dans l'industrie du parfum et des arômes subissent des odeurs qu'ils qualifient de mauvaises. Ce qui, à priori, peut paraître surprenant étant donné la nature du produit fini dont l'objectif est de procurer des saveurs et des senteurs plaisantes. Ces odeurs sont difficiles à identifier pour les néophytes, contrairement aux plus anciens qui ont acquis au fil de leur pratique un certain savoir-faire olfactif¹. La plupart des intérimaires n'ont ni les connaissances ni le vocabulaire pour identifier ces substances odorantes. Ils les réceptionnent passivement, dénués des références théoriques que peuvent avoir les « nez » par exemple². Ainsi, lorsque les intérimaires décrivent ces fragrances, ils utilisent principalement des qualificatifs péjoratifs : « *la civette ça pue vraiment fort* » (Karima, 38 ans), « *dans ce service, ça sentait la mort* » (Guillaume, 19 ans), « *le cacao, ça sent le rat crevé* » (Sylvain, 29 ans), « *l'arôme beurre c'est dégueu, ça donne envie de vomir* » (Ronan, 25 ans), « *ça pue le bouc* » (graffiti laissé par des ouvriers sur les murs de leur service dans une usine désaffectée³), etc. Dépourvus de mots pour les nommer, les odeurs pénètrent directement les corps des ouvriers⁴. Agnès Jeanjean souligne que : « *Les odeurs franchissent de façon perceptible les limites corporelles, fragilisent les distinctions instituées entre le soi et le non-soi et en ce sens rendent beaucoup plus difficiles les mécanismes de mise à distance*⁵ ». Ainsi, les intérimaires partagent avec les permanents cette invasion du corps par les odeurs qu'ils rencontrent. Néanmoins, les contacts avec ces substances s'effectuent selon des modalités sensiblement différentes.

Le fait que les intérimaires subissent des matières et des odeurs inconnues sans bénéficier des connaissances et des habitudes que les titulaires ont développées « sur le tas » signe leur position de « temporaires ». Comme nous l'avons vu, ceux qui prennent le prétexte de ne pas supporter les odeurs sont moqués par leurs collègues qui, eux, les supportent⁶. Qu'ils quittent leurs missions à cause de l'odeur ou qu'ils la subissent sans la comprendre renvoie systématiquement à leur régime d'embauche. Ainsi, derrière la confrontation avec la matière

¹ Dans ses travaux, Agnès Jeanjean décrit certains de ces savoir-faire olfactifs issus de l'expérience que mobilisent dans les travailleurs des égouts dans leur pratique et qui se déploient en marge des prescriptions. JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., pp.86-90.

² CANDAU Joël, JEANJEAN Agnès, 2006. « Des odeurs à ne pas regarder... », *Terrain*, n°47, pp.56-57.

³ Voir photo 27, p.205.

⁴ Ibid. p.62. A propos des milieux professionnels exposés aux déchets humains, à la maladie et aux cadavres, les auteurs précisent que : « *la description de ces odeurs invasives disent les stigmates du travail et de l'action de ceux qui l'effectuent.* »

⁵ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.87.

⁶ Voir Chapitre 11. Ces défections rappellent aux ouvriers « résidents » que leurs conditions de travail habituelles ne sont pas systématiquement acceptées par certains travailleurs de passage. « *Ici, ils [les intérimaires] disent souvent que c'est à cause de l'odeur. C'est pratique comme excuse dans une boîte d'arômes, mais la plupart du temps, ils partent parce que c'est trop dur ou trop salissant. Ils n'osent jamais dire que c'est ingrat comme boulot et qu'ils en ont marre* », (responsable d'atelier, IPRA).

se révèle les mécanismes de sujétion et de distinction qui travaillent l'intérim. Ce dernier point ouvre à de nouvelles pistes de réflexions qui renvoient ici encore à la méconnaissance des intérimaires vis-à-vis des matières qu'ils travaillent et aux modalités de l'engagement physique et subjectif des travailleurs temporaires dans l'action technique sur celles-ci.

Des substances méconnues et inquiétantes

Les intérimaires doivent composer avec les matières sans toujours disposer des connaissances nécessaires pour que les effets de leurs actes soient intelligibles et, inversement, ils ignorent généralement les effets qu'auront ces matières sur leurs corps. Aussi, les travailleurs temporaires redoutent souvent de s'exposer à la nocivité des substances qu'ils rencontrent au cours de leurs missions.



28. Panneau indiquant les normes d'hygiène et de sécurité. (Usine d'arômes)
(Cl. P. Rosini)

Le travail dans une laverie d'usine est usant à bien des égards, qu'il s'agisse de l'environnement de travail¹, des charges manipulées quotidiennement² et, surtout, des substances utilisées pour nettoyer les moyens de travail des autres ouvriers. En moins d'une semaine à ce poste, les mains du vaisselier, devenues noires, se couvrent de sillons et de

¹ Principalement humide, soumis à de grandes variations de températures (surtout en hiver lorsque les intérimaires entreposent les cuves sur le quai de livraison ou lorsqu'ils doivent les nettoyer à l'extérieur de l'atelier). De plus, le sol est constamment détrempé et devient extrêmement glissant au fil de la journée.

² La majorité des cuves pèsent entre 20 et 30 kilos, il faut les manipuler dans tous les sens pour les nettoyer correctement puis les déposer manuellement sur des étagères métalliques afin qu'elles s'égouttent.

crevasses¹. L'intérimaire devra progressivement s'habituer aux picotements provoqués par le contact de l'alcool sur les plaies qui s'y forment².

Un jour, alors que je nettoyait avec ce produit des robinets et des bouchons de cuves, Mohammed (intérimaire de 20 ans, aux compos de Robertet) me mis en garde. Il me dit de faire attention avec l'alcool et de me laver les mains après chaque utilisation. Il imputait à ce liquide les troubles dermatologiques qui nous frappaient. Pour lui, c'était l'alcool qui avait provoqué les « *trucs bizarres* » qui lui avaient poussé sur les mains pendant les six mois où il avait occupé ce poste. Quelques instants plus tard, il revint m'apporter des gants plus fins qu'il avait subtilisé dans les laboratoires. Il me dit de les cacher et de les utiliser à bon escient. Plus tard, Karim (intérimaire de 18 ans) passa à la laverie et remarqua que je les portais. Il s'étonna du conseil de son prédécesseur et me dit : « *c'est pas l'alcool qui fait ça. Moi aussi, [dit-il en me montrant ses mains] elles sont niquées. C'est à cause des produits. A ce qui paraît, c'est cancérigène, ça empêche d'avoir des enfants et tout.* » Ne sachant plus qui écouter, j'utilisais les gants de Mohammed lorsque je lavais les bouchons et les conservais pour nettoyer la grosse vaisselle. Ces gants, trop fins, se déchiraient en quelques minutes ce qui m'obligeait à continuer sans³.

Ainsi, les intérimaires vaisseliers s'aperçoivent rapidement que les substances ont des effets sur leurs corps et, en particulier, leurs mains qui changent d'aspect et réagissent en fonction du caractère corrosif des produits utilisés. Chacun y va de son hypothèse pour déterminer les causes de ces affections cutanées. Différentes substances sont incriminées par les intérimaires sans qu'aucun d'entre eux ne puisse affirmer avec certitude quel type de produit doit être manipulé avec précautions.

Les émanations et les projections de produits suscitent également la méfiance des intérimaires. La vapeur qui s'échappe des cuves arrosées d'eau chaude sous pression provoque régulièrement la toux et les larmes des agents de nettoyage. De même qu'il est fréquent que le vaisselier s'éclabousse en nettoyant des cuves avec le pistolet à eau et qu'une goutte vienne finir sa course dans son œil. Dans les ateliers de production, un appareil sert à se rincer les yeux⁴ en cas de projection. Aux services des « compos » à Robertet, il se situe

¹ Ainsi, Thibaut, 19 ans, dû stopper une mission de ce type à cause d'allergies douloureuses qui ont recouvert ses mains en quelques jours.

² L'alcool est très utilisé à ce poste et dans les autres métiers de la parfumerie en général. Le nettoyage des bouchons, des joints et des robinets des cuves roulantes s'effectue les mains immergées dans un seau rempli d'alcool où trempent ces éléments.

³ Voir le Chapitre 2 de cette Thèse.

⁴ Voir photo 29.

dans un des couloirs des laboratoires à l'opposé de la laverie. Les intérimaires hésitent souvent à s'en servir à cause de son éloignement spatial. Ainsi, lorsque mes yeux me piquaient, je ne savais s'il fallait parcourir les 40 mètres et l'escalier qui me séparaient du rince-yeux où si je devais poursuivre mon travail m'étant soulagé avec un peu d'eau du robinet. Cyril (intérimaire de 29 ans), qui a été vaisselier durant plus de 6 mois dans une autre « grande » usine de Parfum, dit à ce sujet : « *Si tu t'arrêtes dès que la vapeur te fait tousser un peu ou que tu t'en as pris dans l'œil, tu t'en sors plus. En deux' deux' [rapidement], t'es débordé par la vaisselle.* » Matthieu (26 ans), dans une situation analogue, rajoute : « *le pire, c'est que tu ne sais pas ce que c'est. Si ça peut être dangereux ou pas trop. Moi, j'attendais de voir. De voir si ça me piquaient longtemps ou si la douleur était trop forte, avant de m'inquiéter. Après, t'es dans le feu de l'action.* » Ces deux intérimaires soulignent que le rythme du travail oblige parfois à mettre de côté son intégrité physique. Toutefois, nous pouvons lire de la méfiance vis-à-vis de ces projections. Les picotements qu'elles suscitent sont ils graves ? Doit-on s'inquiéter si la vapeur nous fait tousser ou pleurer ? Le produit était-il dangereux ? Autant de questions qui, sauf incident grave, restent sans réponses. Beaucoup préfèrent « *ne pas y penser* », selon l'expression consacrée.



29. Appareil pour se rincer les yeux en cas de projection accidentelle.
(Cl. P. Rosini)

La plupart du temps les intérimaires ne prennent conscience que ces substances peuvent être nocives qu'aux travers des mises en garde des autres salariés : lorsqu'un agent de production se rend à la laverie pour déposer ou venir chercher des vaisselles ou lorsqu'il demande à l'intérimaire de se débarrasser de l'excédent de produit contenu dans un récipient, par exemple. Au cours de cette mission à Robertet, Julie (intérimaire de 26 ans) me dira de faire

attention et « *d'éviter de toucher* » le liquide visqueux présent dans un seau à moitié rempli qu'elle venait de m'amener afin de le vider dans le récipient (dénommé « *fougère* ») prévu à cet effet : « *Faut faire attention, il y a plein de trucs dégueulasses là dedans. Moi j'ai envie d'avoir d'autres enfants ! Remarque, toi ici tu dois toujours avoir les mains là dedans !* » La remarque de Julie pointe une nouvelle fois que ces substances sont l'objet d'une suspicion globale mais imprécise du fait de la méconnaissance des ouvriers vis-à-vis de la dangerosité de leur composition chimique. Elle réalise également l'incongruité de sa remarque vis-à-vis de ma fonction d'agent de nettoyage qui implique un contact permanent avec les produits dont elle se méfie.

La nocivité de ces produits reste généralement abstraite pour l'intérimaire de la laverie. Ce poste ne favorise pas non plus la reconnaissance des substances ou, pour être plus précis, les agents de nettoyage ignorent la nature des produits présents dans les ustensiles qui les ont accueillis. A longueur de journées, l'intérimaire de la « grosse vaisselle » vide des fonds de cuves d'où émergent des fragrances inidentifiables et enlève la couche de gras odorante qui recouvre les outils. De temps à autre, la dangerosité des produits se manifeste plus concrètement, comme lorsqu'une vapeur lacrymogène se dégage d'une cuve par exemple. Ce genre d'incident se produit fréquemment. Les deux agents de nettoyage intérimaire (Valérie, 42 ans, et moi-même en l'occurrence) sont les premiers à être affectés et sont alors atteints de violentes quintes de toux. Les autres employés venus déposer de la vaisselle s'empressent de repartir en se couvrant les yeux. L'atmosphère est parfois si irrespirable qu'elle oblige les intérimaires de la laverie à se réfugier sur le quai en attendant que l'effet se dissipe. L'agent de nettoyage chargé des objets encombrants n'a d'autre choix que de mettre la lourde cuve, couchée en long, dans la machine pour atténuer la durée de son lavage manuel et poursuivre l'opération. Ce type d'épisode se renouvela plusieurs fois au cours de ma mission à Robertet. Et malgré les réactions de nos collègues, nous (avec Valérie) ne prîrent un peu plus conscience des risques de cette industrie que lors de la « formation sécurité » que nous suivîrent après la fermeture de fin d'année. J'ai décidé ici d'en livrer une longue description issue de mon carnet de terrain :

Nous nous retrouvons à 12 intérimaires¹ devant l'abri bus à côté de la guérite. La plupart travaillent à Robertet depuis plusieurs mois et certains depuis plus d'un an. Le chef de la sécurité nous conduit dans une salle de réunion et nous invite à nous asseoir. Il démarre un « PowerPoint » et commence son discours : « *vous êtes tous ce que l'on peut appeler*

¹ Sont présent 3 filles et 9 garçons venus en majorité des services des « hydros », de la « compo » et des « absolus ». Puis un cariste arrive en retard et prend en cours de route le discours du responsable sécurité.

des anciens intérimaires, mais vous ne connaissez pas forcément, ni l'histoire de Robertet, ni les détails de la sécurité et des procédures de qualité. Même si certains sont là depuis longtemps. [Sourires et ricanements dans l'assistance d'intérimaires] Vous travaillez sans vous y intéresser. Alors pour commencer l'historique... » Le diaporama défile et notre interlocuteur nous fait l'historique de la société¹. Vient le tour des normes de qualité : nous apprenons qu'il ne faut pas venir si l'on est malade et de mettre une charlotte dans certains service pour éviter de souiller les produits. Il poursuit sur le thème de la sécurité : *« quelqu'un connaît-il les emplacements des alarmes incendies, des troussees de secours, des appareils pour se rincer les yeux ? [Silence] Je m'en doutais. »* Pour chaque secteur, il nous montre leurs emplacements sur une carte. Il insiste sur les alarmes incendie en disant : *« ici, c'est dangereux. Ça [des entreprises de parfum ou d'arômes] a déjà brûlé à Grasse. Vous avez déjà remarqué qu'il n'y a qu'une zone pour fumer et pour téléphoner : devant la pointeuse. Nous faites pas un AZF bis.² »* Puis nous passons aux sigles inscrits sur les fûts. Certains sont présents sur les produits ménagers : *« nocifs, explosifs, inflammables, toxiques, corrosifs et enfin les MCR. Les MCR ça veut dire que ça provoque des maladies cancérogènes et nuisibles à la reproduction. »* Personne ne connaissait la signification de ces sigles. Pas même Patrick qui travaille depuis plus de trente ans dans ce secteur d'activités. *« Maintenant vous le savez. Alors chaque fois que vous les manipulez, même si c'est en infime quantité, vous devrez remplir une fiche de dangerosité. C'est pour les maladies professionnelles, comme ça vous pourrez prouver que c'est à cause de votre activité. »* Mes collègues sont surpris de ne pas avoir eu connaissance de ces fiches plus tôt. Puis le chef de la sécurité nous recommande d'utiliser les masques à cartouches, les lunettes de protections et les gants. Face aux regards complices et aux froncements de sourcils, il dit : *« Ben, c'est pour vous. C'est vous qui les manipulez toute la journée ! C'est dangereux. Vous croyez que c'est pourquoi qu'on vous demande de ne pas manger dans les ateliers ou de ne pas laver vos affaires chez vous ? »*

Situés au bas de l'organigramme, les ouvriers d'exécution ont rarement conscience des propriétés dissimulées dans les substances qu'ils manipulent quotidiennement. Qu'ils aient

¹ Il nous apprend que les bâtiments de la direction ont été dessinés par Gustave Eiffel, puis nous parle des rachats et des différents sites de l'entreprise, etc.

² Annie Thébaut-Mony, sociologue et directrice de recherche à l'INSERM, a été appelée comme témoin par la CGT lors du procès d'AZF le 12 mars 2009. Elle a souligné que la sous-traitance et le recours massif à une main d'œuvre intérimaire, pour manipuler les produits chlorés et le nitrate d'ammonium, ont été en partie à l'origine de l'explosion du 21 septembre 2001. Voir son article sur le site : <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article245>. Par ailleurs, les intérimaires ont été régulièrement mis en causes durant ce procès à la suite d'une altercation qu'ils auraient eu avec des camionneurs au sujet du 11 septembre ou plus vraisemblablement à cause du rythme de leur chargement.

appris « sur le tas », comme Patrick (54 ans), ou qu'ils débutent dans cette industrie, les opérateurs ne bénéficient pas toujours des savoirs élémentaires pour mettre à l'abri leur corps et préserver leur santé. Ils ignorent l'emplacement des principaux dispositifs censés assurer leur sécurité et celle du site. Le formateur le déplore et sous entend que les intérimaires « *ne s'y intéressent pas* » sans tenir compte de la pression temporelle qui caractérise le rythme de leur travail. Ainsi, lorsque des protections sont à leur disposition, les intérimaires se heurtent à l'exigence de productivité qui est incompatible avec leur utilisation. D'autres fois, c'est la position qu'occupent les travailleurs dans le procès de production qui empêche de connaître les substances et leur dangerosité. Valérie (intérimaire de 42 ans) qui s'occupe de la petite vaisselle aux « compos » reviendra sur ce point dès notre retour à la laverie :

« Si j'ai bien compris, les autres, ils remplissent des fiches de dangerosité où ils marquent les produits qu'ils ont touchés, en cas de pépin, pour les maladies professionnelles. Et nous ? On fait comment ? On se les récupère tous à la laverie, tous les trucs dangereux de tout le monde ! Et il n'y a pas d'étiquettes sur les trucs qu'on lave et avec toutes les saloperies qui passent dedans on ne sait même pas quand c'est dangereux. Malheur... Ce qu'on doit prendre. »

Valérie constate que l'ensemble des objets que nous nettoyons sont potentiellement dangereux. Des substances nocives figurent obligatoirement parmi les milliers d'ustensiles lavés chaque jour.

La réunion n'aura duré qu'une heure et nous retrouvons « notre » laverie chargé d'objets inquiétants à nettoyer. La machine est à nouveau en panne, ce qui m'oblige à nettoyer l'ensemble des ustensiles à la main. Vers 11 h, alors que je lave une cuve à l'odeur mentholée, une employée (Agnès, titulaire de 52 ans) qui passait voir Valérie se met à tousser. Nos yeux se mettent instantanément à couler. Valérie et Agnès disent qu'il faut le signaler au chef d'équipe de l'après-midi. La « formation » sécurité de ce matin y est certainement pour beaucoup. Valérie peste : « *Ils [les préparateurs et les conditionneurs] devraient nous le dire quand c'est du produit dangereux ou des trucs qui font ça. Au moins qu'on le sache, qu'on s'y prépare quoi. Nous, on se prend tout sans rien comprendre. Je vais leur dire moi. Qu'ils nous préviennent au moins !* »

En réalisant leurs « compositions », les agents de production signalent qu'ils ont été en contact avec ces produits à partir des étiquettes accolées sur les fûts et les bidons, les agents de nettoyage ne le peuvent pas. Valérie souhaite que nous soyons informés par nos collègues sur ce point. Sa requête ne trouvera pas d'échos et n'aura pas de suites. Notre méfiance

augmentera durant quelques jours sans pour autant pouvoir changer nos habitudes et nos conditions de travail. Ainsi, « *l'engagement des corps et des sens n'est pas seulement lié aux substances manipulées et aux outils, mais dépend également des conditions dans lesquelles ont lieu les contacts*¹ » comme le précise Agnès Jeanjean. Ici, la confrontation avec la matière, qui s'effectue dans la pratique, s'accompagne de représentations floues et imprécises. Les contacts obligés s'effectuent « à reculons » ou en ignorant les dangers qu'ils recèlent.



30. Substances inconnues ; rebuts et bidons empilés.
(Cl. P. Rosini & T. Gérard)

Atmosphères suspectes

Régulièrement placés sur des postes à risques, les travailleurs temporaires rencontrent au cours de leurs missions une multitude de produits toxiques. Les intérimaires réalisent ces tâches dans des conditions de sécurité souvent inexistantes. En 2009, l'inspection du travail pour le bien être au travail a choisi de mener une enquête dans les agences d'intérim qu'elle définit comme « *cible prioritaire* » et constate qu' « *il ressort en effet des chiffres élevés d'accidents de travail et des constatations faites sur le terrain que les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas toujours de la même protection que les autres travailleurs*² ». En matière de protection, les permanents « oublient » parfois de fournir l'équipement adéquat à leurs collègues temporaires. Jérôme (intérimaire de 25 ans) m'expliquait que, lors d'une de ses missions dans l'industrie du parfum, les intérimaires étaient censés nettoyer un produit nocif (de l'ammoniac en poudre) mais n'avaient qu'un masque pour trois. Ces derniers se l'échangeaient à tour de rôle afin de limiter leur exposition.

¹ JEANJEAN Agnès, 1999. Op. cit., p.83.

² http://osha.europa.eu/fop/belgium/fr/news_board/inspectioncampaign_interim

Les intérimaires évoquent fréquemment (mais aussi très brièvement) ces contacts avec des substances potentiellement dangereuses. Ainsi, lors d'une mission à Décathlon, un jeune intérimaire se réjouissait d'avoir été choisi par les titulaires pour effectuer des heures supplémentaires. Poursuivre sa mission dans l'entreprise lui évitait de travailler quelques heures dans une PME d'arôme en tant que vaisselier. La nature chimique, l'odeur des produits et les conditions de travail ne l'enthousiasmaient guère. Il engagea la conversation avec Cyril (intérimaire de 29 ans) en apprenant que ce dernier avait occupé ce type de poste pendant plusieurs mois. Le discours de son collègue temporaire était sans équivoque : « *Ils prennent que des intérimaires pour nettoyer ça. L'amiante, l'ammoniac et les autres trucs. Les mecs en CDI, eux, ils veulent pas. Parce qu'ils savent que ça file le cancer et tout. Je parie que tu ne mets même pas de gants. J'me trompe ?* ». Ces propos sont récurrents. Ils portent aussi bien sur la pénibilité, que sur la dangerosité des matières mais pointent également une autre dimension, à savoir, le rôle de la main d'œuvre temporaire dans les métiers où les risques liés à la matière sont importants. Selon nombre de mes interlocuteurs, les intérimaires sont chargés temporairement des substances que les ouvriers permanents ne manipulent qu'à contrecœur. Ces derniers connaissent les dangers que les matières recèlent et entourent leurs actes de précautions. Annie Thébaud-Mony remarque dans ses recherches sur les travailleurs du nucléaire que :

« Ce n'est pas le cas des travailleurs temporaires effectuant le nettoyage, c'est-à-dire la décontamination radioactive dont le contrat est « à durée de chantier » et pour qui un niveau de dose élevé signifie la fin de ce contrat ou de la mission d'intérim. Ces tâches de préparation portent le nom de « servitudes nucléaires ». Ceux qui en sont les opérateurs expliquent qu'ils sont là pour « prendre des doses afin que d'autres n'en prennent pas »¹ ».

En effet, les ouvriers permanents doivent ménager leur santé sur la durée, surtout dans des industries aussi délicates que le nucléaire. Françoise Zonabend² a finement analysé ces conduites qui associent déni et défi vis-à-vis de la contamination radioactive. Les intérimaires y participent différemment, en effet les « doses » qu'ils reçoivent ne conduiront pas au repos forcé mais à une fin de mission. Ce qui peut provoquer des stratégies de dissimulation vis-à-

¹THEBAUD-MONY Annie, 2009. « Rationalité instrumentale et santé au travail - Le cas de l'industrie nucléaire », *Fondation Copernic*, [en ligne : <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article244>]. Voir également les travaux de Pierre Fournier : FOURNIER Pierre, 2000. Op. cit., p. 148 ; ainsi que FOURNIER Pierre, 2001. « Attention danger ! Enquête sur le travail dans le nucléaire », *Ethnologie française*, XXXVII, p.72 et p.78.

² ZONABEND Françoise, 1989. *La presqu'île au nucléaire*, Paris, Odile Jacob.

vis des niveaux de contamination de la part des travailleurs temporaires eux-mêmes. Certains se rassurent en se disant que leur exposition n'est que « temporaire¹ ». D'autres minimisent ou ignorent l'impact de ses substances sur leur santé. Finalement, ces défauts de connaissances répondent à l'inégalité hiérarchique et contractuelle qui frappe ces travailleurs et qui dépasse le seul contexte de la production de parfums.

Les déchets et les excréments inquiètent également certains travailleurs temporaires. Et malgré le dégoût ou la crainte que les intérimaires expriment parfois ils ne refusent que rarement d'y faire face. Ainsi, Christophe (28 ans, rencontré aux « absolus » de Robertet) me dit un jour :

« De toute manière, on [les intérimaires] a toujours les mains dans la merde. Ici à la plonge ou n'importe où. Regarde, ma dernière mission, c'était faire les poubelles du Club Méd. Tu les as déjà vu toi ? T'as vu comme c'est horrible. J'étais avec un vieux « rebeu » qui voulait prendre des vacances. Je sais pas comment il fait. Moi juste le premier jour, j'ai vomi deux fois à cause de l'odeur. Mais fallait bosser, t'as vu. N'empêche que c'est là que j'ai quitté Adecco. Maintenant je suis à Manpower et j'ai encore les mains dedans² ».

Pour Christophe, les intérimaires doivent régulièrement travailler des matières dégoûtantes, voire immondes. S'il a dû en supporter les désagréments, son expérience au Club Méd. l'a poussé à changer d'agence. D'abord agréablement surpris de travailler dans une usine de parfums, Christophe a vite « déchanté » (selon son expression). Ces quelques heures à la laverie des « absolus », lui ont rappelé sa dernière mission. L'intérimaire est alors passé des déchets alimentaires aux déchets industriels. Il souligne également que les travailleurs temporaires sont directement en contact avec ces matières, avec leurs mains souvent « dedans ». D'autres fois, il s'agit des pieds, comme lors d'une mission sur un chantier à l'Hôpital de Grasse. La description qui suit peut fournir un exemple de ces situations où méfiance et dégoût se mêlent.

Nous sommes 4 intérimaires (avec Robin, Julien et Sébastien qui ont tous une vingtaine d'année) venus « décharger des tuyaux en fonte », selon la description de l'agence. Une grue trône entre les deux bâtiments principaux du centre hospitalier, mais le chantier semble être en contrebas. Notre responsable nous explique le travail à effectuer : « vous

¹ Sur ce point et à propos des journaliers américains, voir : PURSER Gretchen, 2006. « Que du sale boulot : Risques et accidents corporels chez les travailleurs journaliers aux Etats-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°165.

² Christophe était affecté au poste de la vaisselle et, comme aux « compos », devait ramasser les poubelles de l'atelier, notamment de gros tissus chargés de produits très odorants pour les faire laver à la lingerie.

allez décharger des tuyaux en fonte qui pèsent entre 98 et 120 kilos. Il faut les entreposer au sous-sol du chantier. C'est pour la construction d'un service IRM. On doit déplacer les canalisations pour le chantier. » Puis il ouvre une trappe et nous empruntons une échelle qui nous conduit dans les sous-sols de l'hôpital. Le plafond est bas, le sol boueux et nous nous frayons un chemin dans l'obscurité avant de déboucher dans une salle plus spacieuse. Un filet de lumière pénètre par une large ouverture qui donne sur le chantier. Nous sommes placés quelques mètres plus bas, devant un plancher temporaire soutenus par de multiples étais. Les tuyaux devront être entreposés en dessous. Il nous dit qu'il espère pouvoir emprunter la grue quelques instants pour les faire glisser par cette ouverture avec un intérimaire. Les 3 autres les réceptionneront en contrebas. Nous commençons à dégager le sol couvert de gravats, de canettes de bières et de divers matériaux de construction (ferrailles, IPN, polystyrène, tiges en fer, etc.). Nous entreposons également des planches pour circuler sans danger sur le sol terreux et glissant. Quelques gouttes tombent des tuyauteries. Certains se cognent la tête contre le plafond bas et d'autres glissent sur des flaques qui se sont formées sur le sol. Nous amenons des cartons remplis de matériel de plomberie et nous extirpons des ferrailles à moitiés incrustées dans ces boues.

Mes collègues s'interrogent sur ces substances. Quelques instants plus tard, Sébastien, qui était parti chercher un madrier avec notre chef, nous dit : « *Faites gaffe les gars. On patauge dans la merde des malades. Il [notre responsable] m'a dit que les anciens tuyaux d'évacuation ont été enlevés sans couper l'eau!* [Quelques jours auparavant, par d'autres intérimaires, d'après notre chef] ». Robin dit alors : « *Sympa. Quand on sait en plus que cet hôpital est construit sur une ancienne décharge... Si on ne choppe pas le scorbut, c'est un miracle.* » Julien qui a gardé ses gants dans la poche de son jean, les enfle rapidement. Et nous nous mettons à accélérer le rythme pour élaborer un semblant de plancher stable à partir de planches, de cartons et de palettes. L'un d'entre nous vide le contenu d'un sac de ciment éventré sur le sol humide. Nos multiples initiatives visent à se protéger de ces boues anxiogènes. Et cela le plus vite possible. Vers 11h du matin nous sortons de ce sombre borbier, heureux de retrouver l'air libre et la lumière crue de cette matinée ensoleillée. (Notes de terrain)

Une fois sortis, nos premiers échanges portèrent sur des anecdotes à propos des infections nosocomiales, des conditions de travail et d'hygiène, pour terminer sur les odeurs répugnantes que nous avons rencontrées au cours de nos diverses missions. Lorsque le matériel arriva en début d'après-midi, une question demeurait : qui resterait en haut avec le chef ? Et lesquels d'entre nous descendraient pour réceptionner les tuyaux en fonte ? Nous avons alterné à tour

de rôles dans un premier temps. Avec le poids, nos pieds s'enfonçaient profondément dans le sol. Puis Julien prétextait qu'il n'arrivait plus à emprunter l'IPN (poutre métallique) qui nous servait d'échelle et préférait rester en haut. En fin de journée nous étions seul avec Sébastien pour ranger les derniers cartons et les derniers coudes (éléments qui font la jonction entre les tuyaux) en fonte, sous les railleries de nos collègues. Ces derniers nous « chambraient » en évoquant les maladies, aussi farfelues qu'improbables, que nous risquions d'attraper et dont ils étaient épargnés, quelques mètres au dessus de nous.

Ainsi, les intérimaires se retrouvent régulièrement dans des configurations de travail dont-ils se méfient. Les substances qu'ils rencontrent et qu'ils savent dangereuses font partie de leur quotidien. N'ayant pas les savoirs professionnels pour connaître la nature exacte de ces produits, ils ne peuvent que subir ces contacts en espérant que leurs tactiques bricolées pour préserver leur santé seront efficaces. Ces travailleurs doivent « faire-avec » leurs angoisses et leurs craintes pour « faire-face » à la matière. Des matières qu'ils ne peuvent éviter s'ils souhaitent être employés, même temporairement.

Nous venons de voir que les intérimaires agissent sur différentes matières dont ils méconnaissent les propriétés. Souvent, ces matières sont anxiogènes ou font l'objet de dévalorisations. Les travailleurs temporaires doivent régulièrement en subir la violence et ce n'est ni leurs piètres connaissances, ni un quelconque sentiment d'appartenance à un métier ou à une entreprise (que peuvent avoir les titulaires) qui pourront venir en atténuer les effets. Ce dernier point renvoie à une constatation classique en ethnologie des techniques mais qui mérite d'être rappelée : les rapports à la matière et les rapports sociaux interagissent. Ici, le régime d'embauche, le statut et les conditions d'exercice qu'il implique, vient s'intercaler entre les travailleurs et les matières qu'ils manipulent. L'interaction entre l'ouvrier et l'élément sur lequel il agit en est, en quelque sorte, polluée. L'action technique, ne pouvant se déployer dans la durée, se retrouve privée d'une de ses caractéristiques fondamentales : une connaissance de la matière qui assure son efficacité. Nous allons voir à présent que ce qui s'applique aux contacts des corps exposés à des matières méconnues se retrouve dans des situations où les corps font face aux risques et aux dangers.

FAIRE-FACE AUX RISQUES

En 1998, la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) a mis en évidence que le taux de fréquence des accidents du travail est supérieur pour l'intérim vis-

à-vis de l'ensemble des secteurs d'activité¹. Dix ans plus tard la situation reste inchangée : les travailleurs temporaires ont deux fois plus de risques d'avoir un accident grave que l'ensemble des salariés du secteur privé². Outre le fait que, les intérimaires travaillent généralement dans des secteurs où les risques du travail sont les plus élevés (BTP, industrie), on constate que les travailleurs temporaires y sont davantage exposés que leurs collègues permanents³. La formation concernant les règles de sécurité et d'hygiène fait le plus souvent défaut⁴ pour cette catégorie de salariés affectés aux travaux les plus pénibles et les plus dangereux. L'externalisation de l'emploi et la précarisation s'accompagnent également « d'une division sociale des risques pour la santé et la sécurité au travail », comme le rappelle Valentine Hélaridot⁵. Dans ce qui suit, je propose d'analyser à partir d'entretiens et d'observations de terrain certains de ces mécanismes qui participent à produire l'inégalité sociale des intérimaires en matière de santé et de sécurité. Nous allons voir quels sont les dispositifs mis en place dans le but de prévenir les accidents des travailleurs temporaires. Puis il sera question de différentes postures adoptées par les intérimaires pour composer avec les risques qui peuvent survenir sur les lieux de missions. Après avoir pointé des situations dans lesquelles les ouvriers se mettent d'eux-mêmes en danger, nous verrons que les intérimaires doivent régulièrement prendre des risques sans y être préparés. Enfin, il s'agira de fournir quelques éléments qui structurent les conditions de santé au travail (et en dehors de celui-ci) de la main d'œuvre intérimaire.

¹ CNAMTS, 1998. « *Les statistiques financières accidents du travail 1998* », cité dans YEROCHEWSKI Carole, 1999. « Intérim : un travail à risque », *Alternatives économiques*, n°176. Voir également : LETOURNEUX Véronique, 1998. *Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

² <http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/interim.html>. Voir également: BELKACEM Rachid, MONTCHARMONT Laurence, 2012. « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n°14 : [En ligne : <http://pistes.revues.org/2543>]. Les chiffres sont sensiblement identiques dans les autres pays européens. Pour la Belgique : « *En novembre 2011, le Fonds des accidents du travail a publié les dernières statistiques concernant 2010. Partant de ces chiffres, la CSC constate que le risque d'accident avec lésion est 2,63 fois plus élevé pour un travailleur intérimaire que pour la moyenne des travailleurs du secteur privé. Les chiffres sont impitoyables: 115,65 accidents pour 1.000 travailleurs intérimaires contre 43,86 accidents pour 1.000 autres travailleurs du secteur privé.* » http://csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be/Actualite/2011/Divers/interim_accident.asp

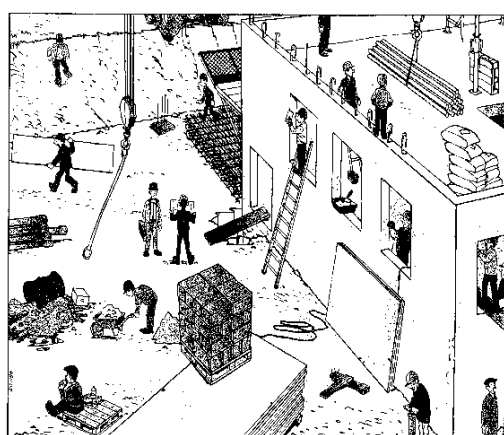
³ Voir par exemple FRANCOIS Martine, LIEVIN Daniel, GRZEBYK Michel, 2000. « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires », *Hygiène et sécurité du travail*, n°178. Ainsi que, THEBAUT-MONY Annie, 2001. « L'impact de la précarité et de la flexibilité sur la santé des travailleurs », *BTS Newsletter*, n°15-16. MASHKOVA Elena, 2008. « Travail stable, travail précaire: confrontation productrice de risques. L'hypothèse mise à l'épreuve dans le secteur du bâtiment », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3. LACROUX Alain, BEN LARBI Sami, 2009. « Les paradoxes de la responsabilité sociétale de l'entreprise : l'exemple du secteur de l'intérim », *Management & Avenir*, n° 27, p. 38.

⁴ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.195 : « *l'intérim est un facteur d'accroissement des accidents du travail, en raison notamment de la faiblesse de la formation dispensée aux intérimaires.* »

⁵ HELARDOT Valentine, 2009. « Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé », *Mouvements*, n°58, p.25.

Prendre conscience du danger

Au sein des agences de travail temporaire, la prévention des risques se matérialise le plus souvent par des affiches et des posters qui insistent sur la vigilance dont doivent faire preuve leurs « collaborateurs » sur leurs lieux de missions. Dès leur inscription, les employé(e)s présentent aux intérimaires des vidéos et, plus récemment, des CD-Rom interactifs¹ qui pointent les attitudes dangereuses à éviter sur le lieu de travail. Puis les travailleurs temporaires doivent effectuer des tests du type : « Chasses aux erreurs ».



“La chasse aux risques”
→ Testez vos réflexes sécurité.

Vous et vos collègues

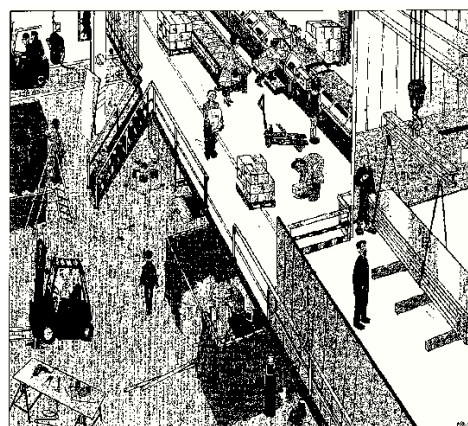
Agence

Page

Nombre de pages totales

Inclus des prestations

Adecco



“La chasse aux risques”
→ Testez vos réflexes sécurité.

Vous et vos collègues

Agence

Page

Nombre de documents

Inclus des prestations

Adecco

31. Prévention : « La chasse aux risques » (Source : Adecco)

Ces tests sont souvent moqués par les intérimaires : « *ils m’ont fait faire leur tests là, style jeux des 7 erreurs. C’était trop simple, ils nous prennent vraiment pour des attardés* » (Rémi, 18 ans), ou « *le plus drôle dans l’inscription c’est leur vidéo, tu l’as eu toi aussi ? Le truc : « Bien ! », « Pas bien ! », où tu vois des mecs qui font n’importe quoi...* » (Matthieu, 26 ans). Les intérimaires ne prennent que rarement au sérieux ces conseils censés présenter, en quelques minutes, les « bonnes » pratiques et les précautions visant à assurer leur intégrité physique. Ronan (intérimaire de 25 ans) l’exprime clairement : « *c’est juste un truc général, pour vérifier qu’on ne soit pas « neuneu ». Sinon, la sécurité ça s’apprend dans l’entreprise, en fonction des machines, des risques, les bons gestes... C’est pas la vidéo ou le test que t’as fait en t’inscrivant qui empêcheront que tu te fasses mal!* » La brièveté de cette

¹ Ou sous forme de jeu vidéo, comme : « Intérim mission 3D » (INRS, Judiva, 2006), qui a pour slogan « *plus de dialogue, moins d’accidents* » source : <http://www.inrs.fr>

« sensibilisation » aux risques encourus sur les lieux de production ne convainc guère les intérimaires quant à son efficacité. Ces recommandations et les tests que Ronan a rempli il y a plusieurs années, lui paraissent sans effets : soit ils sont rapidement oubliés, soit ils ne sont pas adaptés vis-à-vis des situations de travail réelles dans lesquelles sont placés les intérimaires (et les permanents) une fois sur place. En revanche, certains d'entre eux ont pu être surpris de ce décalage lors des premières missions ; comme Josselin (24 ans) qui évoque ses premiers pas à l'usine alors qu'il était encore étudiant :

« A Adecco on te montre une image bien propre et disciplinée des usines avec leur cassette vidéo d'information/instruction. Avec des chemins au sol, des règles de sécurité : ne pas passer sous un fardeau, ne pas faire ci, ne pas faire ça... Et t'arrives sur place et c'est l'inverse. Les mecs ils prennent des risques incroyables. C'est une image qui est en décalage total avec les réalités du terrain. »

Les intérimaires exerçant dans l'industrie rencontrent de nombreuses situations périlleuses. A Profalu, la manipulation des fardeaux (de plusieurs tonnes) avec un pont électrique par des intérimaires non-formés¹ suscite les craintes des titulaires et des camionneurs. Les incidents sont d'ailleurs fréquents (une charge de plusieurs tonnes tombe sur sol ou arrache un grillage dans sa course, etc.). L'atelier regorge d'histoires sur les accidents causés par les intérimaires et leur inconscience (ainsi que celles des chefs). Ainsi, Jean-Luc (39 ans, camionneur pour une entreprise cliente) déplore :

« Quand ils ont un nouvel intérimaire, ils lui disent : « tiens, voilà la télécommande, décharge-le ». Alors le gars, c'est la première fois... Il n'est pas tranquille, moi non plus d'ailleurs. Mais il ne dit rien et il essaie comme il peut. Quand je vois ça, je me charge le camion, parce que c'est comme ça que ça arrive les accidents ».

Charger ou décharger de la marchandise réclame une organisation, une maîtrise des instruments de levage, un coup d'œil et une certaine dextérité que ne peuvent avoir les novices. Il faut limiter, autant que possible, les balancements du palonnier pour éviter que les paquets remplis de profilés aluminium ne basculent et ne glissent des sangles. De plus, soulever des charges aussi imposantes si haut et qui risquent de tomber à n'importe quel faux mouvement n'est pas toujours rassurant. Les travailleurs temporaires placés dans cette configuration pour la première fois ne disent pas toujours que la tâche les impressionne. De peur d'être renvoyés, ils s'exécutent tant bien que mal en évitant de montrer leur embarras.

¹ Théoriquement l'utilisation du pont roulant doit être effectuée par un salarié qui a suivi une formation professionnelle le préparant à la conduite d'un pont roulant.

Toutefois, il arrive de temps à autre, que des intérimaires déclarent avoir peur de décharger (ou de charger) les camions avec certains employés : « *L. c'est un fou, il met 5 paquets alors qu'il faut en mettre qu'un et il fait contrepoids en montant dessus à 5 mètres de haut. Tout ça pour aller plus vite. Je flippe quand je suis avec lui* » (Michaël, 22 ans). De même, Filipe (intérimaire de 26 ans) refuse de se servir de ce moyen de travail. Lorsque les embauchés l'y obligent, il se montre très précautionneux. Face aux plaisanteries viriles¹ dont il fait l'objet, il rétorque que sa sécurité passe avant tout : « *Moi, j'ai travaillé sur les chantiers avec mon père, alors je me méfie. J'ai vu pas mal d'accidents à cause des grues. Et ici, c'est aussi dangereux. Je m'en fous de ce qu'ils disent, je fais comme j'ai appris au génie civil.* » Ainsi, l'invocation de la méfiance est un moyen d'exprimer ses réticences ou son refus (de se servir du pont dans le cas de Filipe) pour signifier que la situation est inacceptable. Véronique Moulinié² précise que la rhétorique de la « méfiance » pour signifier la désapprobation est plus appropriée que celle de la « peur ». L'éloge de la méfiance inverse le pouvoir de la machine sur l'ouvrier. La peur, en tant qu'attitude passive, implique que le travailleur subit un danger sur lequel il n'a pas de prises. Mais exprimer sa méfiance, trouver la juste distance avec le danger et la machine, peut être interprété de diverses manières selon la carrière de l'intérimaire. Les jugements de valeurs sur la mise en danger des corps s'accompagnent des conceptions ayant pour traits la « virilité³ », le défi, le déni ou la méfiance. Les interprétations de ces prises de risques sont fonction du passé social, de l'expérience et des compétences de membre, de chaque travailleur temporaire.

Savoir prendre des risques

Les prises de risques contrôlés avec les outils et les machines deviennent parfois de véritables éléments de distinction entre salariés permanents et temporaires. En effet, il arrive que les ouvriers permanents effectuent des prouesses en réalisant des actes dangereux qui signent leur

¹ Souvent sous la forme d'insultes ou de moqueries : « *t'es une tapette* », « *bouh, il a peur de s'en servir !* », « *On n'a pas la journée alors fait pas ta chochette, un peu de courage !* », etc.

² MOULINIE Véronique, 2004. « Peur, méfiance et défi face à la machine : du bon usage des émotions dans l'usine », *Terrain*, n°43, p.55.

³ A propos des travailleurs du nucléaire, Françoise Zonabend relève différentes stratégies défensives pour combattre l'anxiété due à la contamination. Elle souligne que la virilité est un moyen psychologique pour contrôler symboliquement les risques plutôt que d'en être dépendant. L'efficacité symbolique de ces conduites de déni ou de défi provient du fait qu'elles permettent de supporter l'angoisse pour continuer à travailler dans un univers où cohabitent le danger mais aussi la monotonie des tâches quotidiennes. ZONABEND Françoise, 1989. Op. cit., p.161-164. Je renvoie également aux nombreuses analyses de la « virilité » au travail proposées par Christophe Dejours dans son ouvrage : DEJOURS Christophe, 1998. *Souffrance en France*, Paris, Seuil (Chapitre V et IX).

aisance et leurs habiletés techniques. Comme le souligne Nicolas Dodier¹ le courage requis devant les menaces que recèle l'activité permet à l'opérateur de valoriser son savoir-faire face à ses collègues. Le maniement régulier d'outils exposant à des situations menaçantes autorise ces performances techniques. Le danger est domestiqué par la pratique. Et c'est pour cette raison que les opérateurs les plus anciens prennent la liberté d'enlever les protections qui entravent leurs mouvements sur les machines². Ce qui ne manque pas d'accentuer les craintes des novices lorsqu'ils travaillent sur ces machines dépouillées de protections. La scie circulaire de Profalu était ainsi dépourvue de butée afin de pouvoir couper plusieurs cornières à la fois. Les intérimaires multipliaient les précautions lorsqu'ils étaient amenés à travailler sur cette machine à la lame nue. De la même façon, peu d'intérimaires se risquaient à manipuler les profilés en aluminium sans leurs gants. Contrairement aux ouvriers permanents qui, surtout en été, préféraient utiliser leurs mains pour les manipuler. Le contact plus direct des doigts se révélait d'ailleurs plus efficace quant à la préhension des barres mais exposait la peau à leurs extrémités tranchantes. Dans d'autres unités de production, j'ai pu constater que l'utilisation du gerbeur³ pouvait avoir le même effet : glisser un objet encombrant (une cuve ou un fardeau sur palette) à plusieurs dizaines de mètres du sol nécessite un savoir-faire et une assurance qui font souvent défaut aux débutants. Un intérimaire qui fera preuve de hardiesse et qui n'hésitera pas à empiler un objet dans un espace exigü aura plus de chance de susciter la considération des autres ouvriers. Pour arriver à ce niveau de maîtrise il aura fallu que le travailleur temporaire utilise cet engin durant une période conséquente. Ici encore, l'exposition des corps aux risques de blessures (ici de chute et d'écrasement) témoigne d'un réel savoir-faire de métier. Et on peut noter que la mise danger est souvent liée à la nature de l'activité de travail et, surtout, à ses conditions d'exercice.

Les périls sont nombreux sur les chantiers du bâtiment au sein desquels, et peut être plus qu'en usine, les travailleurs sont enjointés à concilier vitesse d'exécution et prudence. Ordres contradictoires et inconciliables dans la pratique tant les délais contraignent la cadence de travail, comme en témoigne la recherche de Nicolas Jounin⁴. Jérôme (intérimaire de 28 ans) donne des exemples de cette mise en danger du corps à laquelle il a participé lorsqu'il effectuait une longue mission de livreur sur les chantiers :

¹ DODIER Nicolas, 1993. Op. cit., pp.120-125.

² Ibid., pp.127-133. Voir également: MOULINIE Véronique, 2004. Op. cit.

³ Appareil de levage généralement utilisé pour empiler des objets.

⁴ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit. Voir le chapitre 7, pp.175-198. JOUNIN Nicolas, 2006. « La sécurité au travail accaparée par les directions : Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, p. 72-91.

« Les risques en général c'est pour aller plus vite. Tu vois les techniques que je t'ai montrées¹ ? Il y en a d'autres pour gagner du temps. Par exemple, si on est plusieurs intérimaires, on se les [des portes] lance par les balcons. Il y en a un en bas, il lance une porte au premier, l'autre la rattrape et passe au suivant. Ainsi, de suite. Mais c'est pas évident, beaucoup n'y arrivaient pas. Il faut profiter de l'impulsion du départ et continuer quand tu l'envoies. Faut pas qu'elle s'arrête. Sinon, c'est presque sûr de la faire tomber. Alors t'es mal barré là et en plus tu peux faire mal à quelqu'un. Mais c'est pas la pire... Le pire c'est les sangles. Si les portes sont trop lourdes ou que la menuiserie PVC ne passe pas dans l'escalier on se sert des sangles. En fait, tu fais un nœud autour et tu tires. C'est flippant la première fois. Parce qu'en général tu le fais à partir du toit. Des fois tu passes derrière les jardinières, les rambardes des toits, tu dois te pencher au dessus du vide pour tirer droit. Sans garde-corps ! T'es obligé parce que des fois les menuiseries PVC se coincent dans une gouttière, un bloc clim. Les autres nous prenaient pour des fous. C'est super interdit, trop dangereux, mais les patrons, ils ferment les yeux là-dessus. Pourtant on pourrait avoir l'appareil qu'on les déménageurs, le « tac-tac » je crois. Mais on est trop pressés. On fait trop de chantiers différents dans la journée. Il faut 1 heure et demi pour le monter, l'enlever et tout. Ça fait perdre trop de temps, on s'en servait jamais. Par contre quand il y avait un problème, les chefs disaient : « c'est de leur faute, ils s'en servent pas ! ». Mais si on l'avait fait, ils auraient aussi râlé sur le nombre de livraison. La sécurité ça fait perdre la rentabilité... C'est pour ça qu'il y a trop de pression, tu cours tout le temps sur les chantiers, dans mon boulot. »

Jérôme décrit les risques quotidiens que doivent prendre de nombreux salariés, qu'ils soient intérimaires ou non. L'imprudence qui en résulte est liée aux rythmes d'un travail qui oblige à mettre en œuvre des techniques dangereuses et interdites par les règlements mais qui permettent de « gagner du temps ». Nous avons vu à quel point la main d'œuvre temporaire subit le rythme de la production et n'est que peu armée pour y faire face (Chapitre 3). Les travailleurs temporaires sont ainsi surexposés au danger du fait qu'ils sont davantage soumis aux exigences de la cadence et à l'éventualité d'un renvoi précoce. Sans ces techniques risquées (et qui nécessitent un certain savoir-faire, comme nous le décrit Jérôme), les intérimaires ne pourraient pas atteindre les objectifs fixés par l'entreprise utilisatrice, ce qui revient le plus souvent à un arrêt de mission. Jérôme pointe ici une contradiction qui peut être observée dans la plupart des lieux de production dans lesquels interviennent les intérimaires.

¹ Jérôme fait référence à des techniques de transport de portes coupe-feu qu'il a développées au cours de sa mission en tant que livreur. Voir le chapitre suivant, pp. 251-254.

Lorsqu'ils se mettent en danger, les travailleurs temporaires sont dépeints comme des individus inconscients (face au risque, irresponsables et dangereux pour les autres¹). Paradoxalement, ces mêmes intérimaires peuvent se voir considérés comme peureux, timorés et malhabiles s'ils hésitent à prendre ces mêmes risques dans un milieu où « *il faut être dégourdi*² ».

Ce constat est valable dans nombre de professions où le rythme du travail empêche la mise en place des procédures visant à préserver l'intégrité physique des ouvriers. Pourtant, en cas d'accident la responsabilité du travailleur est systématiquement mise en cause, d'autant plus si celui-ci est temporaire. Nicolas Jounin écrit à ce propos :

« La dynamique qui insécurise du fait des conditions de travail et, dans le même temps, déresponsabilise et culpabilise ceux qui sont en danger se vérifie d'autant plus que les travailleurs appartiennent aux périphéries du collectif. [...] Pour les intérimaires, la précarité de l'emploi incite à prendre des risques qu'ils éviteraient autrement : se trouvent mis en balance un risque contre un autre, le risque corporel contre le risque (plus immédiat et tangible dans l'intérim) de perdre son emploi³ ».

Qu'ils soient placés sur des postes à risques ou qu'ils en prennent d'eux-mêmes afin d'éviter de perdre une mission, les intérimaires mettent régulièrement en péril leur santé. Il arrive également que ces travailleurs cachent leurs maux afin de poursuivre leurs contrats, animés par la peur de se retrouver démunis s'ils n'obtiennent pas d'emploi suite à un arrêt de travail.

Travail temporaire, santé précaire

La précarisation du travail et de l'emploi a des effets directs sur la santé des travailleurs. Leurs manifestations peuvent être diverses mais ne sont que rarement étudiées en tenant compte des liens (pourtant empiriquement validés) entre la santé, l'organisation de la production et le statut des travailleurs⁴. Certains parlent à ce propos d'une dénégation qui s'étend des pouvoirs publics au discours scientifiques en passant par les travailleurs eux-mêmes, qui « *pour pouvoir faire face aux exigences de leur travail, censurent la conscience*

¹ Et on peut s'interroger à la suite de Véronique Moulinié : « *Peut-il y avoir des novices sans imprudence ? La dénonciation ne développe-t-elle pas un discours sur le statut de celui qui est ainsi stigmatisé ?* » MOULINIÉ Véronique, 2004. Op. cit., p.60. Sur les catégorisations pour désigner les travailleurs au travers des risques (in)considérés qu'ils prennent, voir : FOURNIER Pierre, 2000. Op. cit., pp.146-149.

² Selon une expression récurrente de mes interlocuteurs (cf. chapitre 5).

³ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.195.

⁴ GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2006. « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 4-17.

de ses pénibilités et de ses risques¹. » De même, les douleurs sont pas toujours exprimées, ni sur le lieu de travail, ni dans la sphère privée, pas même face aux garants de leur santé. Dans un ouvrage rédigé par un collectif de médecin du travail on peut lire à propos de l'intérim :

« Je me demande jusqu'où l'on va aller dans la déstructuration des personnes soumises à ce type de travail temporaire, morcelé, « en miettes », engendrant une souffrance indicible à l'entourage qui ne peut pas saisir les « dégâts », et que moi-même, médecin du travail, j'entends. Car je crois que ces personnes ont « honte » de dire et de parler de cela, et qu'elles essaient de ne pas penser². »

Si les intérimaires n'évoquent que rarement leur souffrance, c'est parce qu'elle signe leur vulnérabilité. Une vulnérabilité contractuelle dont ils ont parfois honte. Vlado (intérimaire de 32 ans alors au chômage) dit : *« en intérim, j'ai fait pas mal de chantiers. Si un jour t'es pas au top, tu t'embrouilles, t'es fatigué ou malade même, il ne faut pas le dire. Ils te virent sinon. Et ils en prennent un neuf. »* Vlado, comme la plupart de mes interlocuteurs, estime qu'il est préférable de masquer son mécontentement comme ses problèmes de santé pour pouvoir poursuivre son contrat. Ses propos font écho au témoignage de Daniel Martinez, qui écrit :

« Notre souci majeur est de bosser le plus régulièrement possible, de maintenir le suivi des missions. Maints exemples sur de nombreux chantiers prouvent qu'en matière d'intérim l'arrêt de travail, même pour cause d'accidents évident, ne nous met pas à l'abri de perdre la mission. C'est en fait ce qui se produit dans la majorité des cas. Tu es malade ou accidenté ? Eh bien, un autre temporaire est envoyé sur les lieux à ta place³. »

Le plus souvent, c'est la possibilité de perdre son emploi qui prime sur la maladie ou la blessure. L'« arrêt de travail » se fait alors entre deux contrats et apparaît comme un repos non-rétribué, pris sur son temps « libre ». Nous pouvons constater que cette forme d'emploi, dans son fonctionnement réel, contraint les intérimaires à poursuivre leur activité de travail pour ne pas risquer de quitter un contrat qui durera ou pour garder une certaine continuité dans les missions. De ce fait, la plupart des intérimaires rencontrés au cours de cette recherche se rendent sur les lieux de leur mission y compris s'ils sont malades ou blessés. Ils tentent d'éviter que les autres salariés ne le remarquent et ne les renvoient chez eux. L'existence de

¹ Ibid., p.5.

² Paroles de médecins du travail (coll.), 1994. *Souffrances et précarités au travail*, Paris, Syros. Durant ma recherche, lors d'une visite médicale, un médecin me dira que les principaux maux des intérimaires étaient des blessures mal soignées ainsi que des problèmes de vision et de dentition non corrigés (dus généralement au fait que les intérimaires n'ont pas de mutuelle).

³ MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.85.

travailleurs prompts à remplacer l'intérimaire en difficulté encourage à la discrétion. N'ayant pas la reconnaissance des autres, à cause d'un statut qui les cantonne à des travaux peu valorisants et qu'ils ne peuvent s'approprier, les intérimaires enfouissent en eux ces sentiments déplaisants¹. Il s'agit alors de « *supporter en silence* », de « *prendre sur soi* » à défaut d'agir sur les causes la souffrance au travail. La psychodynamique du travail a mis à jour ces stratégies individuelles de défenses caractéristiques de la précarisation du travail et de l'emploi qui agissent comme autant « *d'œillères volontaires* », pour reprendre la métaphore de Christophe Dejours².

De plus, les titulaires n'identifient pas toujours les maux de leurs collègues temporaires. Il arrive également qu'ils minimisent les douleurs provoquées par l'activité de travail. David (titulaire à Profalu) en témoigne :

« Souvent les intérimaires se plaignent qu'ils ont mal aux doigts à force de manipuler les barres. C'est vrai que ça, je ne le comprends pas. S'il faut j'ai eu mal moi aussi au début. Mais maintenant, ce qui nous touche tous, c'est les articulations ou le dos. Ces douleurs, je les comprends mieux. »

David perçoit régulièrement la plainte des travailleurs temporaires comme une excuse afin de ralentir la cadence de travail. Ici, si l'intérimaire déclare que ses doigts sont douloureux, c'est soit qu'il ne s'est pas « fait » les mains aux travers d'un travail manuel (donc « *un feignant* » selon la plupart des ouvriers permanents) soit qu'il rechigne à la tâche (*idem*). Pourtant, David reconnaît que le travail répétitif, qui consiste à manipuler quotidiennement des centaines de profilés, a des conséquences sur la santé physique des travailleurs³. Il en a été victime lui-même. S'il a connu des tendinites du coude, de l'épaule et que son dos le fait souffrir, il n'a plus mal aux mains. David, le reconnaît : il ne « comprend » pas ces douleurs qui frappent les débutants ou les minimise. Aussi, les intérimaires n'exposent pas toujours leurs souffrances car ils redoutent d'être « incompris », voire d'être soupçonnés de trouver des prétextes afin d'éviter de travailler.

¹ Et, je pense qu'il est difficile d'accéder à ces émotions, si ce n'est, à défaut d'avoir partagé la condition d'intérimaire, d'avoir au moins passé du temps avec ces travailleurs. L'enquêteur pressé ne récoltera le plus souvent que les bravades habituelles sur la liberté que procure l'intérim qui font partie de l'arsenal des défenses psychologiques nécessaires pour supporter le quotidien. Un quotidien marqué par l'impression d'être un ouvrier de seconde zone y compris face à l'accident.

² DEJOURS Christophe, 1998. Op. cit.

³ Lors de ma fréquentation prolongée de cette usine (une période de 6 ans), j'ai pu estimer la fréquence des arrêts de travail prolongée à un tous les 18 mois par salarié. Les blessures les plus courantes sont de nature musculo-squelettiques (TMS) – sciatiques, tennis elbow (« épicondylite »), tendinites de l'épaule (« de la coiffe des rotateurs »), canal carpien, etc.- dues à la manipulation répétitives des profilés d'aluminium.

Ces dimensions sont palpables dans les propos de Khamis (40 ans, titulaire à Profalu) qui témoignera de ce genre de mésaventures au cours d'un entretien :

« Ma première mission en intérim dans la région, c'était en ferronnerie toute la journée à la meuleuse, je suis resté trois semaines après j'en ai eu ras le bol. Enfin, non c'est pas tant ça, parce que j'en ai eu marre dès les premiers jours. Tous les soirs, avant de rentrer chez moi, je sautais et il y avait un tas de cendres, de limaille. Noir comme un ramoneur. Ce boulot personne ne voulait le faire, y avait que les intérimaires qui pouvaient le faire. Mais j'ai arrêté quand je me suis coupé avec une disqueuse. [Il me montre une cicatrice d'environ 10 cm sur son ventre] Et le chef, ce salaud, il a dit que j'avais fait exprès. Tout ça pour éviter que ça passe en accident du travail. »

Nous pouvons relever plusieurs aspects du témoignage de cet ancien intérimaire. Khamis décrit une mission particulièrement difficile. Il insiste sur le fait que « personne » ne souhaite réaliser ce travail salissant et épuisant. Khamis rajoute que « seuls » les travailleurs temporaires « peuvent » travailler dans de telles conditions. Puis survient l'accident de travail. Au vu de sa gravité, il est très improbable que cet accident soit volontaire. Pourtant, son responsable l'accuse de n'être qu'un feignant qui se mutile pour éviter de travailler. Khamis soupçonne que cette manœuvre vise à éviter de supporter la responsabilité et la charge qu'occasionne un accident de travail¹. Enfin, on peut relever que la question de l'insertion ou de l'inclusion difficile des « travailleurs extérieurs » participe de cette suspicion². Si la condition d'extériorité et le caractère temporaire qu'implique l'embauche intérimaire offrent un contexte propice à l'accident, ces dimensions n'encouragent pas les rapports de solidarité entre salariés travaillant dans la même entreprise³. L'accident de Khamis est considéré comme une « désertion », fréquente chez ces travailleurs temporaires et de passage, mais la cicatrice dont il a écopé sera permanente.

Lors de son ethnographie réalisée parmi les travailleurs journaliers, menée dans les agences de *day labor* et en occupant divers postes de travail, Gretchen Purser constate une corrélation entre insécurité de l'emploi et insécurité sur le lieu de travail. Elle écrit :

¹ La prise en charge financière des accidents de travail se répartit généralement (en fonction de sa gravité) entre l'entreprise de travail temporaire (2/3 via l'URSSAF) et l'entreprise utilisatrice (1/3) selon l'article L. 241-5 du Code de la Sécurité Sociale.

² Sur ce point voir le Chapitre 7 de cette Thèse.

³ Pourtant, il arrive également que les travailleurs temporaires soient rappelés à l'ordre par leur collègues qui les mettent en garde : « *fait attention, si tu te fais mal, je t'aurais prévenu !* » (Louis, 45 ans, titulaire à Profalu), ou « *te casses pas le dos, tu ne seras pas payé plus !* » (Kamel, 38 ans, titulaire à IPRA) ou encore : « *c'est fou de s'abîmer comme ça pour une mission d'intérim. Faut lui dire à lui qu'ils n'embauchent pas ici* » (Matthieu, 26 ans, intérimaire en mission à Décathlon)

« Les dangers auxquels les travailleurs journaliers sont exposés sont exacerbés par leur position incertaine et structurellement ambiguë. [...] L'horizon temporel limité qu'offrent ces emplois peut expliquer une plus grande tolérance des travailleurs à des contextes et à des demandes qui seraient autrement inacceptables. Des travailleurs acceptent ainsi des situations de travail dangereuses et des travaux éreintants, en se répétant à eux-mêmes que « c'est juste temporaire »¹ ».

La précarité, institutionnalisée et poussée à l'extrême, de la situation des journaliers américains ne peut être confrontée à celles des intérimaires français sans apporter quelques nuances dans la comparaison. En effet, si les journaliers tolèrent des conditions de travail dégradantes c'est que celles-ci ne durent pas. N'ayant aucune possibilité d'embauche, ils ne réalisent ces besognes que pendant quelques heures pour en tirer le maigre revenu qui leur permet de subsister. Dans le même ordre d'idée, la liberté, souvent illusoire, que revendiquent les intérimaires français trouve régulièrement son expression la plus visible lorsque ces derniers acceptent un travail qu'ils jugent dégradant mais qu'ils n'auront à subir que durant une courte période². Toutefois, les intérimaires sont dans un cas de figure légèrement différent. La peur du chômage peut pousser les travailleurs précaires à accepter de mauvaises conditions de travail³. Pour la plupart, c'est l'espoir d'une embauche qui les amène généralement à la prise de risques. S'ils supportent des conditions de travail pénibles c'est que cette possibilité, si faible soit-elle, reste possible⁴. Les chances qu'un accident survienne sont alors démultipliées.

Pour conclure, il ressort que le régime contractuel des travailleurs temporaires les rend plus vulnérables que les autres salariés face aux accidents et aux maladies⁵. Plusieurs facteurs l'expliquent, certains ont déjà été abordés et d'autres seront traités plus loin dans cette Thèse. En premier lieu, les intérimaires travaillent dans des secteurs « à risques » (industrie, BTP), sur des postes pénibles, effectuant des tâches méprisées et souvent déléguées par les ouvriers permanents qui dictent leurs déplacements et leurs rythmes de travail (Chapitre 3). Souvent, les travailleurs temporaires interviennent sur des matières méconnues avec des outils de

¹ PURSER Gretchen, 2006. Op. cit., p.56.

² Ainsi, Agnès Jeanjean écrit à propos des intérimaires dans l'assainissement : « *Ils se consolent en se disant qu'en tant qu'intérimaires ils ne font que passer dans les égouts.* » JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.162. Voir également les chapitres 8 et 11 de cette Thèse.

³ Sur ce point voir : ASKENAZY Philippe, 2005. « Sur les sources de l'intensification », *Revue économique*, Vol.56, principalement pp.224-227.

⁴ Ce point sera développé plus en détails dans le Chapitre 8 de cette Thèse.

⁵ Ils ont 2 fois plus de risques (fréquence et gravité) de subir un accident suivi d'un arrêt de travail que les autres salariés. CNAMTS, 1998. Op. cit.

moindre qualité sans avoir eu le temps d'intégrer les dispositifs opératoires (Chapitre 5) et les pratiques pour éviter l'accident. L'embauche éphémère, le *turn-over* et l'extériorité juridique et symbolique des intérimaires vis-à-vis de l'entreprise qui les emploie ne favorisent ni l'insertion dans les équipes de travail, ni les rapports de solidarité entre ouvriers. Enfin, comme nous venons de le voir, la menace du renvoi incite à prendre des risques et l'intermittence de l'emploi (surtout si elle est subie) encourage les intérimaires à dissimuler leurs maux¹. Un tel contexte suffit largement à expliquer la surexposition des travailleurs temporaires aux accidents de travail et à une santé précaire.

A l'issue de ce chapitre, nous pouvons réaffirmer que la place sociale des intérimaires dans les unités de production peut être saisie au travers des activités qui leurs sont assignées ainsi qu'aux outils qui sont mis à leur disposition afin de les réaliser. L'observation de la distribution des tâches et des moyens de travail nous a conduits à souligner que la main d'œuvre temporaire a tendance à réaliser des activités dénigrées par les autres ouvriers avec des outils souvent délaissés par ces derniers. Ce contrôle statutaire de la technologie contribue à orienter leurs travaux et leur donne une place particulière dans la division du travail. Le plus souvent ce sont les tâches de nettoyage, d'approvisionnement, de transport, etc. qui prédominent : les intérimaires n'interviennent généralement que pour manipuler les objets ou les matières sans pour autant y apporter des transformations valorisées (au niveau du « produit fini »). Pourtant, les matières travaillées (mais aussi, les outils, les savoir et savoir-faire que cela implique) restent constitutives des identités de métiers. Ici encore les intérimaires se situent à la périphérie : les techniques à mettre en œuvre pour agir sur ces matières se cantonnent aux tâches subsidiaires et ponctuelles qu'on leur confie. Ils devront y faire-face seuls sans toujours disposer des connaissances nécessaires quant à la nocivité des substances qu'ils manipulent. De la même manière, les travailleurs temporaires ne savent ni la pénibilité sur le long terme, ni les dangers que recèlent les actes qu'ils vont accomplir. Ce n'est qu'à partir d'expériences répétées et de situations comparables que les intérimaires pourront injecter du sens dans ce qu'ils vivent au travail. Aussi, il reste un point fondamental qui n'a été qu'effleuré pour le moment et qu'il convient d'explorer plus rigoureusement, à savoir, l'acquisition la transmission des savoir-faire. C'est ce dont il va s'agir à présent.

¹ Sur la question du rapport à l'avenir et de ces conséquences sur le « bien-être » des travailleurs, voir le Chapitre 12 de cette Thèse.

Chapitre 5

Transmission et savoir-faire

« A côté de la gradation hiérarchique prend place une division simple des travailleurs en habiles et inhabiles. Pour ces derniers les frais d'apprentissage disparaissent ; pour les premiers ils diminuent comparativement à ceux qu'exige le métier ; dans les deux cas la force de travail perd de sa valeur ; cependant la décomposition du procès de travail donne parfois naissance à des fonctions générales qui, dans l'exercice du métier, ne jouaient aucun rôle ou un rôle inférieur. La perte de la valeur relative de la force de travail provenant de la diminution ou de la disparition des frais d'apprentissage entraîne immédiatement pour le capital accroissement de plus-value, car tout ce qui raccourcit le temps nécessaire à la production de la force de travail agrandit ipso facto le domaine du surtravail. »

Karl Marx¹

Il apparaît, jusqu'ici, que les travaux qu'effectuent les intérimaires sont changeants et incertains. Main d'œuvre temporaire et fluctuante, cette catégorie de travailleurs est principalement employée pour suppléer les ouvriers permanents, comme nous l'avons vu. Le plus souvent les intérimaires effectuent des actions techniques par le biais d'outils et de machines sans toujours connaître pour autant le sens global, voire même partiel, de l'activité qu'ils réalisent. Au delà de l'aliénation technique² qui en résulte, nous avons observé comment les travailleurs temporaires composent avec ces divers éléments. Dans ce chapitre, nous nous intéresserons plus particulièrement aux processus de transmission des savoir-faire ainsi que leur acquisition au regard d'un régime contractuel qui postule l'interchangeabilité de la main d'œuvre.

¹ MARX Karl, 1985. Op. cit., pp.258-259 (Livre I, Quatrième section, Chapitre XIV : à propos de la production manufacturière).

² Gilbert Simondon écrivait : « L'aliénation du travailleur se traduit par la rupture entre le savoir technique et l'exercice des conditions d'utilisation. » Cette aliénation s'étend également aux espaces de travail auxquels les intérimaires doivent sans cesse s'adapter ainsi qu'aux outils et aux machines qu'ils découvrent. « Les objets techniques qui produisent le plus d'aliénation sont aussi ceux destinés à des utilisateurs ignorants », toujours selon l'auteur. SIMONDON Gilbert, 1989. Op. cit., p.250.

En effet, les intérimaires dont-il est question dans cette recherche ne sont pas embauchés parce qu'ils disposent de compétences précises mais pour réaliser des travaux annexes et subordonnés. Il peut donc paraître incongru de mobiliser la question du savoir-faire à propos de travailleurs « non-qualifiés » et « temporaires ». Pourtant, nous allons voir que cette démarche offre des pistes heuristiques afin de saisir plus précisément la place sociale des intérimaires dans les unités de production. Pour cela, je m'appuierais principalement sur l'outillage conceptuel forgé par l'ethnologie des techniques ; en tant que domaine d'étude qui s'attache à saisir les articulations entre le « matériel » et le « social ». Les travaux de Marie-Noëlle Chamoux¹, qui s'inscrivent dans ce champ, seront particulièrement mobilisés. L'ethnologue a notamment contribué à replacer la question du savoir-faire et de la transmission dans la réflexion anthropologique. Cette démarche demande de prêter une attention particulière aux gestes et aux techniques du corps qu'impliquent l'action outillée sur la matière et, plus généralement, aux *savoir-faire techniques* :

« Par savoir-faire techniques, on entend l'ensemble des connaissances et savoirs humains, conscients ou inconscients, qui permettent la mise en œuvre d'une technique. Les savoir-faire peuvent être gestuels et intellectuels, collectifs et individuels, et ils dépendent toujours à la fois des rapports des hommes entre eux et des rapports entre les hommes et les lois de la matière². »

Marie-Noëlle Chamoux précise que pour saisir les effets de la division statutaire du travail sur les rapports sociaux de production, il importe de prêter attention aux « réseaux de transmission » et aux « canaux d'incorporation³ » des savoir-faire (ainsi qu'aux « variations de leur mode de transmission⁴ »). Dans cette optique, il s'agira d'observer comment le travail s'apprend et se transmet ? Sous quelles formes et selon quelles modalités ? Par quels moyens s'incorporent et se façonnent les gestes, les postures, les automatismes et les réflexes (en bref, les conditions d'action sur la matière) dans une configuration où la flexibilité et la polyvalence dominant ? Et, enfin, dans quelle mesure ces savoirs sont-ils partagés et interviennent dans la constitution des groupes sociaux ?

¹ CHAMOIX Marie-Noëlle, 2010. « Retour sur "La transmission des savoir-faire" », *Techniques & Culture*, n°54-55, pp.136-138. D'autres travaux ethnologique ont considérablement enrichi la réflexion sur la transmission et le savoir-faire, comme nous le verrons tout au long ce chapitre. Voir en particulier : CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. Op. cit. ; Revue, 2000. *Ethnologie Française*, vol. XXX, n° 3, « Envers et revers de la transmission ».

² CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. « La transmission des savoir-faire. Un objet pour l'ethnologie des techniques ? », *Techniques & Culture*, n°54-55, p.142.

³ Ibid., p.149.

⁴ Ibid., p.160.

En effet, nous verrons que si les savoir-faire offrent des ressources pour mener à bien les activités quotidiennes, ils concernent également l'inscription sociale des intérimaires dans les équipes de travail. Dans le cas qui nous intéresse, ces savoirs sont inégalement partagés et majoritairement clivés en fonction du régime d'embauche et du statut des détenteurs et des récipiendaires des savoir-faire. Enfin, nous pourrions constater que ces frontières ne sont pas totalement hermétiques et que des conseils pratiques peuvent être délivrées à la main d'œuvre temporaire. Ces diverses techniques et ces savoirs de métiers s'accompagnent de valeurs et de représentations qui, une fois partagées, vont participer à l'insertion des intérimaires. Et nous pouvons d'ores et déjà signaler, à la suite de François Sigaut, que « *L'apprentissage du savoir-faire est avant tout celui d'un « savoir vivre » ; il transmet tout à la fois : savoirs efficaces, sens et identité*¹ ». J'essaierai ici de saisir ensembles toutes ces dimensions pour questionner les modalités de l'apprentissage et de la transmission des savoir-faire dans un contexte intermittent. Ainsi, j'entends démontrer que le cadre social de l'intérim structure, oriente et, parfois, empêche certains processus de transmission interindividuels et collectifs. D'autant plus qu'il apparaîtra que leur position d'« étrangers » dans l'espace et dans les équipes de travail, temporaires de surcroît, place les intérimaires « à la marge » des canaux de transmission des savoirs-faires professionnels.

L'ANCRAGE TEMPOREL DU SAVOIR-FAIRE

« Il y a une pathologie de l'acte traditionnel efficace, qui s'avère finalement très instructive sur l'état normal. »

François Sigaut²

Regards sur l'acquisition du savoir-faire

En relisant les auteurs classiques de l'ethnologie des techniques nous nous apercevons que l'acquisition des savoir-faire prend du temps. Dans les années trente, Marcel Mauss insistait déjà sur la « *nature sociale de l'habitus*³ ». Cette coordination des mouvements orientés vers un but, qui engendre une *adresse*, est le résultat d'un « *dressage*⁴ ». Ainsi, les techniques s'acquièrent grâce à l'expérience et au temps car « *un tour de main ne s'apprend que*

¹ SIGAUT François, 1991. « L'apprentissage vu par les ethnologues : un stéréotype ? », in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. Op. cit., p.24.

² SIGAUT François, 2004. Op. cit., p.125.

³ MAUSS Marcel, 2004. Op. cit., voir « Les techniques du corps ». L'auteur écrit à ce sujet : « *Il faut y voir des techniques et l'ouvrage de la raison pratique collective et individuelle* » (p.362).

⁴ « *Le dressage, comme le montage d'une machine est la recherche, l'acquisition d'un rendement. Ici c'est un rendement humain. Ces techniques sont donc les normes humaines du dressage humain* ». Ibid., p. 373.

*lentement*¹». L'aisance qui semble naturelle lors de la réalisation de ce qu'André Leroi-Gourhan nomme les « *chaînes opératoires machinales* » est obtenue par les tâtonnements de l'expérience, la communication verbale et des processus de dressage par imitation qui permettent l'insertion sociale du sujet vis-à-vis de son groupe². Gilbert Simondon évoque dans des termes très similaires cette « *imprégnation habituelle* », connaissance opératoire plus qu'intellectuelle, qui confère à l'individu des capacités difficiles à exprimer³. Aussi, tout travail nécessite un conditionnement rythmique qui s'obtient sur la durée. Les ruptures et les interruptions irrégulières de l'activité qu'engendre la rotation de la main d'œuvre semblent donc placer les travailleurs dans une configuration problématique vis-à-vis de l'acquisition du savoir-faire.

Ce constat n'est pas réservé au seul contexte du travail intérimaire contemporain. Nous le retrouvons dans les témoignages de nombreux chercheurs qui ont réalisé un travail d'immersion⁴. Des auteurs comme Simone Weil ou Robert Linhart qui ont travaillé en usine à plus de trente ans d'intervalle décrivent des situations très similaires. Ces intellectuels témoignent des difficultés qu'ils rencontrent dès leurs premières heures de travail dans ces unités de productions. Ils réalisent la complexité qui réside dans l'exécution des tâches, pourtant réputées simples, dévolues aux O.S. Leur premier réflexe est de mettre leur maladresse sur le compte de leurs parcours d'intellectuels. Pourtant leurs gestes se règlent progressivement, l'exercice prolongé des opérations commandées les rend plus précis. Simone Weil exprime que son sentiment d'être incapable s'estompe peu à peu avec ses habitudes naissantes. Robert Linhart souligne que le vacarme, la cohue et l'effervescence de l'usine ne deviennent intelligible qu'avec le temps. S'agit-il alors que du seul fait qu'ils soient intellectuels et non manuels? Ou est-ce plutôt que ces travaux nécessitent eux-aussi un savoir-faire technique et gestuels qui ne peut s'acquérir qu'avec le temps? Le dernier chapitre de l'ouvrage de Robert Linhart permet un éclairage sur ce point. Il y décrit un vieil ouvrier, « Demarcy », qui fait preuve d'une habileté et d'une précision d'orfèvre pour retoucher les portières sur son vieil établi qu'il s'est lui-même confectionné. Lorsque la Direction remplace son outil de travail bricolé par un établi « rationalisé », carré et sans aspérités, Demarcy perd ses habitudes et son savoir-faire quasi-léger dans l'atelier, pour renouer avec les gestes

¹ Ibid., p. 367

² LEROI-GOURHAN André, 1964. Op.cit., p.29.

³ SIMONDON Gilbert, 1989. Op.cit., p.89.

⁴ Voir par exemple, WEIL Simone, 2002. Op. cit. ; LINHART Robert, 1978. Op. cit. ; SAINSAULIEU Renaud, 1998. *L'identité au travail*, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques ; ou plus récemment JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit. ; CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit.

maladroits et incertains des débutants¹. La standardisation venait dissoudre un des derniers bastions de l'artisanat dans l'usine². Un détour par le travail de l'artisan permet d'interroger les conditions de la maîtrise technique d'une activité.

A partir des analyses de Jean-Pierre Vernant sur la Grèce ancienne, Charles Kanelopoulos écrit : « *Fixité, routine d'une part, ruse de l'autre : c'est en cela que consiste l'ambivalence de l'activité artisanale*³ ». De son côté, Didier Schwint montre également que la routine occupe une place centrale dans le travail de l'artisan qui consiste « *à créer, formuler et agencer les solutions, à partir de la situation pratique et selon une démarche inductive et expérimentale, afin qu'elles forment un processus intégré et rythmé de fabrication, aboutissant à une routinisation de la fabrication*⁴ ». Issue d'une longue expérience, la routine permet à l'artisan de maîtriser les aléas de son activité. Dans une perception dynamique et créative, Didier Schwint précise que de la régularité découlent les « tours de main », le « coup d'œil » et les « combines » qui marquent l'intériorisation du métier et offrent au travailleur les moyens de « *répondre à la variabilité des opérations de travail*⁵ ». La prévision, la connaissance de la matière et l'incorporation du rythme de l'activité s'obtiennent, ici encore, par l'exercice répété⁶. L'universitaire, devenu mécanicien, Matthew Crawford écrit lui aussi que le savoir-faire artisanal se caractérise par « *la capacité de consacrer beaucoup de temps à une tâche spécifique et de s'y impliquer profondément dans le but d'obtenir un résultat satisfaisant*⁷ ». Il précise également que le management actuel impose la versatilité et la flexibilité aux salariés, au détriment de l'ethos artisanal considéré dès lors comme un obstacle, un archaïsme à éliminer⁸. La maîtrise technique et le savoir empirique cèdent la place à la polyvalence et la discontinuité. Marcelle Stroobants insiste aussi sur ce point et précise que :

¹ LINHART Robert, 1978. Op. cit. p.166. La situation du régleur s'aggrave lorsque la Maîtrise et la Direction l'encerclent afin de le regarder travailler sur ce nouvel engin où il peine à trouver ses marques. L'humiliation est grande pour ce « *vieux professionnel qui n'avait jamais loupé une pièce depuis des années et dont tout le monde avait, jusque là, respecté l'habileté* » (p.174).

² L'historien François Jarrige montre, avec l'exemple de la boulangerie française au XIX^{ème} siècle, « *comment la routine se construit à la fois comme schème d'interprétation des pratiques du travail et comme art de la résistance de la part des acteurs menacés par la tyrannie du standard et la discipline imposée par les dispositifs technologique* ». Pour faire face à l'introduction de pétrins mécaniques, les boulangers tentèrent de défendre leurs savoir-faire et leur « culture technique » en valorisant leurs routines professionnelles, alors considérées comme archaïques et dégoûtantes par les pouvoirs publics. JARRIGE François, 2010. « Le travail de la routine : autour d'une controverse sociotechnique dans la boulangerie française du XIX^{ème} siècle », *Annales, Histoire, Sciences Sociales*, n°3, pp.647- 676.

³ KANELOPOULOS Charles, [1992] 2010. « Travail et technique chez les grecs. L'approche de J.P. Vernant », *Techniques & Culture*, n° 54-55, p.341.

⁴ SCHWINT Didier, 2005. « La routine dans le travail de l'artisan », *Ethnologie française*, XXXV, 3, p.521.

⁵ Ibid., p.524

⁶ SCHWINT Didier, 2002. « Savoir artisan de fabrication et détournement du temps », *Sociétés*, n°76, pp.33-48.

⁷ CRAWFORD Matthew, 2009. *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*. Paris, La Découverte, p.28.

⁸ Ibid.

« les tentatives de former des compétences génériques et transférables, abstraction faite du milieu qu'elles associent, loin de contribuer à « apprendre à apprendre » risquent plutôt de compromettre tout apprentissage¹ ». Ainsi, les formations professionnelles auront tendance à préparer à un ensemble d'occupations au détriment d'une fonction spécifique et délimitée. Cette conception abstraite et désincarnée de l'apprentissage vise à anticiper la mobilité des futurs employés liée la flexibilité du marché du travail et aux nouvelles exigences des recruteurs². Enfin, Richard Sennett impute également ces transformations de l'apprentissage aux dernières mutations du travail impulsées par le capitalisme :

« Un aspect crucial du métier est d'apprendre à bien faire. C'est en tâtonnant qu'on s'améliore même dans les tâches apparemment routinières [...] Dans une institution à grande vitesse, cependant, l'apprentissage à forte intensité de temps devient difficile. Les pressions s'exerçant pour obtenir des résultats rapidement sont trop intenses. Il en va dans les tests éducatifs comme sur le lieu de travail : l'angoisse du temps pousse les gens à effleurer plutôt qu'à s'attarder³ ».

Qu'il s'agisse du travail posté dans la grande usine ou de celui de l'artisan, on constate que l'émiettement du temps et des tâches nuisent au développement d'un savoir-faire cohérent. Dans cette optique, la situation des intérimaires « non-qualifiés » offre une entrée privilégiée afin d'observer comment s'opère l'incorporation du savoir-faire dans un contexte de travail discontinu et incertain⁴. En effet, la spécificité du travail des intérimaires réside dans le fait que ces changements de tâches, constitutifs de leur quotidien⁵, sont constants. Dès lors, il s'agira d'observer comment se forme leur expérience qui leur permet d'accéder au « *fragile refuge de l'habitude* » pour reprendre la belle formule de Robert Linhart⁶ ?

Ce que les changements font à l'apprentissage

A la suite de ces auteurs, nous pouvons réaffirmer que la maîtrise d'un travail (ou d'une opération technique) ne peut s'obtenir sans une certaine accoutumance aux tâches, aux gestes

¹ STROOBANTS Marcelle, 2008. « Dénouer les ficelles du métier », *Techniques & Culture*, n° 51, p.177.

² « De leur côté, les employeurs, misant sur la flexibilité du marché du travail, ont renouvelé leurs exigences, faisant appel à des « ressources » humaines, plus polyvalentes, autonomes, responsables, capables d'« apprendre à apprendre » et, de surcroît, « tout au long de la vie ». » Ibid., p.165.

³ SENNETT Richard, 2006. Op cit., p.105.

⁴ ROSINI Philippe, 2012. « “Le fragile refuge de l'habitude”. Rythmes et ruptures du travail intérimaire », *Techniques & Culture*, n°59, pp. 212-229.

⁵ Cette flexibilité d'exécution est favorisée par l'imprécision des contrats de travail temporaire vis-à-vis de la prescription des tâches à effectuer, comme nous avons pu le voir (Chapitre 1).

⁶ LINHART Robert, 1978. Op. cit., p.97. Voir également le Chapitre 3 de cette Thèse.

et aux outils qui le composent. Cette stabilité de la pratique offre notamment quelques ressources pour faire face aux imprévus inhérents à toute activité de travail. Une organisation du travail qui consiste à mobiliser une main d'œuvre extérieure pour un temps délimité a pour effet de multiplier les configurations auxquelles doivent faire-face les salariés constamment en mouvement. Au lieu de s'inscrire dans la durée, le processus d'apprentissage est soumis à de nombreuses ruptures. Aussi, les changements de tâches constituent un obstacle majeur à la formation d'habitudes pratiques qui offrent aux travailleurs une plus grande efficacité dans leurs activités. Pour démontrer cet état de fait, je prendrais ici un exemple précis¹, à savoir : l'activité de livraison. Je m'appuierai sur des données issues d'observations de terrain à ColiPoste et d'entretiens réalisés avec des intérimaires-postiers.

Nous avons vu dans les précédents chapitres que les tâches confiées aux intérimaires sont souvent celles que les permanents jugent les plus pénibles. A ColiPoste, il s'agit du tri et de la livraison de catalogues. J'ai également souligné une distribution inégalitaire des moyens de travail entre colipostiers permanents et temporaires (outils inadaptés pour ouvrir les sachets, absences de caisses pour entreposer les catalogues, véhicules banalisés ou défectueux, etc.). Ces conditions de travail ont des répercussions sur le temps de distribution des marchandises. Toutefois, le sous-équipement matériel n'explique pas complètement les obstacles que les travailleurs temporaires rencontrent lors des livraisons. Pour rendre compte des difficultés et des maladroites des intérimaires, il importe également d'interroger les modalités de leur apprentissage.

Une caractéristique essentielle de l'acquisition d'un savoir-faire efficace dans ce secteur dépend de la connaissance du territoire par le livreur. Selon Didier Demazière, la maîtrise d'une tournée, de « sa » tournée, est une dimension fondamentale de l'identité de métier de facteur². L'auteur écrit que :

« cette inscription [territoriale] n'est pas seulement une condition de la bonne réalisation de la distribution du courrier, mais constitue un rouage majeur du rapport subjectif que les facteurs entretiennent avec leur activité, qu'il s'agisse d'apprendre son métier et de le dominer, de trouver de l'intérêt à une activité pénible et routinière, d'inventer des astuces améliorant le service rendu, de définir une conception du travail bien fait, bref de construire et défendre une identité professionnelle³ ».

¹ Ce cas de figure pouvant nous donner à penser des mécanismes plus généraux à l'œuvre dans le quotidien des intérimaires.

² DEMAZIERE Didier, 2005. « Au cœur du métier de facteur : « sa » tournée », *Ethnologie française*, Vol. 35, pp.129-136.

³ Ibid., p.130.

D'abord « rouleurs », c'est-à-dire effectuant différentes tournées, les postiers devront travailler plusieurs mois avant d'être titulaires d'une tournée. Avoir un parcours stabilisé signifie que l'on rentre réellement dans le métier de facteur : « *Être facteur c'est avoir sa tournée*¹ ». Si les « rouleurs » titulaires (souvent d'un CDD) changent de temps à autres de parcours et parviennent à se familiariser avec ces différentes tournées, les travailleurs temporaires semblent soumis à une rotation encore plus importante. L'échelle de ces changements n'est pas mensuelle, ou même hebdomadaire, mais journalière dans la plupart des cas qu'il m'a été donné d'observer. Situés à la marge, les intérimaires sont des « rouleurs » en permanence.

A Coliposte, par exemple, les intérimaires sont affectés à différentes tournées en fonction de la charge de travail (c'est-à-dire de la quantité de catalogues à distribuer selon les secteurs). D'un jour à l'autre, les travailleurs temporaires doivent livrer dans des villes et des quartiers différents². Certaines tournées sont néanmoins récurrentes et les travailleurs temporaires, après avoir changé plusieurs fois de secteurs, peuvent les effectuer à nouveau quelques jours plus tard. L'attribution de ces parcours s'effectue selon les mêmes principes que celle des tâches et des outils : les intérimaires sont envoyés sur les tournées évitées par les titulaires. Ce phénomène m'a également été décrit par un intérimaire facteur (Thomas, postier-intérimaire de 24 ans) :

« À La Poste, tu peux être certain que les intérimaires seront mis aux pires [tournées]. J'y suis resté un moment en intérim et en CDD, c'était toujours pareil. Quand t'es nouveau, tu te tapes les quartiers pourris, soit parce que ça craint un peu, soit parce que les maisons sont dispersées et que c'est plus long... Bref, déjà que tu découvres le travail, on t'envoie faire les tournées les moins bien, où il faut aller super vite pour finir à l'heure. »

Certains parcours sont plus contraignants que d'autres. Une « mauvaise tournée³ » est celle où la charge de travail est plus importante, où le trajet est plus long ou plus difficile parce que la circulation y est plus intense, les maisons davantage dispersées, etc. Au cours de la mission effectuée à ColiPoste, les intérimaires avec plus d'ancienneté redoutaient d'être envoyés sur

¹ Ibid., p.133.

² Avant de partir sur un parcours qu'ils n'ont jamais effectué, un chef d'équipe fournit aux intérimaires quelques documents (un plan photocopié et une liste indiquant le nom des rues) et un « passe » (pour ouvrir les portes et les boîtes aux lettres des destinataires). Le plus souvent les travailleurs ne se sont jamais rendus dans les quartiers qu'ils arpentent pour la première fois. S'ils interviennent dans des lieux connus, les intérimaires n'ont pas forcément les astuces nécessaires pour effectuer la distribution dans les temps.

³ Sur les distinctions émiques entre « bonne » et « mauvaises » tournées, voir : DEMAZIERE Didier, 2005. Op. cit., pp.134-135.

certain parcours et m'ont dit leurs difficultés des premiers jours : *« je suis dégouté, je retourne sur ma première tournée, c'est que des trucs bizarres, des petites rues, des villas éparpillées... Au début, je ne trouvais même pas les maisons, ou les rues, c'est des « bis », « allée machin », « impasse truc », je repassais 10 fois au même endroit »* (Gaël, 27 ans). Tous mettaient en avant leurs difficultés à connaître ces parcours que *« personne ne leur avait montré »* (Xavier, 25 ans).

Certains intérimaires-postiers ont cependant pu bénéficier d'une courte formation, comme Josselin (25 ans) :

« C'est un jeune qui m'a formé... enfin, il m'a montré la tournée en une journée. On était tous les deux avec nos mobylettes, sans casques, et je le suivais. Il m'expliquait des trucs sur l'ordre de la tournée, les boîtes aux lettres galères... Trop de trucs. Le lendemain j'avais presque tout oublié. Sauf, un de ses raccourcis. Il fallait prendre un super élan pour monter sur un talus et rejoindre une petite route, ça évitait un sacré détour. Mais quelques jours plus tard, ils m'ont changé d'engin et avec mon poids, j'avais du mal à monter. Je devais prendre encore plus d'élan, en presque deux mois de missions je suis tombé trois fois à cet endroit. Mais c'était cool d'avoir appris avec lui mais trop court. J'ai mis plusieurs semaines avant de finir à peu près à l'heure. »

Josselin estime que sa formation a été trop courte et qu'il n'a pas eu le temps d'intégrer tous les « trucs » de son collègue permanent. Ce n'est qu'après avoir effectué plusieurs fois cette tournée que l'intérimaire commencera à développer ses propres « combines¹ » visant à gagner du temps. Le plus souvent les intérimaires finissent leurs journées de travail plusieurs heures après les titulaires. Beaucoup évitent *« de retourner avec de la marchandise, parce que c'est mal vu »* (Gaël, 27 ans). Le retard des travailleurs temporaires s'explique aisément dans ces conditions où le régime d'embauche interfère directement sur leur activité (qu'ils craignent d'être renvoyés faute de n'avoir pu atteindre leurs « objectifs » ou qu'ils soient sans cesse confrontés à de nouveaux parcours). Pourtant, ceux qui, comme Josselin, ont l'opportunité d'effectuer la même tournée durant une période assez longue peuvent tirer parti de leur expérience et trouver quelques avantages généralement réservés aux permanents. Comme en témoigne Fouad (intérimaire de 25 ans) :

« Ma dernière mission c'était à La Poste du « Plan », j'ai adoré. Ça me changeait des chantiers ! C'est vrai qu'au début je finissais toujours en retard, vers 16 h. Le trois quart des intérimaires arrêtent à cause de ça. Mais les anciens me disaient « attends un peu, ça

¹ Voir *infra* pour ce point.

ira mieux », et ils avaient raison. Quand je connaissais ma tournée, laisse tomber... je finissais même en avance. Je passais au « Bar des Chênes » en premier. Le patron me l'a demandé parce que normalement c'est le dernier de la tournée. Le postier que je remplaçais il ne voulait rien savoir apparemment ; mais moi j'ai décidé de commencer par lui, comme ça il me payait un café et j'avais les clopes gratuites. Ah, c'était vraiment bien mais le gars en arrêt est revenu et c'était fini. »

Fouad a bénéficié d'une certaine stabilité dans sa mission. Après plus de six ans d'intérim, il sait que la chose est rare et garde un bon souvenir de ce contrat. Cet intérimaire a pourtant mis plusieurs semaines avant de maîtriser sa tournée. Ces heures de retards (non-rémunérées) sont le lot commun des intérimaires qui débutent dans ce secteur d'activité. Les salariés les plus anciens les rassurent, en certifiant à leurs collègues temporaires qu'ils seront de plus en plus rapides au fil des semaines. Encore faut-il que leur mission dure assez longtemps pour qu'ils arrivent à cette maîtrise et qu'ils gardent le même parcours. Les intérimaires savent que ces conditions n'apparaissent que rarement dans ce régime d'embauche et certains préfèrent prendre le risque de mettre volontairement un terme à leur contrat, quitte à changer d'agence d'intérim, afin de retrouver un emploi où les horaires seront respectés. Ce fut le cas de Ronan (26 ans) qui décida lui aussi de partir après s'être senti floué sur ses horaires : « *A force de me changer mes tournées, j'ai compris que je ne finirais jamais à l'heure. Alors je suis parti.* » Ici encore c'est la position de travailleur, annexe et contingent et qui passe de tâche en tâche, qui empêche l'intérimaire d'achever son travail dans le temps qu'il lui est imparti. Ainsi, plusieurs travailleurs temporaires m'ont fait part de leur exaspération lorsqu'ils ont dû changer de tournée. Alors qu'ils commençaient à avoir une certaine maîtrise du parcours, qu'ils arrivaient à organiser le tri et l'ordre de livraison de manière à « *gagner du temps* », l'affectation à un autre secteur venait dissoudre leurs connaissances et leurs savoir-faire naissants. D'ailleurs les titulaires tentent généralement de s'approprier certaines tournées pour ces mêmes raisons. N'ayant pas les mêmes ressources pour résister face à cette organisation du travail, les travailleurs temporaires seront davantage soumis à la rotation des postes. Ce constat ne se limite pas au travail de livraison. Le sociologue Jean-Pierre Durand pointe ainsi :

« la résistance assez forte des travailleurs les plus expérimentés face à la rotation des postes et à la polyvalence : non seulement ils souhaitent conserver pour eux les savoir-faire qui leur autorisent une certaine autonomie, mais en plus ils ne veulent pas se

trouver sur d'autres postes où leurs acquis servent peu, tandis qu'ils doivent conquérir de nouvelles dextérités et savoir-faire¹ ».

L'exigence de polyvalence impose la mobilité (interne à l'entreprise) des salariés permanents. Une organisation du travail qui implique que la rotation des ouvriers sur les postes soit accrue provoque une forme d'instabilité qui se répercute au niveau des savoir-faire et de l'autonomie que développe chaque opérateur dans son activité. Aussi, il n'est pas surprenant que les titulaires tentent de résister à ce phénomène qui postule l'interchangeabilité des ouvriers. Les difficultés d'apprentissage et l'inconfort de ces affectations mouvantes concerneront en premier lieu les travailleurs « flexibles » et « extérieurs ». De plus, le remplacement de ces ouvriers sur ces postes est largement facilité par le régime d'embauche des intérimaires. Les travailleurs temporaires seront renvoyés s'ils ne parviennent pas à s'adapter de manière satisfaisante à ces nouvelles configurations². Il peut s'agir de tournées de livraisons, mais aussi, de matières, de cadences, de moyens de travail, etc., avec lesquels les intérimaires auront à composer. Prenons à nouveau l'exemple de l'utilisation d'outils.

Outils, gestes et savoir-faire

Les premières manipulations d'objets sont généralement marquées par un malaise évident (que l'on utilise un outil ou des skis, des lunettes, des rollers, un vélo, etc.). Dans un article consacré à ce sujet, Myriam Winance³ explore ce ressenti corporel des « premières fois » où le corps se rappelle à nous par sa lourdeur et sa gaucherie. En prenant le cas du fauteuil roulant l'auteure analyse « *cette confrontation entre le corps et ces objets extérieurs et en même temps si proches – si proches du corps que, par moment, ils font corps⁴* ». L'article vise à souligner que l'interaction sujet/objet est construite au travers d'un long travail d'ajustement. Le but n'étant pas tant l'appropriation que l'incorporation de l'objet et de la motricité spécifique que l'instrument technique induit⁵. Il faut intégrer l'objet dans son schéma corporel pour être en mesure de s'en servir efficacement.

¹ DURAND Jean-Pierre, 2004. Op. cit., p.88.

² Pour cela, ils devront faire la preuve d'un certain savoir-faire (rarement considéré comme tel, comme nous allons le voir).

³ WINANCE Myriam, 2007. « Du malaise au “faire corps” : le processus d'ajustement », *Communications*, n°81, pp.31-45.

⁴ Ibid., p.31.

⁵ Pour un approfondissement théorique des notions d'appropriation, d'incorporation ou d'ajustement, accompagné de commentaires du texte de Myriam Winance, je renvoie à : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, 2009. Op. cit., pp.92-104.

André Leroi-Gourhan écrivait que « *l'outil n'est réellement que dans le geste qui le rend techniquement efficace*¹ ». Par la suite, de nombreux auteurs ont pointé cette dimension corporelle, gestuelle, de l'action outillée sur la matière. Voici quelques citations :

Pour Marie-Noëlle Chamoux : « *la manière de se servir de l'outil est plus importante que l'outil lui-même. [...] La manière d'utiliser un outil s'incarne concrètement dans les connaissances techniques conscientes ou non du travailleur, et dans les gestes qu'il effectue au cours du procès de travail*². »

Pierre Bourdieu écrivait : « *Pour être en mesure d'utiliser un outil (ou de tenir un poste), et de le faire, comme on dit, avec bonheur – bonheur à la fois subjectif et objectif, et marqué tout autant par l'efficacité et l'aisance de l'action que par la satisfaction et la félicité de celui qui l'accomplit – il faut s'être fait à lui, par une longue utilisation, parfois par un entraînement méthodique, avoir fait siennes les fins qui sont inscrites en lui comme un mode d'emploi tacite, bref, s'être laissé utiliser, voir instrumentaliser, par l'instrument*³. »

Enfin, Jean-Pierre Warnier souligne que « *le véritable obstacle à tout apprentissage de la gestuelle d'incorporation de la culture matérielle dans les conduites motrices n'est pas constitué par l'objet lui-même, mais par l'inadaptation de l'action motrice du sujet dans son rapport à l'objet*⁴. »

Ces différents auteurs, qui ont par ailleurs des orientations théoriques différentes, s'accordent sur le caractère à la fois incarné et subjectif, incorporé et situé, du savoir-faire et de son acquisition. Pour utiliser un outil sans gestes ou efforts inutiles, il est nécessaire de « l'appivoiser », c'est-à-dire d'obtenir la dextérité que requiert son utilisation. Qu'en est-il pour ceux qui changent fréquemment de lieu de travail et d'activité ? Observer les modalités de l'apprentissage des intérimaires ne peut faire l'impasse sur le cadre mouvant sur lequel elles s'effectuent. Ce qui m'amène à interroger les conditions dans lesquelles les travailleurs temporaires sont placés afin d'acquérir cette gestuelle. Nous allons également voir comment la maîtrise des outils peut participer des processus de différenciation entre ouvriers.

Lors de leurs différentes missions, les travailleurs temporaires doivent utiliser des outils et des machines qui impliquent des savoir-faire spécifiques. Ces moyens de travail sont parfois

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p.35. Pour une approche classique davantage centrée sur le geste ou le « *moteur humain* » qui actionne l'outil, voir : HAUDRICOURT André-Georges, 2010. *Des gestes aux techniques*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme/Editions Quæ.

² CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. Op. cit., p.141.

³ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.207.

⁴ WARNIER Jean-Pierre, 2004. « *Métallurgie ancienne, identification et domestication de la violence au Cameroun* », in BAYART Jean-François, WARNIER Jean-Pierre, 2004. *Matière à politique*, Paris, Karthala, p.182.

connus par les intérimaires qui sont familiarisés avec leur fonctionnement. D'autres fois, les travailleurs temporaires les découvrent pour la première fois et n'ont pas les connaissances techniques et les conduites motrices qu'implique leur utilisation. Ce fut le cas de Matthieu (intérimaire de 26 ans) qui, après plusieurs années d'intérim, s'est retrouvé démunis face à une machine d'une usine d'arôme de l'industrie agroalimentaire :

« A Cargill, ils m'ont mit devant une « filmeuse » automatique [machine servant au conditionnement et à l'emballage de produits] pour les palettes et ils sont partis. Je n'ai pas dit que je ne savais pas m'en servir. [...] Je m'emmêlais les pinceaux, j'étais empêtré avec le plastique, ma main restait coincée entre la cale et le paquet... Bref, j'ai du recommencer au moins dix fois la même palette avant de comprendre comment ça marchait réellement. J'avais envie de le faire sans la machine, à la main, j'aurais perdu moins de temps. J'ai usé pleins de rouleaux [de films plastique], mais j'ai eut de la chance parce j'étais seul et qu'ils n'ont pas trop regardé comment j'avais avancé. Le lendemain, ça allait mieux. Mais j'ai galéré quand même. Maintenant, je sais le faire, si je dois retravailler avec cette machine, je serais plus tranquille, je ferais moins d'erreurs. »

Si j'ai choisi de retranscrire cet extrait d'entretien, c'est aussi pour souligner que les savoir-faire gestuels¹ restent nécessaire pour mener à bien une tâche y compris avec des machines fortement automatisées. N'ayant pas les mouvements adéquats, Matthieu se retrouvait « empêtré » par la machine, devenue un obstacle entre lui et l'activité commandée. Cet intérimaire a travaillé dans de nombreuses usines de conditionnement et a « filmé » de nombreuses marchandises. Pourtant, il ne s'est jamais servi d'un tel appareil pour emballer les produits ; il hésite d'ailleurs à effectuer manuellement cette opération, c'est-à-dire comme il « sait le faire ». Malgré l'inconfort évident dont-il témoigne, Matthieu postule que cette expérience lui sera peut-être utile dans une prochaine mission. Enfin, nous pouvons constater que l'intérimaire n'a pas osé demander de précisions sur le fonctionnement concret de cette machine (bien qu'il ait compris sa fonction).

L'inadéquation entre les gestes de l'ouvrier et les objets qu'il manipule se retrouve également avec des outils plus « rudimentaires » et « familiers ». Ainsi, chacun sait comment fonctionne et à quoi sert une pelle, par exemple, mais disposer de cette connaissance ne suffit pas pour l'utiliser correctement :

¹ Sur cette dimension de la technique, voir : CHAMOIX Marie-Noëlle, 1981. « Les Savoir-faire techniques et leur appropriation : le cas des Nahuas du Mexique », *L'Homme*, Vol.21, n°3, pp. 71- 94.

« Mes premières missions dans le bâtiment, c'était très dur. Je regardais, les autres et on aurait dit que c'était facile pour eux, comme s'ils ne forçaient jamais à la pelle ou la pioche. Alors que moi, j'avais les mains en sang, mal à tous les muscles et tout. Mais après avoir passé mes journées à la bétonnière ou avec les capverdiens et tout... maintenant je peux te dire que j'ai un sacré coup de pelle. » (Filipe, 25 ans)

Si le travail de manœuvre est généralement dévalorisé (symboliquement et économiquement), il nécessite une économie d'effort que seule une technique gestuelle bien rodée peut offrir. Si la tâche est souvent dure et épuisante, les gestes des manœuvres relèvent d'un « *savoir-faire réfléchi* », comme le remarquait Georges Navel à propos des terrassiers¹. Filipe, qui a réalisé ses études dans le génie civil et qui a déjà utilisé ces outils, ne peut que constater l'écart entre l'aisance de ses collègues vis-à-vis de sa manière laborieuse et douloureuse de travailler. L'intérimaire ne possède pas l'adresse que ses collègues ont acquise. En effet, le travail à la pelle ou la pioche implique un mode de connaissance et des techniques du corps spécifiques (c'est-à-dire adaptés à ces instruments²). Après plusieurs semaines, Filipe s'est « fait » à ce travail, son corps s'y est adapté et il a développé une pratique plus souple et efficace. L'intérimaire finit même par valoriser sa maîtrise, obtenue à force d'utiliser ces outils. Ces propos restent pourtant rares.

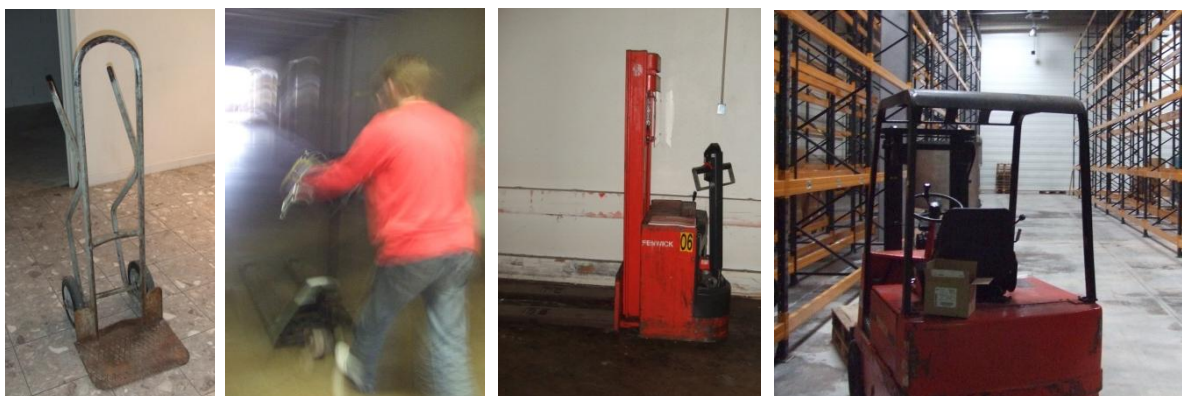
En effet, l'utilisation de ces outils renvoie généralement à des savoir-faire généraux, censés être partagés par tous. On pourrait même dire, à la suite de Marie-Claude Mahias, qu'ils ne sont rarement associés à un quelconque savoir : « *utilisés par des gens de bas statut [...] l'impression de banalité conduit inmanquablement à la dénégation d'un savoir-faire particulier, de la part des acteurs eux-mêmes*³ ». Si de temps à autre les intérimaires nomment ces outils lorsqu'ils évoquent leur savoir-faire, c'est généralement sur le ton de l'ironie. Ainsi, Cédric (intérimaire de 28 ans), chargé de la réception de marchandise sur un quai de livraison,

¹ NAVEL Georges, 2004. *Travaux*, Paris, Gallimard, p.187. L'auteur écrit : « *La fatigue existe, mais le métier n'est ni bête ni abrutissant. Il faut travailler en souplesse, surveiller ses mouvements. On ne manie bien la pioche que si on lui a prêté attention. Les terrassiers s'en servent avec économie d'effort. Leurs gestes sont intelligents et bien réglés. Manier la pelle sans excès de fatigue, faire chaque jour une tâche égale exige de l'habileté. Quand il doit rejeter la terre d'une tranchée très profonde, il n'est pas un terrassier qui ne se réjouisse de son lancer de pelle. De la répétition du même effort naît un rythme, une cadence où le corps trouve sa plénitude* » (pp.188-189). Sur la question du geste dans ses diverses dimensions (postures, styles, attention, vitesse) relevés dans les récits d'ouvriers ou d'intellectuels ayant travaillé dans des milieux ouvriers, voir : PILLON Thierry, 2012. *Le corps à l'ouvrage*, Paris, Stock, pp.45-69 et 172-176.

² Sur ce point voir : D'ONOFRIO Salvatore, 2006. « Chaque chose a son galbe. Style et savoir-faire en Sicile », in D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Dire le savoir-faire. Gestes, techniques, objets*, Paris, L'Herne, pp.67-81. Et, dans le même ouvrage : SIGAUT François, 2006. « Le savoir des couteaux » (ibid., p.133-139).

³ MAHIAS Marie-Claude, 2006. « Savoir ou faire en Inde », in D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Op.cit.*, p.127.

déclare : « *Je suis le jedi¹ du transpalette* ». Loin de chercher à valoriser une capacité « exceptionnelle », l'intérimaire signale que son activité implique l'usage intensif, voire exclusif, de cet instrument de travail² (du reste, partagé par l'ensemble des ouvriers mais plus ponctuellement). Sur le terrain, les intérimaires ont insisté sur des aspects plus larges (généralement la rapidité d'exécution ou sur des dimensions esthétiques³) pour qualifier leur savoir-faire et n'ont quasiment jamais mentionné d'outils en particuliers. Si, de temps à autres, il arrive néanmoins que les travailleurs temporaires nomment certains instruments, c'est souvent lorsque l'utilisation de ces moyens de travail nécessite une formation : « *j'ai pas le CACES [Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité], mais je fais ce que je veux avec un Fenwick [chariot élévateur électrique]* » (Jérôme, 29 ans). L'habileté est alors mobilisée par les intérimaires pour mettre en avant le fait qu'ils ont acquis ce savoir par eux-mêmes, par la pratique et en dépit des obstacles institutionnels et sociaux qui en encadrent l'apprentissage.



32. Instruments de transport. Diable, transpalette manuel, transpalette électrique (gerbeur) et chariot élévateur électrique.
(Cl. P. Rosini)

○ L'objet-outil comme « témoin » du savoir-faire

Nous avons vu que les moyens de travail pouvaient agir comme des emblèmes qui contribuent à situer les intérimaires vis-à-vis des autres salariés. Les outils peuvent également être considérés comme des éléments qui marquent le savoir-faire de leurs détenteurs. En effet,

¹ En référence aux « maîtres » du film de science fiction *Star wars*.

² Cet intérimaire se plaignait régulièrement de ne « pouvoir lâcher » cet instrument. Il faisait de nombreuses plaisanteries à ce sujet, comme quand il disait en tirant l'objet : « *je l'amène faire pipi* », mimant un passant qui sort son chien, etc. De plus, ces réflexions visaient également à faire remarquer sa lassitude et à manifester son désir de « *passer à autre chose* ». Sa position dans l'unité de production (Profalu) étant alors comparable à celle du vaisselier dans l'industrie du parfum.

³ En dépouillant mes carnets de terrain, je n'ai trouvé que quelques phrases éparses allant dans ce sens : « *j'ai eu le temps de faire 3 container, alors qu'il n'a pas fini le premier* », « *t'as vu ? J'ai déjà terminé* », « *regardes un peu comment je suis rapide* », « *T'as fermé ton paquet comme un cochon. Viens voir de mon côté comme c'est jdid, y a rien qui dépasse !* », etc.

dans certaines missions, les intérimaires peuvent manifester leur sérieux et leur « employabilité » en étant déjà équipés ; ce qui permet aux agences de les affecter au plus vite sur leur lieu de mission sans se soucier des compétences de ces individus qui semblent prêts et habitués à travailler dans tel ou tel secteur. Nicolas Jounin souligne dans sa Thèse¹ que tout ferrailleur, pour avoir l'air d'un « vrai ferrailleur », doit amener sa propre pince sur le chantier. Sans cet attribut, les intérimaires qui postulent à ce type de poste seront davantage exposés au renvoi. Certains tentent de duper les salariés de l'entreprise utilisatrice en apportant avec eux ce matériel. Néanmoins, être muni de ces outils ne suffit pas, encore faut-il savoir les utiliser. N'étant pas du métier, il est fréquent que les pinces et les tenailles dont ils disposent soient de mauvaise qualité. Et souvent, les travailleurs temporaires peinent à s'en servir correctement. Une fois sur les lieux de travail le subterfuge ne tient pas longtemps mais, pour l'intérimaire, cela reste un moyen de tenter de se former « sur le tas » et d'accéder à une meilleure qualification (voire d'obtenir un certificat de travail de ferrailleur à l'issue de la mission) pour postuler sur ce type de poste par la suite (dans une autre agence par exemple²). L'efficacité technique implique l'habileté des individus qui l'ont acquise, comme le soulignait déjà Marcel Mauss³. Les ouvriers qui engagent leurs aptitudes dans le maniement des objets s'exposent au jugement portés par leurs pairs qui témoignent ainsi de leurs savoir-faire. La dimension agonistique et distinctive de l'usage des techniques que souligne Nicolas Dodier⁴ s'exprime sous d'autres modalités pour les intérimaires. Ces pratiques prennent place dans ce que l'auteur nomme des « arènes des habiletés techniques, caractérisées par la mise en valeur d'aptitudes individuelles, via l'aisance, la rapidité, l'habileté, la familiarité aux objets, l'assurance, l'audace, notamment, dont témoignent les individus se mesurant aux objets⁵ ». J'ajouterai que tous n'entrent pas dans ces arènes avec les mêmes « armes », ni pour les mêmes raisons. En effet, les aptitudes personnelles peuvent se déployer pleinement qu'après un temps d'adaptation, l'auteur évoque d'ailleurs la familiarité, qui n'est pas toujours possible pour les travailleurs temporaires⁶. En effet, les intérimaires qui viennent de s'adapter à leurs collègues du moment doivent « régulièrement » les quitter pour nouer d'autres habitudes et

¹ JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., pp. 252-253 et p.375.

² Pour Nicolas Jounin, les intérimaires ont intérêt à exagérer ou à inventer des qualifications pour multiplier leurs opportunités en matière d'emploi. Ibid.

³ L'adresse, l'habileté s'inscrivent dans le domaine technique comme le rappelle Marcel Mauss. Il souligne que les gens qui « savent y faire » profitent d'habitudes et d'un sens de l'adaptation. Voir : MAUSS Marcel, 2004. Op. cit., pp.374-375.

⁴ DODIER Nicolas, 1993. « Les arènes des habiletés techniques », *Raisons pratiques*, n°4, Les objets dans l'action, pp.115-139.

⁵ Ibid., p.116.

⁶ « Ce qu'on appelle « familiarisation » n'est rien d'autre que cette découverte progressive, et à titre privé, de la nécessité multiple ». DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. Op. cit., p.141.

d'autres relations, tout aussi temporaires et incertaines, perdant ainsi l'esquisse des automatismes à peine intégrés.

Pourtant, si les secteurs d'activité, la taille des lieux de production et le nombre de collègues diffèrent, les outils que les travailleurs temporaires utilisent sont souvent similaires. Et nous venons de voir que les intérimaires deviennent plus habiles à mesure qu'ils manipulent ces instruments. Cet aspect est régulièrement évoqué lors des entretiens. Mes interlocuteurs abordent systématiquement leurs débuts difficiles tant sur le plan des tâches que sur celui des relations avec les permanents. S'ils se déclarent désormais plus à l'aise dans leurs missions, j'entends au niveau du travail à effectuer et non vis-à-vis de leur statut de travailleurs temporaires, c'est qu'ils ont « *appris sur le tas* » selon l'expression la plus fréquemment employée. Et certains intérimaires parviennent à développer un savoir-faire stabilisé par delà la nature instable de leurs emplois temporaires.

LE SAVOIR-FAIRE DES TACHES REPUTEES « SIMPLES »

Le plus souvent, les intérimaires sont embauchés pour des travaux qu'ils qualifient d'eux-mêmes de « *simples* », que « *tout le monde peut faire* », « *pas compliqués* » ou « *pas sorcier* ». Les travailleurs temporaires définissent leurs activités de travail en usant de termes qui embrassent dans une large mesure le discours que les permanents tiennent sur celles-ci. Activités qui, comme nous l'avons vu, sont déléguées, placées hors du métier à proprement parler, dégradées¹ et dégradantes². Aussi, il est fréquent d'entendre les titulaires dire à propos des travailleurs temporaires qu'« *ils ont deux mains gauches* » (Yoann, 32 ans, ouvrier sur machine), qu'« *ils ne comprennent rien, en général* » (magasinier à Profalu) ou encore que « *les intérimaires c'est souvent des bons à rien* » (menuisier dans le BTP), etc. Cette vision péjorative de la main d'œuvre intérimaire, nous la retrouvons dans les propos d'un titulaire (qui a pourtant été intérimaire durant de longues années) : « *la plupart c'est des incapables, des ânes, qu'est ce que tu veux leur faire faire d'autres à part de la manut'* [manutention] » (Fred, 36 ans, préparateur de commande à Profalu). Que signifie cette dénégation systématique de leur savoir-faire et qu'elles en sont ses limites ?

¹ Lorsque les conditions de sécurité, les outils adéquats, etc., font défaut.

² Lorsque l'on situe ces tâches dans une échelle de valeurs symbolique propre à une organisation.

Les « bourrins » et leur savoir-faire

Cantonnés aux travaux grossiers, les travailleurs temporaires sont fréquemment pensés par les titulaires comme inaptes à la réalisation de tâches plus fines et plus précises. Cette idée émerge parfois dans le discours d'un responsable lorsqu'il explique aux intérimaires les premières tâches qu'ils devront réaliser ; comme dans cet extrait relevé lors d'un chantier d'agrandissement d'un magasin de sport :

Il s'agit pour la douzaine d'intérimaires de déplacer plusieurs gondoles dans le but d'arracher la moquette du magasin. Nous devons les pousser, tout en évitant de faire tomber les articles qui sont posés dessus. Serge (un responsable) dit à l'assemblée : *« On va les mettre sur les scotchs que vous voyez sur le sol. Alors le truc, c'est force et précision. Faites pas les bourrins. Ok, les gars ? Il va falloir pousser fort mais faire gaffe que ça tombe pas trop. De toute manière il faudra que vous ramassiez ce qui est tombé. »* Nous sommes un peu brusque lors de notre première tentative. *« Non, non les gars ! C'est pas bon. Je sais que vous avez l'habitude des chantiers mais là c'est pas un truc de bourrins ! »* Puis nous continuons une bonne partie de la nuit sous les directives de ce responsable : *« poussez ! Tirez ! Attention aux caisses ! Vers l'allée centrale ! Quelqu'un amène le produit bleu, la tête de gondole, voilà »*, etc. Ensuite, les groupes se divisent, les intérimaires sont affectés dans divers rayons. Vers 7 heures du matin, le responsable accorde aux temporaires une courte pause : *« juste le temps de pisser les gars ! Les clients arrivent bientôt ! »* Puis nous trions par types ferrailles, grillages et autres structures qui composent les rayonnages, que nous devons entasser dans un container qui déborde déjà. Le but de l'opération est de gagner de la place sur une partie du parking qui s'est converti le temps du chantier en zone de stockage. Nous sommes quatre, deux par container, à tenter d'emboîter les ferrailles et à exploiter le moindre centimètre de libre. Notre travail fini, nous nous apercevons que nos collègues temporaires ont été remerciés. Il ne reste plus que quatre intérimaires lorsque les premiers clients entrent dans le magasin. Un employé du rayon « fitness-musculation », Adrien, nous demande avec Matthieu (intérimaire de 26 ans) de venir l'aider, pendant que Serge réquisitionne les deux intérimaires restants au rayon « chasse et pêche ». Adrien, nous dit : *« On a pris un peu de retard. Il va falloir que vous fassiez le « facing » dans ce rayon. Normalement, les intérimaires ne le font pas, mais bon... C'est un truc moins bourrin que ce que vous faites d'habitude. Il faut mettre le rayon en valeur. Mettre les produits en avant, ranger les pantalons et les t-shirt, les remettre sur des cintres et ramener les vides dans la réserve. Je vous fais confiance, hein ? »* Un peu avant 9 h, Matthieu (intérimaire de 26 ans) me rejoint et nous décidons de tourner un peu dans le magasin pour grappiller quelques minutes supplémentaires. Nous rencontrons les autres empêtrés dans une multitude de

canne à pêches. Nous les aidons à les ranger, quand Serge arrive : « *Ok les gars. C'était du bon boulot. Je suis content de vous, revenez demain, à 5 heure cette fois-ci.* ». Nous nous dirigeons vers l'accueil pour faire remplir nos feuilles d'heures. (Notes de terrain).

Durant cette nuit l'adjectif « *bourrin* » est revenu régulièrement pour qualifier notre travail. Nos maladresses n'étaient pas imputées à notre inexpérience mais à notre statut d'intérimaire. Lorsque les employés nous confièrent des activités qui faisaient habituellement parties de leurs fonctions, leurs mises en garde semblaient remettre en question nos capacités. Pourtant, les points de ventes comme ce magasin d'articles sportifs font régulièrement appel à des stagiaires et à des intérimaires pour ces mêmes tâches, notamment lors des inventaires. Mais nous n'étions pas ce « type » d'intérimaires. Ces missions courtes sont le plus souvent réalisées par des étudiants qui utilisent ces « petits boulots » comme un revenu d'appoint. L'« équipe », exclusivement masculine, de travailleurs temporaires ne rentrait pas dans ces critères. Plus vieux et embauchés en pleine semaine, la plupart des intérimaires étaient effectivement davantage familiers des usines et des chantiers que du travail en grande surface. Toutefois, les commentaires de certains employés révèlent les questions majoritairement posées par la présence de travailleurs temporaires : seront-ils capable d'exécuter les travaux demandés ? Sont-ils dignes de confiance ? Peut-on leur donner des responsabilités ? Etc. Sans pour autant le reconnaître explicitement, il arrive pourtant que les salariés permanents accordent au savoir-faire des intérimaires une certaine crédibilité (du moins, à ceux qu'ils ont eu l'habitude de côtoyer). Voici, comment cette confiance se manifeste sur ce même terrain :

Chaque nuit, regroupés dans l'entrée du magasin, les intérimaires attendaient qu'on leur confie leur travail. Les responsables qui devaient alors composer les équipes choisissaient systématiquement ceux qu'ils avaient repérés lors des missions précédentes. Ainsi, les « anciens » préalablement sélectionnés devaient expliquer les tâches à effectuer aux nouveaux venus. Les novices, répartis à partir de leur apparence physique, se retrouvaient encadrés par d'autres intérimaires à qui l'on avait délégué le rôle d'encadrement. Les employés du magasin, pouvant ainsi vaquer à d'autres activités, ne donnaient plus que quelques ordres distants à ces chefs d'équipes temporaires.

En dépit de la dévalorisation qui frappe le travail des temporaires, les employés permanents n'hésitent pas à confier aux plus anciens la transmission et l'explicitation des tâches à effectuer. Ils peuvent ainsi s'appuyer sur le savoir-faire et l'expérience des intérimaires les

plus réguliers¹. Le psychologue du travail Yves Clot a relevé ce phénomène au sein du personnel soignant² et décrit comment les équipes de travail composent avec la rotation des infirmiers temporaires. L'auteur montre que les intérimaires les plus stables sont « fidélisés » dans les services de soins pour qu'ils puissent prendre en charge les patients les plus lourds, les autres auront à leur charge des patients plus « légers ». Ainsi, Yves Clot écrit que

« cette organisation du travail va jusqu'à favoriser la cristallisation d'un « hybride catégoriel » : un volant d'intérimaires « stables », prêts à revenir aussi régulièrement que possible dans le service et formant à leur tour d'autres intérimaires sans se trouver pour autant « intégrés » au corps central de l'équipe³ ».

L'auteur démontre également que l'équilibre de l'organisation ne peut s'obtenir que grâce au savoir-faire des intérimaires qui ont eu le temps de s'accommoder aux tâches, aux routines et aux habitudes de ce service particulier⁴. Les capacités de ces travailleurs temporaires – stabilisés - viennent atténuer les contraintes et les risques que la flexibilité et le *turn-over* produisent inévitablement (y compris dans le domaine de la santé). Aussi, ce qui est valable pour l'intérim infirmier l'est également pour l'intérim « de masse » et « non-qualifié ». Si bien que, lorsque les travailleurs temporaires (manœuvres ou manutentionnaires) quittent d'eux-mêmes leurs missions, les titulaires se plaignent de la désorganisation du travail qui en résulte⁵. Quand les intérimaires partent, ils emmènent avec eux les savoir-faire et les routines développées au cours de leur activité, si « humble » soit telle.

¹ Au cours de ma recherche, Karim (Robertet, service des « compos »), Fouad (Club Méd.), ou Gaël (ColiPoste), pour ne citer qu'eux, ont été chargés de m'expliquer les principales tâches à effectuer. J'ai moi-même formé plusieurs intérimaires et quelques titulaires aux postes de « préparateur de commandes » et de « magasinier-stockiste » à Profalu. Pourtant, mon contrat de mission n'a cessé d'indiquer : « manutentionnaire ». Ainsi, à la délégation des tâches que nous avons pointé précédemment (Chapitre 3) semble s'accompagner d'une délégation de la formation. Nous sommes à nouveau confrontés à un glissement de rôle (pour reprendre la terminologie d'Everett Hughes) dans le domaine de la transmission du savoir-faire.

² CLOT Yves, 1998. *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La découverte & Syros (voir plus particulièrement le chapitre 5 : « L'efficacité malgré tout »).

³ Ibid., p.103.

⁴ Ibid., p.113.

⁵ Voir Chapitre 11 de cette Thèse.



33. « Ça paraît simple de porter des portes... » (Jérôme, intérimaire de 29 ans).
(Cl. P. Rosini)

En y regardant de plus près, même les tâches « appauvries » ou « déqualifiées » nécessitent que les exécutants fassent preuve d'habiletés, de gestes et de techniques appropriées. Pour donner de la matière à mes propos, voici l'extrait d'un entretien réalisé avec Jérôme (29 ans), intérimaire depuis plus de 10 ans, lors d'une mission comme livreur dans le BTP :

Lors de l'entretien Jérôme insiste sur les techniques¹ qu'il a acquises au cours d'une mission d'intérim de quelques mois sur les chantiers. « *C'est vrai que c'est physique comme travail. Petit à petit t'as des techniques pour tenir. Tu t'habitues à l'effort. D'ailleurs, les anciens portent les portes coupe-feu ou les portes palières qui font bien 50 kilos et les jeunes ils prennent deux alvéolées, d'un peu moins de 20 kilos chacune pour commencer. En plus, on n'a pas de ventouses comme les poseurs alors qu'ils ne les transportent pas. [...] Les intérimaires qui venaient, ils ne réalisaient pas que c'est compliqué comme boulot. Ils pensaient juste que c'était un truc de bourrins. Ils ne savent pas tous les trucs, ils prennent les portes n'importe comment et ça fait perdre du temps à tout le monde. Déjà, il faut les porter d'une certaine manière, faire attention au sens des gonds, voir si c'est une droite poussante ou une gauche poussante, faut faire des marques sur les cotés, pour pas se retrouver coincé en suite... À chacune des étapes il y a une manière de les porter : quand tu les décharges du camion, quand tu les poses devant l'entrée et quand tu monte les escaliers. Surtout les escaliers en colimaçons,*

¹ Voir la démonstration de Jérôme, photos 33, 34 et 35.

selon leur sens de tourné, il faut surveiller le coin d'en haut pour ne rien abimer, ni se cogner. Selon la hauteur. Des fois, il n'y a pas de lumière alors il faut compter les marches pour pas tomber. T'as plein d'astuces, t'es obligé parce que les portes elles t'appuient à différents endroit, au niveau de l'épaule quand tu montes, par exemple, et t'as des croutes au bout de quelques jours. Alors il faut plier ton tee-shirt et le mettre dessus. Tu te le mets autour de l'avant-bras ou de la tête pour les amener du camion, etc. Enfin, pleins de petit trucs pour s'économiser, même une brute, tu ne peux pas tenir si tu portes n'importe comment. Comme les nouveaux. Alors il faut leur expliquer, mais au début ça ne te paraît pas naturel de porter comme ça. Certains t'écoutent pas ou s'en sortent pas, alors ils en prennent un autre. Alors, ils ont intérêt à vite l'avoir la technique. »

Dans cet extrait d'entretien, nous voyons la nécessité, qui incombe aux intérimaires, d'acquérir au plus vite les techniques et les savoir-faire nécessaires pour la réalisation des tâches. L'appropriation de compétences, même dévalorisées, demeure nécessaire pour accomplir un travail de façon satisfaisante. Le renvoi systématique des intérimaires les moins efficaces ou le rôle d'encadrement qu'endossent de temps à autre les plus anciens d'entre eux en témoignent. Avec le temps, cet intérimaire a appris à prévoir le déroulement de son activité, qu'il s'agisse de l'orientation des portes, du nombre de marches, des manières de transporter et de la répartition des charges sur le corps¹. Nous y voyons également des savoir-faire pratiques ingénieux, qui peuvent apparaître comme du bricolage aux yeux des non-initiés mais qui sont de réels procédés techniques qui prennent en compte les difficultés de l'espace de travail. Ces adaptations permettent également de poursuivre l'activité même si les outils font défaut. Par exemple, le t-shirt que s'enroule Jérôme autour du bras, de l'épaule ou de la tête constitue, à défaut de protections normalisées, un moyen de préserver son intégrité physique. En 1948, André-Georges Haudricourt a consacré un article au sujet des liens entre les vêtements, les gestes et les façons de transporter. Il écrit : « *Certaines formes de vêtements et certaines manières de porter les charges doivent être étudiées en connexion les unes avec les autres : elles entraînent des attitudes corporelles semblables, elles nécessitent l'emploi,*

¹ A ses débuts, Jérôme qui n'avait pas développé cette dextérité évoquait régulièrement, au cours d'entretiens, sa fatigue et les douleurs provoquées par ces allées et venues incessantes dans les escaliers. Daniel Martinez décrit des les premières pages de son livre (2003, op. cit.), la pénibilité de ce type de missions principalement réalisées par des intérimaires sur les chantiers de BTP.

l'habitude, l'acquisition de gestes analogues¹ ». Ici encore, l'accent est mis sur l'habitude et la formation d'un savoir-faire gestuel efficace correspondant à des opérations précises.



34. Démonstration : Technique de transport dans les escaliers en colimaçon.
(Cl. P. Rosini)

Le développement de ces « *tactiques du corps* », pour reprendre l'expression de Pierre Parlebas², couplées à un usage d'outils adaptés à la pratique (tel le t-shirt inséré entre l'objet et le point d'appui), dépend de l'accoutumance des travailleurs à leurs tâches. Celle-ci varie selon le parcours des personnes et selon les contextes induits par les situations particulières d'apprentissage, ce qui inclut l'espace, les objets, les partenaires et le temps de l'action réalisée. Autant d'éléments qui ne cessent de se dérober dans le quotidien des missions d'intérim. Ainsi, il serait faux d'affirmer que le savoir-faire des intérimaires se développe sans heurts, tant les ruptures et les changements sont institutionnalisés par leur régime contractuel. Il ne faut pas pour autant postuler que les travailleurs temporaires ne peuvent bénéficier de routines et de connaissances cohérentes tout au long de leurs carrières fragmentées.

¹ HAUDRICOURT André-Georges, 1948. « Relations entre gestes habituels, formes des vêtements et manières de porter les charges » in HAUDRICOURT André-Georges, 1987. Op. cit., p.171. Voir également MAUSS Marcel, 2002. *Manuel d'ethnographie*, Paris, Payot & Rivages, p.117.

² PARLEBAS Pierre, 1999. « Les tactiques du corps », in JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. Op.cit. Il écrit : « *La personne agissante crée les objets nécessaires à ses pratiques corporelles. Elle invente la culture matérielle adaptée à l'image qu'elle se donne de son action motrice. Les techniques du corps apparaissent ainsi dépendantes des tactiques du corps.* », p.30.



35. Quelques techniques inadaptées fréquemment observées parmi les nouveaux intérimaires.
(Cl. P. Rosini)

Pourtant, la place qu'occupent les intérimaires dans les unités de production reste marquée par une division des tâches qui correspond généralement à des segmentations dans le domaine du savoir-faire. Cet aspect peut nourrir des mécanismes de distinction entre les travailleurs temporaires et permanents (voir *infra*). Pour le dire trivialement, nombre de titulaires pensent (et déclarent) que les intérimaires sont de « mauvais » ouvriers et c'est pour cela qu'ils effectuent les travaux simples et peu qualifiés ; lorsqu'ils effectuent les mêmes tâches, les intérimaires sont généralement plus lents et moins efficaces, etc. Toutefois, cette vision de la main d'œuvre temporaire ne peut totalement tenir sur la durée. Lorsqu'ils occupent durablement un poste de travail, les travailleurs temporaires font preuve d'un savoir-faire comparable à celui dont disposent la plupart des salariés permanents. A ce stade leur statut social au sein de l'entreprise évolue, comme en témoigne Jérôme à propos de cette même mission de livreur dans le bâtiment : « *Maintenant que je connais le boulot, je peux tenir tête aux chefs. D'ailleurs, ils me laissent m'organiser à ma façon mon emploi du temps, mes livraisons. J'ai plus rien à apprendre alors j'organise mes chantiers comme je veux* ». Maintenant qu'il connaît son activité de travail, qu'il « sait y faire », cet intérimaire peut légitimer ses choix en matière d'organisation¹. En disposant des manières de faire et des savoirs qui caractérisent le métier de livreur, il peut davantage résister aux ordres qu'il juge inefficaces ou inappropriés et « tenir tête » aux titulaires². Grâce à ses connaissances l'intérimaire n'exécute plus uniquement les ordres des autres mais devient l'auteur de ses

¹ Françoise Hatchuel note que « *savoir c'est, fantasmatiquement, faire face, ne plus dépendre de l'autre et de l'incertain, et légitimer nos choix, le rapport au savoir, sans cesse remanié, en perpétuelle évolution, structure chaque sujet dans son rapport au monde. Question éminemment politique et en même temps parfaitement individuelle.* » HATCHUEL Françoise, 2007. *Savoir, apprendre, transmettre. Une approche psychanalytique du rapport au savoir*, Paris, La Découverte, pp.14-15.

² Sur ce point, voir : DAHAN-SELTZER Geneviève, OSTY Florence, 2006. « Le pari du métier face à l'anomie », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 2, pp. 91-106.

actes. Il n'a plus besoin de demander de l'aide ou des renseignements aux titulaires et peut ainsi sortir de sa dépendance vis-à-vis du savoir des autres (ce qui revient parfois à « sortir du rang »).

Enfin, il arrive de temps à autre que certains intérimaires disposent d'un savoir-faire et d'une expérience qui dépassent largement ceux des permanents. Les aléas de la trajectoire d'anciens ouvriers amenés à travailler en intérim (relevant d'une catégorie sous-représentée en intérim mais en constante progression) peut inverser le rapport habituel entre débutants et qualifiés qui correspond généralement au couple intérimaire/titulaires. A Robertet, le savoir-faire de Patrick (intérimaire de 54 ans) ne pouvait être remis en question : après avoir travaillé plus de trente ans dans cette industrie, cet intérimaire bénéficiait d'une légitimité et d'une reconnaissance de l'ensemble des salariés des « compos ». Néanmoins, le cas de Patrick reste une exception et, dans la plupart de cas, la question du savoir-faire reste mobilisée pour légitimer la division des tâches entre des ouvriers aux régimes d'embauches distincts. En outre, les compétences de Patrick auraient pu être insuffisantes ou inadaptées au cours une autre mission dans une autre usine ou dans un secteur d'activité. Sans cette familiarité avec les tâches, les outils et les modes d'actions sur la matière, le savoir de ce travailleur temporaire aurait été inopérant. Aussi, les intérimaires doivent nécessairement parvenir à maîtriser un large spectre de tâches afin d'améliorer leur condition dans les entreprises utilisatrices.

Le savoir-faire des intérimaires : de l'hétérogénéité aux habitudes

Les intérimaires doivent constamment réaliser des activités présentées comme simples par les autres salariés mais qu'ils n'ont pas toujours eu le temps d'intégrer. Il s'agit notamment de s'adapter aux matières et aux moyens d'action sur celles-ci, comme nous avons pu le voir. Ces éléments sont souvent très différents d'une unité de production à l'autre. D'autres sont récurrents dans la trajectoire des travailleurs temporaires. Ainsi, après avoir réalisés plusieurs missions en tant que manutentionnaires ceux-ci savent généralement se servir d'un transpalette, par exemple. Après avoir vu le fonctionnement de dizaines d'usine, les intérimaires sont moins désorientés par les mouvements des différents salariés dont ils identifient plus aisément les fonctions. Progressivement, leurs connaissances des termes techniques grandissent, les questions qu'ils posent aux titulaires sont plus à propos.

William (24 ans, qui travaille en intérim principalement en usine, ponctuellement mais régulièrement depuis presque 7 ans) déclare : « *J'ai une petite appréhension avant*

d'arriver pour la mission. C'est l'inconnu, tu ne sais pas sur qui tu vas tomber, si tu vas être capable de faire ce qu'on te demande... Même si l'intérim c'est très simple, très manuel, t'as quand même l'angoisse de ne pas être à la hauteur, alors que c'est pas si compliqué quand tu sais comment ça marche ».

Florent (intérimaire de 26 ans) témoigne de sentiments similaires : « *Avant j'apprenais, parce que j'ai fait énormément de petites missions au début, différentes et courtes, je me disais : qu'est ce que je vais encore pouvoir faire, ici ? Ça va être chiant encore. Un peu las, quoi. Ça devient la routine après [sic].* »

Le fait d'avoir occupé des fonctions similaires et d'avoir travaillé dans d'autres usines (parfois dans la même « spécialité ») offre aux intérimaires quelques points de repères pour faire-face, un peu plus sereinement, à des situations marquées par l'incertitude. Après plusieurs contrats, ces travailleurs temporaires n'ont généralement plus peur d'apparaître comme des « incapables » ou de ne « pas être à la hauteur » et ils estiment que « *la manutention, tout le monde sait le faire*¹ » (Nico, 23 ans). Souvent résignés, habitués aux travaux qualifiés de simples et à être « baladés » de missions en missions, les plus anciens disent généralement « *savoir à quoi s'attendre*² ». Et cela malgré le fait que les intérimaires ne découvrent leurs affectations et leurs postes que lorsqu'ils arrivent sur les lieux de leurs missions. Florent va jusqu'à qualifier ces changements incessants de « routine ». Cet intérimaire sait qu'il dispose d'une expérience suffisante pour réaliser la plupart des travaux habituellement confiés aux salariés temporaires. Un peu plus tard dans l'entretien, Florent prendra un exemple pour illustrer son point de vue :

« D'un côté un mec qui est en intérim depuis 10 ans ça reste louche que personne ne l'ait embauché. Alors, peut être qu'en fait c'est un bon à rien ou alors il n'a pas eut de chance et en fait il sait tout faire. Parce qu'à force de bouger, de faire pleins de trucs différents, t'apprends. C'est sûr, ça t'apprend pas à devenir ingénieur, mais tu peux te débrouiller dans n'importe quelle situation, en usine, par exemple. »

Florent aborde la question du savoir-faire en mobilisant la figure d'un travailleur temporaire longue durée. Après avoir pointé deux éventualités (aussi crédibles l'une que l'autre pour

¹ Cette phrase revient fréquemment pour qualifier le travail confié aux intérimaires. Ce qui rend encore plus amer (pour le travailleur temporaire) de ne pas « faire l'affaire » aux yeux de l'employeur.

² Ce savoir constitue une ressource pour répondre aux questionnements et aux angoisses qui découlent de l'indétermination dans laquelle les intérimaires sont placés dès les premiers instants de leurs missions dans les unités de production. Voir Chapitre 2 de cette Thèse.

Florent¹) qui expliqueraient que la situation de cet intérimaire perdure, il en vient au sujet de l'acquisition de connaissances et de pratiques générales. Pour Florent, les travailleurs temporaires apprennent à force de faire-face à des situations « particulières » tout au long de leurs carrières. Il est vrai que ces expériences réitérées conduisent un mode d'apprentissage différent d'un apprentissage technique plus « classique² ». Toutefois, Florent signale à juste titre que ce savoir reste limité à une fonction de manutention et ne conduit pas à une formation ou une qualification reconnue. Il reste qu'un « bon » manutentionnaire aura plus de chances d'être embauché (ce qui nous ramène à la première partie de son énoncé).

Pour résumer, tout se passe comme si une accumulation de ces expériences, à la fois proches et différentes, contribue malgré tout à façonner une pratique plus efficace chez ces travailleurs. Evidemment, le processus d'apprentissage ne peut se réduire à une simple addition³ de ces expériences, à l'application d'algorithmes ou de procédures rigides. Il s'agit davantage de la constitution, par le biais de ces situations avec lesquelles chaque intérimaire a dû composer, d'un savoir-faire personnalisé. Le « coup d'œil », les « combines » et les « tours de main » viendront alors guider et accorder les actions futures du travailleur temporaire aux tâches commandées. Les plus anciens pourront ainsi profiter d'habitudes et de savoir-faire gestuels mobilisables face aux configurations nouvelles⁴. Il faut néanmoins distinguer les habitudes éphémères développées dans une mission particulière, des habitudes plus stables⁵ auxquelles s'articulent leurs pratiques. Ainsi, un travailleur temporaire qui aura occupé la fonction de vaisselier disposera de techniques de nettoyage pour venir à bout de substances très différentes, y compris si les moyens de travail mis à sa disposition ne sont pas les mêmes. Il pourra appliquer des processus techniques - entendus comme des successions d'étapes suivant lesquelles s'organisent les activités matérielles⁶ - très proches pour nettoyer une marmite dans la grosse plonge d'un restaurant ou une cuve ronde dans une laverie d'usine. Il saura orienter l'angle et la puissance de son pistolet à eau en fonction des différentes formes des récipients sans être éclaboussé sous l'effet de la pression, par exemple. Ainsi, ce que les intérimaires apprennent au cours d'une mission peut leur servir dans une autre.

¹ Florent mettra presque 10 ans avant d'accéder à un CDI.

² Je pense ici à une formation professionnelle au sein d'une même entreprise, par le lycée technique, un centre de formation ou encore des stages de formation qualifiante, etc.

³ La *synthèse*, la *somme* ou le *produit* sont des métaphores qui semblent à première vue plus appropriées mais qui ne suffisent pas non plus à caractériser ces instants où les personnes puisent, souvent sans le savoir, les ressources nécessaires pour faire face à une situation donnée.

⁴ Gaston Bachelard définit l'habitude « *comme une assimilation routinière d'une nouveauté* », BACHELARD Gaston, 1992. *L'intuition de l'instant*, Paris, Editions stock, p.64.

⁵ Ibid., pp.69-72.

⁶ SIGAUT, 2010. Op. cit., p.91.



36. Savoir nettoyer sans s'éclabousser
(Cl. T. Gérard)

Le processus d'acquisition du savoir-faire, rappelons-le, a besoin d'une certaine continuité. En dépit des ruptures caractéristiques de leur régime d'embauche, les intérimaires parviennent néanmoins à tirer parti de leurs expériences passées. A chaque configuration correspond des connaissances nouvelles qui pourront constituer autant de ressources afin accomplir les travaux commandés plus efficacement. Ainsi, leur apprentissage, essentiellement cumulatif, permet aux intérimaires de palier à leurs lacunes technologique initiales (comme leur méconnaissance des moyens de travail, de la terminologie employée, etc.). A force de répétitions, d'observations et d'expérimentations (de techniques, de gestes, de séquences de chaînes opératoires), ces travailleurs temporaires disposent de points de repères utiles dans l'improvisation nécessaire pour faire face à de nouvelles situations. Au final, l'adaptation contrainte à des situations inédites contribue à façonner des *habitus*¹ efficaces, c'est-à-dire appropriés à la flexibilité (ou la polyvalence d'exécution). Mes interlocuteurs ont parfois étendu cette hypothèse jusqu'aux relations entre ouvriers. Ainsi, Matthieu (intérimaire de 26 ans) déclare :

« J'ai appris à faire des trucs, c'est sûr, mais j'ai surtout appris à... me comporter. Je suis à la fois moins stressé et plus méfiant avec les gens. Voilà, l'intérim ça m'a appris

¹ Au sens de Marcel Mauss, c'est-à-dire vis-à-vis d'un rendement (voir *supra*), mais aussi au sens de Pierre Bourdieu en tant que systèmes de schèmes de perception, d'appréciation et d'action « inscrits dans le corps par les expériences passées », BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.200.

sur les gens ; à gérer les relations humaines, à ne pas trop en attendre. Mais surtout à voir comment ils me « rangent », ce qu'ils imaginent de moi et tout. C'est important quand tu travailles en équipe. Si t'observes bien comment les mecs fonctionnent entre eux tu t'intègres plus vite, je pense. Ça, c'est l'intérim qui me l'a appris. »

Selon Matthieu, ces années de travail en tant qu'intérimaire lui ont conféré un certain savoir-faire mais aussi, et avant tout, un « savoir-être ». En étant de manière récurrente placé dans la position du « nouveau », cet intérimaire a trouvé une posture pour que son insertion dans l'équipe de travail se déroule sans trop d'encombres¹. Si Matthieu mobilise spontanément la conduite qu'il adopte avec les autres ouvriers pour expliquer ce que « *l'intérim lui a appris* », c'est parce qu'il s'agit à ses yeux d'une condition centrale de la transmission des savoir-faire : peut être que les titulaires seront moins avares en conseils et que sa mission aura moins de chances d'être écourtée. C'est également par sa « bonne volonté » et par son investissement personnel dans la tâche qu'on lui confie que Matthieu montre qu'il est disposé à apprendre. Pour cet intérimaire, une attitude appropriée offre un temps et une stabilité nécessaires pour acquérir de nouvelles connaissances. Encore faut-il que les intérimaires puissent y accéder et qu'ils bénéficient d'une certaine légitimité pour que les détenteurs du savoir-faire soient disposés à le leur délivrer.

LES CONSIGNES AVANT LES CONSEILS

Nous venons de voir que le thème du savoir-faire est régulièrement mobilisé pour légitimer la place des travailleurs. Il permet d'éviter certaines tâches (« *je ne sais pas (bien) le faire* », « *tu le fais mieux* », etc.) ou d'empêcher que d'autres ne les effectuent (« *ils/elles ne savent pas faire* », etc.). L'inégale répartition de ces savoirs participe, de fait, à des mécanismes de différenciation sociale². Comme l'écrit Marie-Claude Mahias : « *Les conditions de possibilité du savoir-faire et de l'apprentissage nous placent d'emblée sur le terrain des rapports sociaux. Savoir-faire, c'est d'abord être en position sociale de faire*³. » Ce qui pose la question de l'inscription, de la distribution et du contrôle social des techniques dans les groupes sociaux. Ainsi, je souhaite observer plus en détails les conditions d'acquisition et les modalités de l'apprentissage des intérimaires mais également le rôle des titulaires en matière

¹ Nous reviendrons sur la question de l'insertion des intérimaires dans les équipes de travail dans la seconde partie de cette Thèse.

² A ce propos, voir également : HATCHUEL Françoise, 2007. Op. cit., Chapitre II : « Pouvoir et place du savoir », pp.29-42.

³ MAHIAS Marie-Claude, 2006. Op. cit., p.124

de partage ou de rétention des savoirs. Il s'agit également d'analyser le lien empiriquement établi entre accès au travail et accès au savoir ou plutôt de considérer « *les conditions d'accès au travail comme condition d'accès au savoir* » pour paraphraser Geneviève Delbos et Paul Jorion¹.

Formations expédiées

C'est par le biais d'un régime d'embauche particulier, qui confère un statut et une place spécifique dans les unités de production, que les intérimaires exercent leurs activités de travail. Cette position sociale détermine dans une large mesure les tâches à effectuer, donc des techniques à apprendre pour les mettre en œuvre. Comme nous l'avons vu à plusieurs reprises, dès leurs premiers pas et de missions en missions, les travailleurs temporaires se retrouvent placés dans une configuration qui consiste à attendre qu'on leur fournisse des instructions avant d'exécuter les travaux demandés. La plupart du temps ce sont les ouvriers permanents qui vont conduire et superviser les activités de travail des nouveaux arrivants. Ils devront parfois expliquer aux intérimaires le fonctionnement d'outils et de machines particulières (ce qui est plus rare pour les instruments de travail usuels censés être familiers à cette main d'œuvre : transpalette manuels ou gerbeurs, cutters, pelles, balais, diables, clés, etc.). Les salariés permanents pourront également indiquer les divers emplacements des principaux moyens de travail (infrastructures, équipements, lieux de stockage, rangements, etc.). Ces renseignements ne seront donnés aux travailleurs temporaires que s'ils sont indispensables pour le déroulement des travaux qui leur incombent. Lorsqu'ils sont plusieurs à débiter une même activité de travail, un ouvrier permanent se charge généralement d'énoncer ces quelques consignes au groupe d'intérimaires. Il arrive que ce soit l'un de leur collègue temporaire qui, de part son « ancienneté » (qui se limite parfois à quelques jours), endosse ce rôle. Cette démonstration est parfois très succincte et il est fréquent que les intérimaires se retrouvent « seul à leur poste » pour effectuer des tâches qu'on leur a sommairement expliquées.

Mes interlocuteurs insistent régulièrement sur la brièveté de cette prise en charge. Au cours d'un entretien Florent (25 ans) me dira : « *Quand t'arrives, ils te mettent directement au parfum, la formation c'est minime. En plus t'arrives pendant les périodes où il y a beaucoup de travail, donc c'est cinq minutes, ils te boostent, y a pas trop de " blabla " et souvent c'est pas trop compliqué* ». Si certains déclarent qu'il n'est nul besoin de s'étendre sur ces travaux

¹ DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. Op. cit., p.134.

« *manuels et plutôt simples*¹ », d'autres estiment que des informations essentielles sont trop rapidement évacuées. C'est le cas de Ronan (25 ans) qui dit au cours d'un entretien : « *je comprends qu'ils ne se cassent pas la tête mais il y a des trucs que tu ne peux pas deviner si tu ne connais pas. Si on ne te dit pas qu'il y a des étapes, des trucs à vérifier, et ben... tu le fais pas, quoi.* » Josselin (24 ans) tient un discours similaire : « *On t'explique rarement le travail dans les détails. C'est toujours trop rapide. Tu commences directement alors qu'il y a plein de choses que tu ne sais pas encore. Mais ce n'est pas toujours facile de demander.* » Ainsi, les intérimaires sont régulièrement amenés à travailler sans avoir saisi précisément l'ensemble des étapes nécessaires à la réalisation des tâches. A l'inverse, c'est parfois l'accumulation de consignes¹ qui nuisent à la compréhension des activités de travail. Prenons un exemple.

Au cours d'une mission, un employé permanent demande à trois intérimaires d'effectuer plusieurs tâches (démonter des étagères, mettre les métaux dans des bennes, installer des présentoirs, etc.) à l'aide de nombreux outils (perceuses, pinces, tournevis, clés, mètre, scotch, cutters, transpalettes, etc.) et en divers endroits. Après avoir écouté notre responsable durant ces quelques minutes, Slah (19 ans) demande : « *vous avez compris quelque chose ? Toi non plus, hein ? C'est pas grave, on fait à notre manière, on verra bien si on a oublié des trucs quand ils reviennent.* » Dimitri (23 ans) ajoutera : « *il a dit trop de trucs, non ? A trois on devrait s'en sortir. Vous avez compris où elles sont les clés pour démonter les panneaux ?* »

Dans cet extrait, les intérimaires présents sont désorientés par la multitude d'informations que requièrent les activités demandées. N'ayant qu'une connaissance très partielle de l'espace de travail et des habitudes des employés quant aux manières d'exécuter ces opérations, ils n'ont pas pu retenir l'ensemble des renseignements délivrés d'emblée par le titulaire. Ce dernier reviendra souvent superviser le travail des intérimaires qui en profiteront pour glaner quelques précisions pour le bon déroulement de leurs travaux. Toutefois, nous pouvons déjà noter qu'aucun d'entre eux n'a fait part de sa confusion ou n'a posé de questions lorsque le responsable a listé les activités à leur charge.

Enfin, il est fréquent qu'aucune explications ne soit fournies aux intérimaires lorsque débute la mission. On demandera alors des actes précis au travailleurs temporaires : balayer une partie de l'atelier, déplacer des matériaux, nettoyer un couloir, assister un ouvrier, etc. Des

¹ Qualificatifs récurrents pour désigner les travaux qui incombent aux travailleurs temporaires, comme nous l'avons vu.

tâches délimitées vont se succéder dès l'entame de la mission. Au Club Méd., par exemple, les premiers mots que responsable de la plonge m'adressa furent : « *Passe la brosse dans ce couloir* ». Sans autres présentations, il me tendit l'outil en arrosant le sol. Lorsqu'un second intérimaire arriva (Fouad, 25 ans), le titulaire lui donna une raclette pour évacuer l'eau. Quelques minutes plus tard, nous étions amenés à récurer un plan de travail, puis nous étions chargés de trier des verres et des verrines mélangés dans des bacs, etc. A chaque fois, nous avons été réorientés par les employés permanents afin d'effectuer une nouvelle tâche. Aucun éclaircissement sur notre rôle dans l'entreprise ne nous a été délivré. Chaque début de mission semble suivre ce schéma de mise au travail qui consiste à affecter l'intérimaire à une tâche, corriger ses mouvements si nécessaire, puis réorienter son activité sur de nouveaux travaux. En voici un exemple, issu de mon immersion en tant qu'agent de production à la « glacière » du service des « absolus » (Robertet) :

Fabienne [48 ans] examine d'un regard les ballons en verres accrochés au mur, puis actionne une des multiples vannes qui nous entourent. Elle se retourne et dit :

« - *Ils t'ont expliqué ce qu'ils font aux batteuses ?*

- Un peu, je les ai surtout aidés.

- *Ils ne t'ont rien expliqué alors. Bon, ici on doit re-filtrer les impuretés des produits.* »

Elle ne m'en dira pas plus. Fabienne me demande directement de racler, à l'aide d'une spatule en fer, un tissu posé sur une cuve sur laquelle est inscrit « Rose » sur un scotch.

Fabienne ne fournira aucun renseignement supplémentaire sur ce processus de filtrage et les nombreuses étapes qu'il requiert¹. Chaque tâche est effectuée indépendamment, bien que plusieurs substances soient traitées simultanément. L'ouvrière montre le mode opératoire de certaines activités, corrige l'intérimaire, sans préciser ni la succession des tâches à accomplir ni l'effet de ces actes sur la matière travaillée. L'intérimaire doit seulement parvenir à exécuter les quelques consignes que lui délivre la titulaire.

Plus qu'un ensemble de conseils ou de véritables explications, la distribution des activités se fait généralement « sur le vif » au rythme des tâches à effectuer. Les premiers échanges avec les ouvriers permanents se cantonnent généralement à l'attribution de ces activités : « *prends ça et suis moi* », « *amène cette palette sur le quai* », « *tu peux me ramener une cuve carrée* », « *ouvre ce fardeau avec la pince à côté de toi* », « *il faut ranger ça dans la pièce d'à côté* »,

¹ Pour cette première opération, il s'agit de mettre l'excédant de produit (qui est ici sous la forme d'une bouillie ou d'une purée très liquide) dans des entonnoirs de grandes tailles, équipé de filtres (similaires à des filtres à cafés géants), disposé au dessus d'une autre cuve. Il faut ensuite essorer le drap dans l'alcool de rose, issu d'un des alambics alignés dans la pièce à coté, puis le laisser s'égoutter dans un seau avant de le mettre dans un sac pour la lingerie. Contrairement aux « compos », aucune goutte ne doit être perdue, tout est réutilisé.

etc. A Profalu, pour prendre un dernier exemple, les intérimaires amenés à travailler dans le secteur du « Brut » sont directement placés à l'extrémité des profilés aluminium, en face du titulaire qui, quant à lui, « sait » ce qu'il fait. En quelques minutes les travailleurs temporaires se retrouvent en pleine activité sans pour autant connaître le sens ou les raisons des tâches qu'ils accomplissent. Les intérimaires se contentent généralement de suivre les consignes et les ordres des ouvriers permanents, sans poser de questions ni bénéficier de leurs conseils.

Une présence discrète

Au cours d'un entretien, Matthieu (intérimaire de 26 ans) répéta à plusieurs reprises que « *l'intérimaire n'est pas là pour comprendre mais pour exécuter.* » Pour lui, l'absence d'explications est un aspect essentiel pour saisir la condition d'intérimaire. Il y reviendra longuement au cours de l'entretien :

« Tu dois vite suivre le rythme, de suite. Sur une chaîne de conditionnement, par exemple, tu ne dois pas traîner. Si le film en plastique s'enroule mal, se déchire sur un angle du carton ou quoi, t'es en panique mais tu dois vite te débrouiller. [...] On te dit de faire ça, tu le fais, c'est tout. Même si t'as pas vraiment compris, d'ailleurs le plus souvent tu n'oses même pas demander. [...] Il y a une expression, je crois : « chercher à comprendre c'est commencer à désobéir. » Si tu cherches à comprendre, ils n'aiment pas trop en général. »

D'une part, Matthieu souligne que les intérimaires doivent « *se débrouiller* », c'est-à-dire parvenir à travailler de manière satisfaisante « sur le champ ». Il dit aussi qu'il n'est pas toujours aisé de demander des explications aux salariés permanents. Tous mes interlocuteurs ont insisté sur ce double aspect du quotidien en intérim : mener une tâche à bien sans être familiarisé avec le mode opératoire pour autant, composer avec des activités méconnues sans demander de « l'aide » aux autres ouvriers, etc. Les intérimaires sont censés se montrer « opérationnels » immédiatement quelque soit l'activité à réaliser.

En tant que novices (du moins dans la mission du moment), les travailleurs temporaires n'ont pourtant pas toujours les savoirs indispensables pour se montrer autonomes. La description de Thibaut (20 ans) est ici particulièrement éclairante :

« Le départ, c'est rarement tranquille ou gentil. En général, tu commences direct. Tu dois vite comprendre. Mon premier jour à Miko, je devais ranger un gros arrivage de marchandises. Ils ne font pas que des glaces, mais pleins de plats surgelés. Donc, le premier jour je n'arrêtais pas de demander à mon chef où je devais les ranger dans le

frigo. Le plus souvent, je mettais les trucs qui vont ensemble, par catégories quoi. Mais ça ne marchait pas toujours comme ça. Je sentais que ça le gavait [l'agaçait] que je demande mais je ne suis pas devin, je ne peux pas tout connaître... Du coup, ça démarre mal avec le chef... Enfin, avec le titulaire avec qui je travaille dans les frigos. Mais, remarque, c'est que le début. »

Dans ce témoignage, Thibaut remarque que ses demandes d'explicitations semblent agacer le titulaire. En intérim depuis deux ans, il sait déjà que le début d'une mission constitue un moment souvent désagréable durant lequel le travailleur temporaire doit faire ses preuves. Néanmoins, Thibaut précise que la situation n'est pas immuable et que ses rapports avec son collègue permanent peuvent évoluer si son contrat dure. Ici encore, l'intérimaire doit faire face à cette configuration en évitant de solliciter les autres employés. A ce sujet, Jérôme (29 ans) déclare : « *Faut pas être ensuqué. Les mecs, ils voient dès le départ si tu en veux. Faut pas hésiter à mettre les mains dedans. Se mettre au boulot quoi. Y a pas besoin de demander toute les 5 minutes quelque chose, il y a pas moyen d'être trop hésitant.* » Selon Jérôme, les intérimaires doivent s'engager complètement et sans hésitations dans les premières tâches qu'ils effectuent. Le sociologue Thierry Pillon caractérise « *le temps de la mission comme un moment d'imposition de soi, de ses capacités et compétences dans un contexte de mise à l'épreuve*¹. » Aussi, les travailleurs temporaires adoptent généralement une attitude volontaire dès le début du contrat pour faire la preuve de leur motivation.

Toutefois, si les intérimaires doivent ostensiblement témoigner d'un engagement manifeste, leur présence doit demeurer discrète. Les travailleurs temporaires doivent éviter de poser trop de questions, de demander de l'aide ou de réclamer des explications trop fréquemment, par exemple. L'arrivée des travailleurs temporaires ne doit pas troubler les habitudes des titulaires. Ils sont censés exécuter au mieux les tâches qu'on leur confie et trouver par eux-mêmes les solutions à leurs interrogations. Les ouvriers permanents insistent également sur cette dimension. Louis (42 ans, chef d'atelier à Profalu) considère qu'un intérimaire incapable de s'adapter aux premières tâches qui lui sont confiées n'a que peu de chances de poursuivre sa mission. Il dit notamment :

« Ça dépend de la charge de travail... Mais pour qu'ils [les intérimaires] restent, ben, c'est l'idée que je m'en fais... Voir si la personne est faite pour ce travail, qui est assez simple, une fonction de manutention. Certaines qualités. Quelqu'un qui sait y faire ça se

¹ PILLON Thierry, 2007. « Les intérimaires et le temps », in VATIN François, 2007. *Le salariat, théories, histoires et formes*, Paris, La Dispute, p.284.

voit vite. L'inverse aussi. Souvent les étudiants ils n'ont pas trop de gaoubi¹. Il y en a qui se débrouillent bien mais ils en font parfois trop au début puis ils se fatiguent. Pour les autres, t'as des gens plus ou moins à l'aise. L'important c'est qu'ils s'y mettent et qu'ils se débrouillent un peu. Sinon, ben... ils rentrent chez eux, ma foi ! »

Pour ce responsable, les intérimaires les plus « *dégourdis* » (les plus « *vifs* », les moins « *empotés* », etc.) ont plus de chances de poursuivre leur mission. Lui aussi estime que les travailleurs temporaires doivent savoir « y faire » : c'est-à-dire faire gagner du temps aux ouvriers permanents. Le cas échéant leur mission ne sera pas reconduite. S'ils ne peuvent s'adapter aux tâches les plus urgentes et qu'à chaque déplacement les ouvriers permanents prennent trop de temps à leur expliquer le travail, il est très probable que ces intérimaires soient rapidement congédiés. Ce constat est réaffirmé par David (31 ans, titulaire à Profalu) qui déclare au cours entretien : « *Tu t'adaptes au boulot et tu la fermes, sinon tu ne fais pas d'intérim... Il y en a qui mettent plus de temps que d'autres à s'adapter, on peut jamais savoir* ». « S'adapter » à une activité de travail - à des tâches, des outils, des matières, des rythmes et des collègues que l'on ne connaît pas encore - n'est pourtant pas toujours aisé. Dans un tel contexte, les intérimaires doivent s'ajuster aux pratiques, formelles et informelles, des ouvriers permanents tout en faisant face aux imprévus. De plus, nous allons voir que, pour être tolérées, leurs initiatives doivent s'inscrire parmi les habitudes des titulaires.

- Composer avec les habitudes des permanents

Pour trouver les moyens de réaliser les travaux demandés sans solliciter les autres ouvriers, les intérimaires développent des modes opératoires qui sont parfois en décalage avec les pratiques des permanents. Ces conduites techniques détonnent parce qu'elles ne suivent pas toujours les règles d'usages et les habitudes qu'ont développées les titulaires dans l'exercice répété de ces activités. Pour pallier à leur manque de connaissances, les travailleurs temporaires développent parfois des trésors d'ingéniosité et, plus souvent, des démarches estimées maladroites et superflues par leurs collègues. Les intérimaires peuvent également se retrouver dans des situations qui ne laissent que peu de place à l'innovation et l'initiative personnelle. Leurs manières de procéder peuvent se heurter aux habitudes bien rodées des

¹ Terme provençal désignant à la fois le culot, l'habileté, la dextérité, un sens pratique et un savoir-faire dans divers contextes.

titulaires¹. D'autant plus lorsqu'elles s'accompagnent de commentaires sur l'activité des permanents. David (31 ans, titulaire à Profalu) insiste sur ce point :

« Lorsque tu fais un boulot depuis 6 ans tu supportes plus certaines réflexions. Et il y a toujours un petit merdeux pour te dire : « c'est pas logique de faire comme ça », ou « t'as jamais pensé faire autrement », ce genre de trucs. Ça m'énerve, au bout de deux jours ils veulent t'apprendre ton métier ! Juste un seul m'a montré un truc pas bête pour les containers [structures en fer dans lesquelles sont disposées les barres d'aluminium]. Avant, quand on allait les chercher dehors ou quand le pont était pris, on les portait à deux ou on les traînait sur le sol. C'est lourd, ça fait un boucan pas possible. Un jour on l'a vu revenir seul et avec deux containers. Ce malin, il avait coincé le diable à l'intérieur. Lui, derrière en faisant contre poids pour le faire rouler. J'ai trouvé ça vachement ingénieux. Il m'a dit qu'il avait vu faire ça dans une autre boîte où il avait bossé. »

En ayant occupé un même poste de travail durant plusieurs années, David a du mal à entendre les recommandations de jeunes intérimaires inexpérimentés. La plupart du temps, leurs « conseils » ne sont pas pertinents au niveau de l'activité de travail quotidienne et encore moins dans la durée. Les novices n'ont pas l'expérience suffisante pour suggérer des manières de faire efficaces aux titulaires. Toutefois, David prend un contre-exemple : un intérimaire a réussi à imposer une technique de transport dans l'atelier. Sa méthode employée pour déplacer silencieusement plusieurs containers à la fois s'est révélée comme une astuce précieuse, adoptée par la plupart des ouvriers. Ainsi, les techniques que les intérimaires mettent en œuvre, ou qu'ils importent² d'autres missions, peuvent avoir l'aval des salariés permanents. Elles doivent être efficaces aux yeux du plus grand nombre pour être acceptées³. Le cas échéant, les travailleurs temporaires seront tenus de se conformer aux pratiques courantes des embauchés qui les remettront à l'ordre au moindre écart. Ronan (intérimaire de 24 ans) le soulignera au cours d'un entretien :

« Au début, tu fais exactement pareil que les autres. Même si tu te dis qu'ils se compliquent la vie pour rien. Si tu le dis, ils ne t'écoutent pas ou ils se moquent de toi. J'ai fait une mission dans une scierie, par exemple. Les mecs, ils ne pliaient pas les jambes pour porter les rondins. Je ne leur ai rien dit mais ils se sont mis à me chambrer

¹ Les valeurs et les normes qui permettent de mettre en évidence ses compétences de membre ne sont pas lisibles d'emblé par le nouveau venu. Le choix esthétique des techniques, « fait de l'opposition entre des valeurs pour lesquelles le sujet dispose de la solution qu'il intègre socialement », comme l'explique André Leroi-Gourhan (1964. Op. cit., p.94), est issu d'un apprentissage social.

² Voir *supra* sur ce point.

³ Concernant cet aspect voir JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., pp.175-178.

en me voyant faire. Je les ai laissé dire, on verra comment ils auront le dos dans quelques années. »

Dans cet extrait, nous pouvons constater que l'intérimaire qui n'adopte pas les manières de procéder des titulaires, sans chercher à imposer les siennes pour autant, s'expose à des réflexions désobligeantes. Ronan estime pourtant qu'il ne doit pas modifier ses gestes s'il souhaite préserver son intégrité physique. Toutefois, il réaffirme que l'imitation demeure une attitude appropriée dans le cadre du travail temporaire, bien que la reproduction de certains modes opératoires ne soit pas toujours avantageuse. Ces habitudes de travail que les titulaires ont intégré dans leurs corps et leurs gestes par plusieurs années de pratique ne peuvent être remises en question du jour au lendemain. Il reste que leurs manières d'agir sont généralement plus efficaces, car ancrées dans la réalité et forgées par l'exercice, que celle des intérimaires qui découvrent l'activité de travail. Les travailleurs temporaires le reconnaissent volontiers même s'ils déplorent parfois la « rigidité » de certains modes opératoires. Pierre (36 ans, alors en CDD à Robertet) en témoigne lors qu'il évoque son expérience de travail comme agent de production intérimaire à la « glacière » du service des « absolus » :

« Le plus difficile au début, c'est de nettoyer les « Simonetons¹ ». Fabienne [titulaire, 48 ans] n'arrêtait pas de me corriger : « Ne te mets pas de ce côté ! Et après tu fais comment ? », « C'est pas logique, si t'es droitier ça te fait perdre plus de temps ». Moi, je commençais à peine à être plus à l'aise, j'avais ma façon mais elle n'arrêtait pas ! C'est vrai qu'elle est maniaque mais le pire c'est qu'elle avait raison. Normal, ça fait 20 ans qu'elle y est, mais au début, c'était très dur de l'imiter. »

Si, pour Pierre, les méthodes de sa collègue Fabienne se sont révélées difficiles à appliquer, il reconnaît néanmoins leur pertinence. De plus, il n'est pas toujours fréquent que les intérimaires bénéficient de ce type de conseils.

Généralement isolés, les intérimaires doivent dans une large mesure ajuster leurs pratiques sur celles des salariés en place. William (intérimaire de 24 ans) déclare « *Pour m'adapter j'observe beaucoup, voir comment les autres ils font. Demander, mais pas trop. Peut-être apporter une touche perso... Mais quand t'es sur une chaîne c'est dur, impossible.* » Observer puis imiter les autres employés reste, pour nombre de mes interlocuteurs, la

¹ Cet ustensile qui sert de filtre date du début du siècle. Il est composé d'un cylindre en fer (d'environ un mètre cinquante de hauteur et de trente centimètres de diamètre) posé sur des pieds (environ 1 mètre) pourvus de roulettes.

meilleure façon de procéder. Si l'imitation¹ constitue un puissant moyen d'apprentissage, elle s'effectue ici dans un contexte marqué par les régimes d'embauche de chacun. Les comportements imitatifs doivent alors être considérés dans leur dimension adaptative et conformiste. En reproduisant les pratiques des titulaires, les intérimaires peuvent trouver des moyens d'actions plus efficaces mais surtout plus conformes aux manières de faire usuelles. De plus, ces tactiques imitatives peuvent se déployer discrètement à la différence des demandes d'éclaircissement qui obligent les ouvriers à s'interrompre pour répondre aux questions des intérimaires.

En effet, les ouvriers permanents déplorent régulièrement que les travailleurs temporaires « cassent » leur rythme de travail du fait de leurs maladresses ou de leurs questions. Ces derniers sont jugés parfois « trop lents » quand d'autres fois ils sont, à l'inverse, taxés d'intensifier les cadences de travail². En effet, lorsqu'ils travaillent ensemble pour la première fois, les salariés doivent adapter leurs pratiques à celles des autres. Agnès Jeanjean a observé ce phénomène sur les chantiers de BTP au sein desquels de nombreux travailleurs, aux statuts différents, se côtoient. Elle écrit que pour harmoniser leur rythme :

« Chacun évalue le travail de ses voisins en fonction des répercussions que ce dernier a sur le sien. Le travail de chacun a des effets directs sur le corps des autres, allégeant ou au contraire alourdissant leurs efforts physiques, menaçant ou au contraire assurant leur sécurité³ ».

L'inexpérience de certains intérimaires constitue un obstacle majeur dans l'élaboration des principes qui visent à régler la mesure temporelle des actes, des gestes et la succession des tâches à accomplir. Pourtant, il est nécessaire que les travailleurs temporaires se plient rapidement aux rythmes des titulaires pour que la coopération s'effectue correctement⁴. Généralement, l'encadrement comme les ouvriers permanents prêtent une attention particulière aux manières de travailler des nouveaux intérimaires. Ainsi, un ancien salarié de

¹ Sur l'imitation en tant que concept anthropologique, je renvoie au n°44 de la revue *Terrain*, intitulé « Imitation et Anthropologie » (2005). Sur la notion « d'imitation catégorielle » voir également : LACAZE Gaëlle, 2004. « Les techniques du corps chez les Mongols : une application de la notion maussienne », *Techniques & Culture*, n°42, pp.111-130.

² Aussi, l'investissement de l'impétrant doit être ostensible mais mesuré et ne doit pas basculer dans le zèle.

³ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.169.

⁴ Prenant l'exemple du sport pour illustrer le concept de sociomotricité, Pierre Parlebas écrit : « L'action d'un joueur est absurde si elle n'est pas liée à celle des autres participants. Tous les déplacements sont significatifs. [...] Il lui faut pré-percevoir l'action des autres joueurs et y pré-répondre. La tactique du corps passe par le déchiffrement du corps d'autrui, par une méta-communication motrice : il lui faut deviner ce que va faire l'autre et anticiper à bon escient. » PARLEBAS Pierre, 1999. Op. cit , p.41. Ainsi, ce qui est valable pour le sport peut être transposé dans le « milieu » de travail ou l'unité de production (où les actions des intérimaires sont souvent « déplacées », comme nous l'avons vu).

Profalu me confiait qu'il accélérerait le rythme pour voir si son partenaire du moment arrivait à le suivre. Par ce type de test, il me disait évaluer les réactions de l'intérimaire ainsi mis à l'épreuve¹. S'il réagissait bien, il méritait de rester dans l'équipe. Dans le cas contraire, s'il se plaignait, n'arrivait pas à tenir ou s'énervait², il se voyait remercié, renvoyé vers son agence. Aussi, l'adaptation rythmique, gestuelle et technique de l'activité doit également être une adaptation « comportementale ». Le savoir-faire du titulaire opère comme un moyen de réguler les actions ou les attitudes inappropriées, il signe sa maîtrise, « rappelle à l'ordre » et replace l'intérimaire dans sa position de novice. Ce dernier est alors censé trouver les ressources pour s'y adapter (ou manifester sa volonté d'y parvenir) afin de pouvoir poursuivre sa mission.

De la discrétion à la transmission

Qu'ils aient une barre d'aluminium, un balai-brosse, un rouleau de film plastique-étirable ou un transpalette dans les mains, travailleurs temporaires doivent éviter de « *trainer* » et trouver les moyens de « *s'en sortir* », pour reprendre les expressions couramment utilisées. Souvent les tâches qu'ils auront à effectuer seront variées et les intérimaires devront s'arranger avec des changements brutaux d'activités. Nous pouvons constater que les recommandations des commerciaux de l'agence d'intérim, traitées au début de l'analyse (Chapitre 1), correspondent aux « qualités » dont ils doivent disposer pour pouvoir rester dans les entreprises. En outre, leur présence devra être *discrète* : les intérimaires devront éviter d'attirer l'attention sur eux en demandant trop fréquemment de l'aide aux ouvriers permanents. En trouvant par eux-mêmes les moyens de faire-face aux premières tâches qui leurs sont commandées, les intérimaires auront plus de chances de poursuivre leur contrat. À ces premiers instants, s'agrègent des jugements portant sur les capacités des nouveaux venus. Vont-ils tenir ? Vont-ils s'adapter à leurs postes et aux conditions de travail qu'on leur propose ? Et surtout, pour combien de temps ? Ainsi, les ouvriers permanents évaluent le nouveau venu et estiment si celui-ci est susceptible de rester³ ; condition indispensable pour que se forment l'expérience et

¹ Il adoptait cette conduite systématiquement aussi bien pour des intérimaires jugés « *trop mous* » que pour ceux qui manifestent trop de zèle dans leurs travaux et qui obligeaient le titulaire à accélérer la cadence de ses mouvements.

² Il faut préciser que les extrémités des profilés sont acérées. Les opérateurs les plus expérimentés s'éraflent ou se coupent au moins une fois par semaine. De plus, certains modèles sont lourds ou difficile à manipuler.

³ Dans une moindre mesure, c'est aussi durant ces moments que les intérimaires décident de mettre un terme à une mission qui ne leur convient pas.

le savoir-faire. Encore faut-il que les titulaires acceptent de transmettre leurs connaissances et que les travailleurs temporaires soient disposés à les recevoir¹.

LES ALEAS DE LA TRANSMISSION

Le *turn-over*, pierre angulaire de l'intérim, se matérialise pour les salariés permanents par la succession incessante d'intérimaires qu'il faut former. Les ouvriers qui occupent les mêmes postes durant plusieurs années sont les témoins fixes de la mobilité des temporaires. Si l'on se situe au niveau du travail quotidien, les titulaires se retrouvent régulièrement confrontés à l'inexpérience de ces nouveaux arrivants avec qui il faut coopérer. Par une approche socio-linguistique, Anni Borzeix et Michèle Lacoste² démontrent que dans les situations de travail ordinaires, les partenaires, familiarisés avec les rouages de l'activité qu'ils réalisent, effectuent des échanges langagiers qui ne nécessitent quasiment jamais d'explicitations. Elles écrivent aussi qu' « *Il n'en est pas de même dans tous les lieux de travail : en cas d'emploi intérimaire, de noviciat, les demandes d'éclaircissement sont plus fréquentes*³. » La coopération verbale diffère selon les rapports hiérarchiques, statutaires, mais aussi selon les savoir-faire de métier et l'expérience commune des travailleurs en présence. Ces habitudes professionnelles font défaut aux intérimaires qui n'ont qu'une connaissance tronquée du travail. Les titulaires sont alors obligés de consacrer du temps à la formation des travailleurs temporaires. Ils doivent régulièrement répéter les consignes prescrites et apprendre aux nouveaux venus quelques ficelles du métier pour que ces derniers puissent « *tenir leur poste*⁴ » et pour éviter aux autres ouvriers un surcroît de travail. Cette activité de formation est perçue comme une nouvelle tâche qui vient s'ajouter à des journées déjà bien remplies.

Beaucoup d'ouvriers permanents considèrent que cette situation leur fait perdre du temps.

Marcel Durand, ouvrier sur une chaîne de montage Peugeot, en témoigne dans son livre :

« Le rebut permanent de cette main d'œuvre volatile oblige l'ouvrier ancien à rejouer quotidiennement le rôle de l'instituteur. Ceci en supplément de son lot ordinaire et sans être payé davantage. « J'suis OS, pas instructeur. » Réexpliquer à chaque fois. Refaire

¹ Il faut également que les travailleurs temporaires aient le sentiment d'y être autorisé. Comme nous le rappelle Pierre Bourdieu : « *La compétence « technique » dépend fondamentalement de la compétence sociale et du sentiment corrélatif d'être statutairement fondé et appelé à exercer cette capacité spécifique, donc à la détenir, cela par l'intermédiaire de la propension à l'acquérir qui est fonction de la capacité et de la nécessité socialement reconnues de l'acquérir.* » BOURDIEU Pierre, 1979. Op. cit., p.478.

² BORZEIX Anni, LACOSTE Michèle, 1991. « Apprentissage et pratiques langagières : perspectives socio-linguistiques », in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. Op. cit.

³ Ibid., p.28-29.

⁴ Selon une expression récurrente.

ce qui a été mal monté. Tenter de s'esquiver quelques minutes pour aller boire un coup en douce. La parole, ça donne soif¹ ».

J'ai pu relever plusieurs réflexions allant dans le même sens au cours de diverses missions : « j'ai déjà mon boulot, je vais pas en plus vous tenir la main » (titulaire, ColiPoste), « moi, je ne suis pas payé pour ça [expliquer les tâches] » (Pierre, agent de production aux « absolus »), « ça me saoule de devoir toujours tout leur expliquer » (Eric, ouvrier au quai de livraison à Profalu), « c'est pas mon rôle, moi j'ai un métier » (boulangier), etc. Ces phrases relevées sur le terrain témoignent de la lassitude qu'éprouvent les salariés permanents vis-à-vis de ces formations maintes fois répétées. Un de mes principaux interlocuteurs, David (32 ans, titulaire à Profalu), résume assez bien la situation :

« Au début j'expliquais à chaque fois. Maintenant on bosse et je donne deux trois consignes s'il a du mal à me suivre. Je ne m'embête plus. Je devrais recommencer à chaque semaine sinon. C'est pas comme Louis qui t'explique au gars le fonctionnement de la boîte de A à Z, son histoire et tout, alors que peut être le mec il s'en fout, il va rester deux jours et puis ciao. »

Aussi, de nombreux titulaires manifestent un certain agacement vis-à-vis de ce rôle d'encadrement et d'explicitation. Cela s'explique notamment par la fréquence de ces formations réitérées chaque fois qu'un nouvel intérimaire arrive dans l'atelier. La rotation de la main d'œuvre pointé par David a des effets directs sur sa manière d'exposer l'activité de travail aux nouveaux arrivants. La dernière partie de sa réflexion l'amène à comparer sa manière de prendre en charge les intérimaires à celle de son supérieur hiérarchique : David estime que les explications de ce dernier sont potentiellement superflues surtout si l'intérimaire abandonne son poste dans les jours qui suivent.

En effet, il peut arriver que les travailleurs temporaires quittent leur mission au bout de quelques jours, réduisant ainsi à néant les efforts des ouvriers chargés de les former². S'ils poursuivent leur contrat (le plus souvent pour des raisons économiques), ces intérimaires n'auront pas automatiquement la volonté de s'implanter durablement dans l'entreprise utilisatrice et afficheront parfois du détachement vis-à-vis de ces informations. C'est le cas de

¹ DURAND Marcel, 2004. *Grains de sables sous le capot*, Paris, Agone, p.355.

² Il faut pourtant préciser que la plupart du temps les intérimaires souhaitent que leurs contrats durent et subissent des fins de missions qu'ils auraient préféré poursuivre, les abandons volontaires de poste sont beaucoup plus rares (voir Chapitre 11). Toujours est-il que, quelle qu'en soit la raison, les titulaires doivent inlassablement réexpliquer les tâches aux intérimaires fraîchement débarqués.

Josselin (24 ans) pour qui l'intérim ne constitue qu'un moyen de percevoir des revenus tout en poursuivant sa recherche d'emploi dans le commerce. Au cours d'un entretien, il déclarera :

« Je suis vaisselier-karcheriste dans une usine qui fabrique des bougies parfumées. C'est pas le genre de travail que je veux faire toute ma vie. Depuis une semaine, il y a l'ancien vaisselier qui passe tout le temps me voir. Il me corrige ou me montre des manières de nettoyer certains récipients. Ses techniques sont bien, je ne me prends plus de produits dans la figure. Mais, le mec, il passe trop de temps à me les expliquer. C'est sympa, d'habitude c'est l'inverse ! Mais, je m'en fous. C'est sa vie, moi, je ne veux pas rester, ni m'impliquer pour un boulot pourri. Même les autres, ceux qui restent ou veulent rester, se moquent un peu de lui. Mais en général, en intérim, je ne veux pas apprendre de nouveaux trucs, ça ne m'apporte rien, sinon des travaux supplémentaires à faire. »

L'emploi de Josselin ne le satisfait pas, ce qui explique en partie sa posture vis-à-vis des techniques que son collègue permanent tente de lui délivrer. Il apprécie la démarche, souligne que ces attentions sont rares dans ce type d'emploi, mais ne souhaite pas s'emparer de ces savoirs pratiques. Il évoque également la dévalorisation symbolique de ces tâches de nettoyage (que nous avons relevé au Chapitre 3). Ainsi, le *rapport au savoir*¹ est intrinsèquement lié aux projets identificatoires de chaque sujet situé socialement. Les postures vis-à-vis du savoir ne sont pas pour autant figées dans la mesure où chacun le construit, l'élabore et le modifie tout au long de sa vie. Il reste qu'*« apprendre, c'est avant tout accepter de recevoir de l'autre »*, comme le précise Françoise Hatchuel². Il se peut donc que les intérimaires, qui considèrent que leur passage dans cette formule d'emploi ne sera que provisoire, ne désirent pas connaître les « ficelles du métier ». Toutefois, le cas particulier de Josselin apparaît comme marginal au regard de la situation d'une majorité d'intérimaires. Sur le terrain, la plupart de mes interlocuteurs ont exprimé le souhait d'accéder à une embauche durable.

Une transmission entravée par un statut

Si d'une manière générale le désir de savoir renvoie à celui de se réaliser, d'atteindre la maîtrise d'une activité et d'obtenir de la reconnaissance, etc., il correspond aussi, dans le cas qui nous intéresse, à la volonté de s'insérer dans une entreprise et de prolonger son contrat. Et si certains intérimaires ne désirent pas être formés, la plupart d'entre eux déplorent l'absence

¹ Sur cette expression empruntée à la psychanalyse, je renvoie à : HATCHUEL Françoise, 2007.Op. cit..

² Ibid., p.138.

d'explicitations. Ceci étant dit, la question de la transmission des savoir-faire dans un contexte où le *turn-over* est élevé et au sein duquel travaillent de nombreux salariés aux statuts distincts soulève inévitablement une série de contradictions. Du côté des intérimaires, cet apprentissage n'ouvre pas forcément sur une valorisation de leur travail et n'assure pas systématiquement un renouvellement de leur contrat de mission. Pourquoi dépenser de l'énergie à apprendre alors que son activité risque de s'achever en fin de semaine ? Du côté des titulaires, transmettre à des novices, temporaires de surcroît, n'est pas non plus la priorité. Pourquoi léguer, d'emblée et en « pure perte », un savoir-faire et des astuces lentement acquises par la pratique à des intérimaires qui peuvent partir du jour au lendemain ?

Pourtant, l'insertion des intérimaires aux *groupes techniques*¹ ne peut faire l'impasse sur cette période où se forme l'expérience sous le regard des plus anciens. L'intérimaire, qui n'est pas un apprenti à proprement parler, est placé hors de la « tradition » technique constitutive de nombre de professions. Il n'est pas là pour apprendre un métier mais pour l'exercer temporairement. Ainsi, il arrive que les anciens aient une image dépréciée des intérimaires auxquels ils ne prêtent aucun intérêt, voire une franche hostilité.

Je fus moi-même l'objet de ces considérations lors d'une mission prévue pour deux semaines comme livreur dans une boulangerie. Après une courte formation qui dura une demi-journée, je me retrouvais seul pour préparer des commandes de viennoiseries. Peinant à me remémorer l'emplacement des différentes denrées dans cette arrière salle qui m'était alors presque inconnue, je demandais à un boulanger où étaient entreposées des plaques de pissaladières. Au lieu de répondre brièvement à ma question, il passa de longues minutes à affirmer qu'il avait « *assez de travail comme ça, pour avoir en plus un intérimaire sur le dos !* ». La conversation prit une tournure plus violente et il la conclut en disant : « *au moins, j'ai un vrai travail !* ». Si j'ai choisi de délivrer cette expérience issue de l'immersion (dans un secteur au sein duquel le recours à l'intérim reste marginal et où le savoir-faire de métier occupe une place prépondérante), c'est pour souligner un aspect récurrent de la condition d'intérimaire, à savoir : la mise à l'écart symbolique et réelle des travailleurs temporaires pensés comme inexpérimentés, incapables, voire indignes, d'accéder à des savoirs pourtant nécessaires pour réaliser les tâches quotidiennes. Tous mes interlocuteurs, au cours des entretiens et sur le terrain, ont réaffirmé de diverses manières ce constat : « *vu qu'on n'est pas du métier, on nous*

¹ J'entends ici par « groupe technique », un ensemble de salariés partageant des connaissances et des savoir-faire propres au secteur d'activité dans lequel ils exercent. A ne pas confondre avec le « *groupe technique* » dont parle André Leroi-Gourhan dans un contexte plus large (en tant qu'« *expression partielle du groupe ethnique* ») et qui découle de son analyse des inventions et des emprunts, d'outils et de méthodes, entre différentes sociétés. LEROI-GOURHAN André, 1973. *Milieu et technique*, Paris, Albin Michel, p.346.

considère comme des boulets » (Jérôme, 29 ans, intérimaire dans le BTP) ; « *tout se passe comme si on n'était pas là, on ne nous dit pas les trucs trop techniques, par exemple* » (Matthieu, intérimaire de 26 ans, à propos d'une mission dans une usine de produits surgelés) ; « *les embauchés, ils gardent leurs trucs pour eux, c'est rare qu'on te conseille pour te faciliter la vie* » (Thibaut, intérimaire de 19 ans) ; etc.

Perçus comme une contrainte à l'exercice du métier et non comme des partenaires fiables et compétents, les intérimaires ont régulièrement le sentiment d'être placés à la marge des savoirs et savoir-faire que détiennent les titulaires. Leur position d'extériorité symbolique, que nous avons déjà pointée à plusieurs reprises, s'applique alors au domaine de la transmission. Les intérimaires sont régulièrement construits comme des destinataires illégitimes de ces savoirs. Ce traitement de la main d'œuvre contribue à maintenir hors du groupe des gens qui pourtant y cherchent une place. Comme le souligne Daniel Terrolle à propos des « Sans Domiciles Fixes » : « *Se situer « en marge » et y être assigné ne sont ni des positions confondables, ni des statuts identiques¹* ». Aussi, il faut se garder d'analyser l'isolement des intérimaires vis-à-vis des connaissances professionnelles en occultant le contexte de leur embauche.

Des savoirs que l'on ne transmet pas

Jusqu'ici nous avons pu observer combien les savoir-faire pouvaient être constitués comme un enjeu des relations sociales. De la même manière, leur transmission est parcourue de rapport de pouvoir et de segmentations statutaires. Citons à ce propos Marie-Noëlle Chamoux :

« Ce sont en effet les rapports sociaux qui déterminent très largement la transmission des savoir-faire, et donc leur répartition entre les classes d'individus. Ils font l'objet de procès d'appropriation sociale, et inversement d'expropriation. Ces procès se manifestent sous des formes diverses : luttes et conflits parfois violents, systèmes de représentations et de valeurs, règles institutionnelles... On se trouve de ce fait au cœur du problème de la division du travail et de son histoire² ».

¹ TERROLLE Daniel, 1995. « La liminarité des S.D.F. Rites de ségrégation et procédure sacrificielle », *Le Nouveau Mascarot*, n°36, p.12.

² CHAMOUX Marie-Noëlle, 1981. Op. cit., p.73.

Pour l'ethnologue, le thème de la division du travail demeure « *central dans l'étude des techniques*¹ ». Il ne s'agit plus de l'observer uniquement aux travers des tâches et des activités mais également par la répartition du savoir-faire. Marie-Noëlle Chamoux propose ainsi une distinction entre savoir-faire généraux (communiqués à tous) et savoir-faire particuliers (qui délimitent des sous-groupes dans la population étudiée²). Généralement, cette répartition n'est pas fondée sur une division des compétences mais sur un ensemble de représentations qui présentent certaines activités comme l'attribut d'une catégorie.

Nous venons de voir que les intérimaires pouvaient être construits comme des travailleurs « sans métier avoué », donc indignes d'être formés. Il faut également souligner que ces mécanismes d'exclusion statutaire peuvent agir comme un moyen de protection pour le titulaire : ne pas partager son savoir et sa connaissance, c'est aussi se prémunir contre un remplacement. Ainsi, nous pouvons constater que la « distribution³ » du savoir-faire a tendance à varier fortement selon le prestige du poste ou de la fonction qui lui est rattachée. On expliquera plus volontiers une tâche ou le fonctionnement d'un outil maîtrisé par le plus grand nombre que les subtilités techniques d'une machine ou d'une activité « réservée » aux embauchés⁴.

Les délimitations spatiales (que nous avons relevées au Chapitre 2) orientent également les conditions sociales de possibilité des intérimaires vis-à-vis de l'accès aux savoir-faire spécialisés. Si les titulaires du « brut » à Profalu s'agacent lorsqu'un intérimaire s'approche de l'ordinateur de leur poste de travail c'est parce que l'usage de cet instrument informatique est dévolu aux embauchés. Chercher à en maîtriser le fonctionnement revient à vouloir occuper ce poste. Les ouvriers permanents, anciens intérimaires pour la plupart, voient d'un mauvais œil cette intrusion. Ils renvoient le plus souvent le curieux vers d'autres tâches, comme le (dé)chargement des semi-remorques. Les titulaires maintiennent ainsi leur spécialisation technique. Les raisons qui déterminent ce mécanisme de diffusion limitée du savoir ne correspondent pas aux difficultés d'apprentissage qu'il pourrait impliquer. En effet, il n'est pas plus compliqué d'utiliser l'ordinateur préprogrammé (actionnant le robot qui fourni les

¹ CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. Op. cit., p.146.

² Ibid., p.145. Ces sous-groupe peuvent préexister à ceux qui sont découpés par les savoir-faire particuliers (hommes/femmes par exemple, dans le cas des Nahuas). CHAMOIX Marie-Noëlle, 1981. Op. cit., p.77.

³ J'utilise des guillemets faute d'une expression plus adéquate. Il est évident que le savoir-faire ne se distribue, ne circule et ne se répartit pas comme des outils, des fonctions ou des tâches... S'il peut être acquis à l'insu du « bénéficiaire » comme il peut être délivré sans que son détenteur ne souhaite le faire, il implique généralement un investissement subjectif inhérent à l'acte de transmettre ou d'apprendre.

⁴ Il faut toutefois apporter une nuance sur ce point : il est fréquent que les ouvriers permanents « oublient » de former les intérimaires parce qu'ils estiment que certains outils ou certaines tâches sont tellement simples que n'importe quel autre ouvrier, fut-il temporaire, doit parvenir à les maîtriser « automatiquement ».

profilés) que de décharger un camion à l'aide d'un pont roulant. Dans la première configuration, il suffit de suivre les commandes indiquées sur l'écran, sortir ou rentrer les quantités mentionnées, puis cliquer sur la case correspondante qui aura pour effet de passer à une nouvelle référence pour continuer la commande. Dans la seconde configuration, il faut que l'ouvrier place correctement les sangles autour du fardeau afin de l'équilibrer¹, qu'il maîtrise la télécommande du pont électrique afin de déplacer la charge dans l'espace de travail à la vitesse adéquate, en évitant les à-coups qui pourraient entraîner une chute de la marchandise, et enfin entreposer les différentes références dans l'emplacement approprié², etc. En bref, il s'agit d'effectuer une série d'opérations qui réclament de la dextérité, un coup d'œil et une expérience qui fait le plus souvent défaut aux novices. L'utilisation de l'ordinateur, sauf cas exceptionnels, se limite à suivre ses instructions et à cliquer sur la case correspondant à la quantité de profilés fournis ou prélevés. Aussi, on peut observer à la suite de Marie-Noëlle Chamoux que c'est par sa faible transmission que se caractérise et se maintient le statut de savoir-faire particulier ou de « *compétence exclusive*³ ».

Ces frontières à la fois matérielles et symboliques ont pour effet d'établir une séparation au niveau du savoir-faire qui correspond à celle des régimes d'embauche. Mohammed (intérimaire de 19 ans) exerçant la fonction d'aide préparateur à Robertet, constate :

« C'est pas le plus dur, les pesées, mais ils ne laissent pas faire les intérimaires. Moi, je pourrais les faire, j'ai bien vu comment ils s'y prenaient les autres et ce n'est pas si compliqué. Pourtant, je ne peux pas peser parce que je suis intérimaire. On me laisse approcher des balances que pour mettre un fût dessus, c'est tout. »

Les obstacles décrits par cet intérimaire afin d'accéder à une compétence de « spécialiste » sont plus d'ordre social (hiérarchiques en l'occurrence) que technique. L'exclusion formelle des intérimaires vis-à-vis de certaines activités - qu'ils ne pratiquent pas donc qu'il ne « connaissent » pas directement⁴ - réaffirme les processus de domination. Cette connaissance,

¹ Il s'agit généralement de décharger plusieurs fardeaux à la fois pour que l'opération ne dure moins longtemps, ce qui multiplie les difficultés concernant l'équilibrage et le déplacement de ces objets de plusieurs centaines de kilos.

² La disposition des marchandises s'effectue selon un ordre précis : les profilés les plus courants sont plus près du poste de travail et les moins demandés sont généralement placés au fond de l'atelier. La plupart du temps, les fardeaux sont empilés : il s'agit d'éviter de coincer les sangles et de parvenir à ce que la pile de fardeaux soit équilibrée.

³ CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. Op.cit., p.147 et p.151.

⁴ Nicole-Claude Mathieu écrit à propos des connaissances inégalement distribuées entre hommes et femmes que : « *lorsqu'on est exclu d'une activité et que donc on ne la pratique pas, on ne la « connaît » pas* » et que ces « *non-connaissances impliquées par les non-activités [...] permettent le maintien des conditions concrètes de la domination.* » MATHIEU Nicole-Claude, 1991. Op. cit., p.199.

qui s'obtient par la réalisation de la tâche, reste quasiment inaccessible pour des salariés temporaires. Au maintien des spécialisations techniques correspond celui des places sociales au sein des unités de production. La distance des intérimaires vis-à-vis de ces savoirs et de leur transmission les cantonne à un rôle supplétif. Les savoir-faire particuliers restent l'attribut d'une catégorie. Les travailleurs temporaires ne pourront prétendre à apprendre et mettre en œuvre ces compétences techniques particulières que lorsque leurs possibilités en matière d'embauche seront confirmées. C'est parce que le poste de magasinier ou de préparateur de commande est un poste de « titulaire » que les opérations qui impliquent l'outil informatique sont moins partagées ou même observables par l'impétrant. Les balances dans le secteur du parfum, mais surtout le savoir-faire que requiert leur utilisation, semblent frappées de mécanismes similaires. Toutefois, ces moyens de travail impliquent la coopération entre des salariés aux statuts différenciés et une certaine proximité « physique » des intérimaires qui leur permet parfois d'observer les pratiques des titulaires. Ce regard sur l'activité de l'autre est généralement furtif et discret¹.



37. Balances (Usine d'arômes)
(Cl. T. Gérard)

¹ Le savoir, objet d'interdit et de transgression, se « vole » souvent par celui ou celle qui n'y a pas accès (même lorsqu'il s'agit d'une simple méthode de pesée, loin du feu sacré de Prométhée, du fruit de l'arbre de la connaissance d'Adam et Eve, etc.) Ces tendances transgressives vis-à-vis du savoir sont regroupées par Gaston Bachelard sous le nom de « *complexe de Prométhée* ». BACHELARD Gaston, 1949. *La psychanalyse du feu*, Paris, Gallimard, pp.24-27. Pour un développement plus « technique » et dans une perspective psychanalytique, voir : AULAGNIER Piera, [1967] 2001. « Chapitre V : Le « désir de savoir » dans ses rapports à la transgression », in AULAGNIER Piera, [1987] 2001. *Un interprète en quête de sens*, Paris, Payot, pp.197-217. « *La demande de savoir vient questionner ce réseau de signes qui tissent le réel : si tout désir de savoir est désir d'un savoir sur le désir, toute demande de savoir est demande de maîtrise sur ce champ du réel où l'autre paraît se mouvoir à sa guise, sûr d'y retrouver les objets de son désir, alors que le sujet commence par le rencontrer comme le champ du déplaisir, comme ce qui se dérobe et résiste.* » (p.210).

L'accès (ou l'exclusion) à l'observation répétée de chaînes opératoires complètes contribuera à déterminer la performance technique future des intérimaires¹. A défaut d'un « maître » qui consent à délivrer ses connaissances, la transmission du savoir-faire s'effectuera par imprégnation². Cette imprégnation, que l'on peut qualifier de « visuelle », ne suffit pas pour maîtriser ces activités « spéciales ». Et si, exceptionnellement, les travailleurs temporaires viennent à les effectuer, leurs maladresses ne seront que plus flagrantes face à la dextérité des embauchés. Ici encore les différences de savoir-faire contribuent à discréditer les capacités des travailleurs temporaires, à justifier la division des tâches, à réaffirmer les places sociales et les rangs des salariés.

Il reste que ces limitations, largement produites par une organisation de travail en flux tendus, ne suffisent pas à inhiber totalement toute forme de transmission. La présence souvent longue d'intérimaires au sein des collectifs de travail, les relations nouées entre ouvriers aux statuts différenciés, l'interdépendance qu'implique leur coopération, le désir d'apprendre ou de transmettre, etc., sont autant d'éléments qui interviennent dans la diffusion et la reproduction des savoir-faire techniques.

TRANSMISSION, PARTAGE ET INSERTION

A qui transmettre ?

Les intérimaires sont les témoins de savoir-faire spécifiques dans les différentes unités de production qu'ils fréquentent à chacune de leurs missions. Si, comme nous l'avons vu, les travailleurs temporaires sont situés à la marge des canaux de transmission (du fait de leur fonction dans la division du travail ou par le biais de mécanismes d'exclusion), ils doivent néanmoins coopérer avec les titulaires. Aussi, il arrive que les titulaires conseillent et facilitent le travail des intérimaires. Certains ouvriers « résidents » n'hésitent pas à partager leurs connaissances et donner des astuces personnelles à leurs collègues temporaires.

Ces conseils pratiques, Khamis (40 ans, récemment embauché à Profalu) tient à les partager d'emblé et rajoute : « *Il faut faire aimer le travail... Surtout travailler en notre compagnie. Alors je fais tout pour qu'ils s'intègrent pour bien travailler. Sauf les brûles, c'est une perte*

¹ CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. Op. cit., p.152.

² Marie-Noëlle Chamoux précise que ce mode de transmission repose « *sur un entraînement corporel et intellectuel commun à tous les membres du groupe villageois : gestes, postures, mode de perception de la matière, langage* » (ibid., pp.149-150). Dans le cas qui nous intéresse, il est difficile de cerner un groupe ou un cadre social et spatial quelque peu stabilisé (tel un village ou une communauté). Au contraire, le cadre d'apprentissage est mouvant (à la manière d'un « apprenti » qui n'en serait pas un et qui passerait de village en village, mais aussi par des métropoles, des hameaux, etc.).

de temps ». Il faut préciser que, dans ce cas précis, l'ouvrier va travailler en binôme avec l'intérimaire qui vient d'arriver. Il importe à Khamis que celui-ci ne peine pas trop à ranger les longues barres d'aluminium dans la machine au risque de s'exposer à des blessures physiques¹ et à une perte de temps qui sera, en dernier lieu, reprochée au titulaire. Cela pose également une autre question, celle de l'*élection*, que l'on pourrait formuler ainsi : à qui choisi-t-on de transmettre son savoir-faire ? En effet, les détenteurs du savoir-faire ont le privilège d'évaluer qui mérite d'apprendre². Si d'une manière générale Khamis aide les intérimaires avec qui il est amené à travailler, il s'accorde également la possibilité de juger, ou plutôt d'estimer, les « capacités » de son nouveau partenaire. S'il estime que « *c'est une brèle* », le titulaire ne poursuivra pas sa formation et la mission s'achèvera rapidement. Aussi, nous pouvons dire, à la suite d'Agnès Jeanjean que : « *La transmission ne se fait pas au hasard. Elle nécessite des affinités entre celui qui délivre son savoir et celui qui le reçoit.* »³ Une sélection s'opère entre les intérimaires qui « méritent » d'être formés (et par extension qui méritent de rester) et ceux qui n'en valent pas la peine (qui auront plus de difficultés à prolonger leur contrats).

Les titulaires chargés de former les intérimaires peuvent décider de prendre du temps pour montrer et accompagner les travailleurs temporaires afin qu'ils intègrent progressivement les modes opératoires adéquats. A l'inverse, la période d'apprentissage est parfois rapide et se limite à une explication succincte des tâches à effectuer. Dans le premier cas, l'ouvrier *fait-faire* à son collègue les opérations - qu'il peut saisir corporellement - et le corrige en temps réel. L'ancien initie le nouveau progressivement en lui montrant les opérations à réaliser et en lui prodiguant des conseils lorsqu'il s'exécute. Ce cadre d'apprentissage prend place lorsque les protagonistes s'impliquent dans la situation. Alors que dans le deuxième cas, l'apprenti qui n'a eu qu'un aperçu visuel du mode opératoire – que son collègue a forgé par des années d'expérience – ne peut suivre le rythme du travail. N'ayant que vu, à un rythme effréné, les opérations à effectuer, le nouveau se retrouve très vite démuni lorsqu'il doit procéder à son tour. La transmission des savoir-faire suivra des modalités très différentes si, pour une raison

¹ Voir le chapitre précédent (« Face aux risques »).

² Au sujet de cette forme d'autonomie ouvrière en matière de transmission du savoir-faire François Sigaut écrit : « *Lorsque certaines habiletés nécessaires à la production ne sont explicites, ou seulement à coût prohibitif, elle restent inévitablement en possession de ceux qui les ont élaborées dans leur pratique.* » SIGAUT François, 1991. Op. cit., p. 37.

³ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.176. Nous reviendrons sur plus en détails sur les affinités qui se nouent entre les travailleurs (Chapitres 6 et 7).

ou une autre, l'intérimaire suscite de la sympathie ou de l'antipathie chez son formateur¹. « *C'est un peu à la tête du client* », me confiera Jean-Marie (45 ans, agent de production aux « batteuses » du service des « absolus »). Son collègue Pierre (38 ans, titulaire) fera une comparaison à ce propos, en mettant en parallèle la formation qu'il me dispensait alors avec celle d'un stagiaire un peu particulier (Edouard², 25 ans) :

« Il me pose trop de questions. Moi, je fais le travail à mon rythme. Je t'explique volontiers à toi, t'étais à la vaisselle, maintenant, t'es là, comme nous³... T'es là pour bosser, lui non, c'est sûr. D'ailleurs ça se voit à ses questions. Il veut comprendre. Mais moi, je ne sais pas tout. Je le fais, c'est tout. »

Pierre compare ma formation à celle d'Edouard en insistant sur nos positions et nos trajectoires supposées. Selon le titulaire, ce stagiaire pose trop de questions, très théoriques, auxquelles il ne peut pas toujours répondre. Si Pierre sait faire, il ne sait pas forcément comment⁴. Ma position d'ethnologue m'entraîne pourtant à poser des questions très proches de celles d'Edouard. Toutefois, pour Pierre, je reste un intérimaire qui travaille parmi les autres ouvriers (même si c'est pour une période indéterminée). Paradoxalement, c'est Edouard qui correspond à la figure de l'intérimaire-étudiant⁵. Ma mission de plusieurs mois à la laverie des « compos » n'est pas sans effets sur l'opposition qu'établit le titulaire. Pierre a passé plusieurs années à enchaîner les contrats d'intérim avant d'occuper le poste de vaisseliers pendant 2 ans et d'être directement embauché par l'usine de parfum. Mais, au-delà de ce cas particulier, la relation qui s'établit entre le titulaire et l'intérimaire reste primordiale dans la constitution et le partage des savoirs⁶. Le parcours qu'emprunte le travailleur temporaire

¹ Sur ce point, je renvoie au récit de Marcel Durand qui aborde ces deux configurations dans une usine de montage automobile : DURAND Marcel, 2004. Op. cit., pp.70-72.

² Edouard fera un « stage » d'une semaine au « absolus ». Nous apprendrons plus tard, qu'Edouard est le petit fils d'un des responsables du groupe Robertet et qu'il devra diriger une unité de production en Turquie à l'issue de sa « formation ». Voir la partie « Le terrain et la démarche ethnographique » (pp.68-69) de cette Thèse.

³ Pierre, comme la plupart des ouvriers de ce secteur, se montrera sceptique lorsque j'annoncerai mon statut d'étudiant. Pour lui, il est surprenant que quelqu'un qui fait des études supérieures « *recure des cuves pendant plusieurs mois* » (même pour les besoins de sa recherche). Voir, *supra*, pp.71-74.

⁴ A propos du savoir-faire des pratiques journalières, Michel De Certeau écrit : « *Ce savoir n'est pas su. Il a, dans les pratiques, un statut analogue à celui qu'on accorde aux fables ou aux mythes d'être les dires de connaissances qui ne se connaissent pas elles-mêmes. De part et d'autre, il s'agit d'un savoir que les sujets ne réfléchissent pas. Ils en témoignent sans pouvoir se l'approprier. [...] Il circule de l'inconscience des pratiquants à la réflexion des non-pratiquants, sans relever d'aucun sujet. C'est un savoir anonyme et référentiel, une condition de possibilité des pratiques techniques ou savantes.* » DE CERTEAU Michel, 1990. Op. cit., pp.110-111.

⁵ Voir Chapitre 6.

⁶ Ainsi, le savoir s'obtient par « *la double condition de la reconnaissance et de l'identification* », comme le précisent Geneviève Delbos et Paul Jorion. DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. Op. cit., p.107.

correspond souvent à celui que les embauchés ont eux-mêmes suivi avant d'être recrutés par l'entreprise utilisatrice.

En effet, la plupart des salariés permanents (à l'instar de Khamis ou de Pierre) sont d'anciens intérimaires. Ils se sont déjà retrouvés dans la position du néophyte qui découvre son cadre de travail. Ainsi, Nico (23 ans, qui était titulaire depuis peu lors de l'entretien) déclare : « *je fais passer les intérimaires en gliss [sans encombrer, en leur facilitant la tâche], vu que je connais* ». Bien qu'aucun lien de causalité formel ne puisse être établi, les anciens intérimaires mobilisent régulièrement leur parcours personnel pour expliquer leur inclinaison à accueillir correctement ces travailleurs de passage¹. Le vécu des ouvriers permanents les amène donc parfois à faire preuve d'empathie à l'égard de leurs collègues temporaires. Daniel Martinez en témoigne lorsqu'il relate son expérience d'intérimaire :

« Il n'en est pas de même pour toutes les missions mais, cette fois, les employés de l'entreprise de nettoyage, pour la plupart d'anciens intérimaires titularisés, font preuve de compréhension à notre égard. Ils nous accueillent avec amabilité et nous mettent au courant de toutes les astuces qui permettent de gagner du temps² ».

Cette citation met en évidence que les intérimaires ne bénéficient que rarement des astuces des permanents, de conseils qui pourtant facilitent grandement leurs tâches. L'événement a un caractère exceptionnel ; au point que l'auteur, qui a une longue expérience du travail intérimaire, tient à le signaler. Il évoque lui aussi le passé de ces ouvriers qui partagent leurs connaissances. Ces conseils qui apparaissent ponctuellement revêtent la forme de dons pour des travailleurs habituellement placés hors du système de réciprocité professionnelle.

« *Un savoir est donc toujours un don émanant d'un autre, réel ou fantasmatique, et il met en dette celui ou celle qui le reçoit* », selon Françoise Hatchuel³. L'intérimaire, tributaire de son formateur, ne pourra pas toujours honorer cette « dette⁴ ». Catherine Choron-Baix insiste également sur cette dimension propre à la transmission du savoir et écrit que « *la transmission*

¹ Inversement, mais plus rarement, certains embauchés mobilisent leur expérience pour justifier certains mauvais traitements infligés à la main d'œuvre temporaire, sur le mode : « *moi, aussi je suis passé par là, il faut souffrir pour mériter l'embauche.* »

² MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.103.

³ HATCHUEL Françoise, 2007. Op. cit., p.138. Sur cette perspective (étudier le travail par le don) voir le dossier thématique du premier numéro de *La Nouvelle revue du travail* : « Controverses : Peut-on penser le travail par le don ? », 2012. <http://nrt.revues.org/76>

⁴ Nous pouvons postuler qu'en matière de formation le choix qu'effectue le titulaire est fortement corrélé aux parcours et aux aspirations des intérimaires (« *ceux qui passent* » ou « *ceux qui souhaitent rester* ») vis-à-vis desquels il choisit ou non de délivrer son savoir.

*a pour corollaire le contre-don*¹ ». Dans le cas qui nous intéresse, la réciprocité ne pourra pas toujours être observée : le *turn-over* peut à tout moment exclure l'intérimaire de l'échange en le renvoyant vers son agence. Le cycle temporel qu'implique le contre-don ne peut pas toujours se déployer. Toutefois, si la transmission du savoir relève de l'échange et que sa temporalité semble parfois incompatible avec celle qu'impulse l'emploi temporaire, les titulaires donnent parfois des astuces pertinentes aux intérimaires sans rien attendre en retour. En voici un exemple issu d'une mission à la vaisselle des « compos » :

Une des tâches les plus délicates consiste à ranger les cuves carrées sur le quai. Afin d'éviter que le passage ne soit trop encombré, il faut les empiler à l'aide d'un gerbeur électrique². L'opération est délicate, elle consiste à glisser, entre deux piles, la cuve en hauteur et de la placer dans l'alignement de celle qui est située en dessous. Je ne suis vraiment pas habile lors de mes premières manipulations³. Il faut se montrer précis pour ne pas faire tomber les lourdes cuves. Il y a peu d'espace pour manœuvrer, alors j'emploie mes mains pour pousser, tirer, soulever ce récipient encombrant qui doit bien peser une cinquantaine de kilos. Leurs roulettes se coincent dans les structures métalliques et il faut les remettre en place en évitant de se pincer les doigts, etc. Après de nombreux efforts, j'arrive enfin à ajuster les cuves qui finissent par s'emboîter. La vaisselle en retard déborde dans l'atelier. [...] Quelques jours plus tard, j'arrive à exécuter cette opération un peu plus vite, presque aussi vite que Karim lorsqu'il me l'avait montré le premier jour. J'ai saisi où glisser les pales de mon outil afin de limiter mes efforts manuels. Néanmoins, je peine toujours à introduire la cuve entre ses voisines en colonne. C'est alors qu'un des ouvriers du quai me donna un conseil qui me facilita grandement la tâche. Cet ancien voyant mon bricolage technique suggérera : « *je pense que tu devrais sortir la cuve du dessous, pour les ranger ensuite toutes les deux.* » En effet, son astuce m'évite bien des efforts. Pourquoi m'échiner à faire passer l'objet dans un espace exigü alors que ces cuves sont munies de roulettes ! En les empilant sur le quai avant de placer cette colonne parmi les autres, je gagne un temps précieux. Je le remercie pour ce conseil qui m'est très précieux dans un quotidien où les coups de mains des permanents ne sont pas monnaie courante. (Notes de terrain.)

¹ CHORON-BAIX Catherine, 2000. « Transmettre et perpétuer aujourd'hui », *Ethnologie Française*, vol. XXX n° 3, p. 358.

² Ce transpalette électrique permet le stockage de marchandise en hauteur. Voir photos 32, p.245.

³ Plusieurs années d'intérim m'ont donné une certaine dextérité pour le maniement des transpalettes manuels, mais, aussi étrange que cela puisse paraître, je ne m'étais alors jamais servi d'un tel instrument.

La recommandation de mon collègue permanent ne visait qu'à me faciliter la tâche. Nos travaux respectifs se situaient sur deux registres bien distincts¹. Sur une période de plusieurs semaines il ne me sollicitera qu'une seule fois pour l'aider à soulever un fût sur le quai de livraison. Le cariste (ou l'agent de quai) délivre ici à l'intérimaire une *combine*, qui relève d'un savoir-faire logistique, qu'il a développée dans son activité quotidienne.



38. Vue du quai extérieur de la laverie des « Compos » (Robertet)
De gauche à droite: cuves carrées empilées, fûts d'alcool, cheminée des « absolus » et containers plastiques.
(Cl. P. Rosini)

Ce que l'on transmet

La notion de combine, que Didier Schwint place au cœur du travail de l'artisan², est « *une catégorie indigène essentielle pour définir la compétence*³ ». Pour l'auteur, les combines sont le fruit d'une routinisation du travail, elles englobent et se déclinent en des combines d'outillage, corporelles ou procédurales, qui sont liées aux matières travaillées, etc. Nous avons vu à quel point ces éléments étaient fondamentalement changeants et instables dans le quotidien des intérimaires sans cesse confrontés à de nouveaux travaux. L'absence de régularité rend plus difficile la maîtrise de ces savoir-faire qui marquent et constituent les groupes professionnels.

¹ Les « coups de mains » qui ponctuent les journées de l'agent de nettoyage découlent des sollicitations des ouvriers de l'atelier et non de ceux du quai.

² SCHWINT Didier, 2005. Op. cit.

³ Ibid., p.522. L'auteur la définit « *comme une manière de faire simple et efficace, adaptée à chaque situation et créée par l'artisan* ».

Ces combines ne sont pas uniquement observables chez les artisans. Chaque profession, aussi « rationalisée » soit-elle, nécessite des adaptations techniques de ce type¹. Toutefois, elles se présentent sous diverses formes et se révèlent parfois essentielles dans certains secteurs. Il s'agit parfois de composer avec les objets disponibles sur les lieux de travail : détourner des outils ou réutiliser des matériaux d'une manière ingénieuse. Ces dispositifs techniques sont souvent improvisés, informels, « bricolés » et relèvent parfois du « système D ». A propos des travailleurs des chantiers qui interviennent dans les réseaux d'égouts, Agnès Jeanjean écrit :

« Les systèmes D peuvent être, abandonnés, oubliés ou réutilisés sur d'autres chantiers et parfois transmis à d'autres ouvriers. [...] Ces savoirs, tout comme ceux que valorisent les égoutiers, sont en marge des savoirs officiels, mêlent des éléments hétérogènes, ont une dimension affective et singularisent chaque ouvrier, en même temps qu'ils le lient à son groupe professionnel par le biais des quelques relations privilégiées et d'échanges qu'il y a développés, même si ceux-ci sont rares et fugaces² ».

Ainsi, on peut repérer des savoir-faire qui, au-delà des procédures officielles, permettent aux ouvriers de composer avec chaque configuration qu'ils rencontrent en dépit de l'absence de matériel ou de l'inadéquation de leurs moyens de travail aux exigences de l'activité. La transmission de ces techniques entraîne des échanges et des liens qui participent à situer le travailleur au sein d'un groupe, d'une équipe et d'un métier³. En effet, les « systèmes D » font partie intégrante du métier surtout lorsque le milieu de travail, le chantier en l'occurrence, est en constante évolution. C'est par le biais de ces pratiques que les travailleurs peuvent décrypter les subtilités d'une tâche ou d'un outil, par exemple. Lorsqu'elles sont partagées ces techniques constituent le groupe professionnel⁴. Groupe professionnel dont les intérimaires sont le plus souvent exclus, juridiquement et symboliquement, du fait de l'hétérogénéité et de la « volatilité » de cette main d'œuvre⁵. Aussi, on peut constater que les conseils des permanents ne sont délivrés aux débutants, et temporaires de surcroît, qu'avec parcimonie. A

¹ Voir *supra*.

² JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.176.

³ Agnès Jeanjean délivre le témoignage d'un intérimaire à ce propos. Voici sa retranscription : « *Des fois je me régale avec les vieux, si tu t'entends bien avec eux, ils t'apprennent des trucs, des systèmes pour pas se fatiguer, des trucs plus rapides, plus efficaces qui te sortent d'affaire quand il te manque par exemple une brouette. Des systèmes qu'ils ont mis au point tout seul, ou qu'un autre leur a appris, et qui te servent après. Ils ont eu le temps d'en trouver des choses pour gagner du temps, pour éviter de se crever ou de s'esquinter. Et comme ça d'un chantier à un autre, j'ai pris des choses aux vieux, des choses qu'on ne t'explique pas ailleurs, mais que les vieux, s'ils t'apprécient, ils te les montrent.* » Ibid.

⁴ TORNATORE Jean-Louis, 1991. Op. cit., p.103.

⁵ Ainsi, il n'est guère surprenant que les travailleurs temporaires soient généralement placés à la marge de la transmission de ce type de savoir-faire. L'exclusion des intérimaires vis-à-vis du partage de ces techniques adaptées aux aléas de la pratique les situent, une fois encore, hors du métier.

la fois rares et précieux aux yeux de la plupart des intérimaires, ils agissent également sur les conditions concrètes de leur activité de travail.

Il s'agit parfois d'un simple geste ou d'une position corporelle plus appropriée à la pratique, comme nous pouvons le voir dans l'extrait suivant (issu de l'immersion à la plonge du Club Méd.) :

Jean-Pierre (titulaire de 35 ans) est très rapide, il place une pile d'assiette sur le bord de la machine afin d'en caler un maximum dans les emplacements du tapis roulant. Dans un premier temps, j'essaie de l'imiter. Puis, en constatant mon inefficacité, je me contente de lui fournir des assiettes que j'ai précédemment empilées. Il importe d'enchaîner des séries identiques de couverts pour faciliter le travail des autres plongeurs situés à la sortie de la machine. Lors d'une accalmie relative, Jean-Pierre me lance : « *le problème c'est que tu es droitier, comme moi. Et du coup tu es mal placé.* » En effet, ma position vis-à-vis de la machine oblige à manipuler les objets de la main gauche. Je profite que Jean-Pierre aille ranger les racks de verres pour prendre sa place. A son retour, il m'observe quelques instants et me dit : « *Je vais te donner un autre tuyau. Quand tu as ta pile d'assiettes devant toi comme ça. Sers-toi que du pouce de ta main gauche. Elle ne bouge pas, il n'y a que le pouce qui te sert à les pousser. Après la droite elle ne fait que ranger. Tu vois.* » Effectivement, j'économise des mouvements, du temps et de l'énergie, sans parler des taches de nourriture sur ma tenue. (Notes de terrain.)

La transmission de ces « tactiques » techniques, qui ne sont pas regroupées dans un savoir normé et systématique, sont au cœur des processus d'apprentissage. Celle-ci est composée de « *bloc de gestes démonstratifs et de commentaires oraux*¹ » comme a pu le faire remarquer André Leroi-Gourhan. Les praticiens plus expérimentés montrent et les néophytes imitent. A ce propos, Roger Cornu pointe la différence essentielle entre expliquer et montrer² dans les situations de transmission au travail. L'auteur explique qu'il ne s'agit pas pour le novice de seulement recopier les autres pour pouvoir effectuer son apprentissage mais qu'il doit également apprendre à prévoir. Pour connaître une activité, il faut être capable de la comprendre, déchiffrer les signes pertinents et savoir anticiper les événements tout au long de son déroulement. La cohérence pratique qui ouvre à la maîtrise, à la prévision et aux régularités d'un travail s'obtient progressivement. Ce sens des situations fait généralement

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p.66.

² CORNU Roger, 1991. Op. cit.

défaut aux intérimaires, surtout les premiers temps¹. Mais, comme nous venons de le voir, il arrive que les intérimaires bénéficient de l'expérience des ouvriers permanents dès leurs premiers jours. Ces astuces pratiques revêtent la forme de conseils discrets et apparemment anodins mais qui peuvent atténuer les maladresses des travailleurs temporaires. L'inculcation de ces savoir-faire est résolument pratique, elle se définit au cours de l'action. La dimension empirique de ces savoirs où les gestes (leur mémorisation et leur incorporation) priment sur l'exactitude des termes s'observe aux travers des mots² que les travailleurs mobilisent : il s'agit de « tuyaux », de « trucs », de « combines », etc. :

« T'apprends petit à petit, à force de voir les autres travailler, de voir comment eux ils font ; leurs trucs, les tuyaux qu'on te donne et tout... T'es de plus en plus à l'aise, t'as de l'expérience. J'allais dire que c'est presque une bonne école, parce qu'on voit la différence, comparé à un mec qui débute ou qui a toujours fait le même travail. »
(Florent, 28 ans)

Sur la durée, ces « maillons » de chaîne opératoire, mis bout à bout, façonnent une pratique plus efficace chez les travailleurs qui se les approprient. L'apprentissage de ces techniques permet aux intérimaires de s'économiser, voire de les reproduire dans d'autres configurations, d'autres missions. Elles sont le liant qui permet de donner la continuité d'une formation toujours partielle, faite de tâches à la fois hétérogènes et récurrentes. A partir de ces expériences singulières, propre au parcours de chacun, les intérimaires disposeront de bases sur lesquelles des techniques plus spécifiques pourront s'agréger. Les plus anciens d'entre eux auront, au fil du processus d'apprentissage, développé la capacité³ d'effectuer une série toujours plus importante d'opérations. Pour le dire trivialement, ils seront capable de faire parce qu'on leur a appris à faire, parce qu'un ouvrier expérimenté aura donné de son temps pour leur apprentissage. Et, au-delà des connaissances acquises, c'est l'insertion des intérimaires parmi les autres salariés qui en sera facilitée.

¹ Il leur faut simultanément trouver les moyens de prévoir les effets de leurs actions et se préparer aux modifications probables de leurs travaux. Cette anticipation ne réside pas uniquement dans des situations marquées par la polyvalence mais s'insère également dans la succession des tâches parcellaires et définies par avance ; l'anticipation se fera dans l'optique de ne pas entraver les suivantes. Néanmoins, le déroulement de l'activité reste obscur et aléatoire pour les intérimaires qui viennent d'arriver. Il leur est donc difficile de déployer les schèmes opérationnels qui n'interviennent pas directement sur la tâche en cours de réalisation mais qui régissent l'organisation de cette succession. Ces ajustements inscrits dans le présent ne peuvent s'effectuer que par l'expérience. Les intérimaires seront alors tenus d'anticiper des conséquences qu'ils ne peuvent pas toujours deviner.

² Sur ce point, je renvoie à l'ouvrage collectif : D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. Op. cit.

³ La capacité est ici entendue comme la maîtrise de savoir-faire techniques obtenus par l'apprentissage.

Savoirs partagés et sentiments d'appartenance

Ces conseils sont également le signe que le travailleur temporaire n'est pas totalement « transparent¹ » aux yeux des titulaires. Thibaut, intérimaire de 19 ans, le dit avec force : « quand on t'explique un truc, qu'on apprend une astuce, t'as l'impression d'exister dans les yeux de l'autre. Et ce n'est pas si courant en intérim. » C'est en un sens la reconnaissance que l'on effectue un « vrai » travail aussi déprécié et temporaire soit-il. Parvenir à maîtriser les savoir-faire qui le constituent ouvre à l'autonomie et à la reconnaissance de ses pairs². Ces conditions d'apprentissage favorisent l'appropriation personnelle des techniques.

« J'étais trop content quand j'ai réussi à faire rouler les fûts comme les anciens. Tu sais, sur la tranche. C'est un vieux qui m'a montré. Après les titulaires, ils me regardaient plus pareil. Même dans les autres usines » (Jérôme, intérimaire de 29 ans). Ici, le plaisir de réussir à effectuer une tâche (difficile, contraignante, voire angoissante au prime abord) en étant guidé par des conseils bienveillants est une source de fierté pour le travailleur temporaire. Il considère que déplacer aisément un fût de plusieurs dizaines de litres apparaît comme une espèce de « plus-value », comme le signe d'une maîtrise que l'intérimaire a en plus ou, du moins, en commun (ou en partage³) avec les ouvriers permanents. Ces connaissances et ces savoir-faire partagés contribuent à inscrire le travailleur temporaire dans un groupe, dans une équipe de travail⁴. Ces capacités techniques permettent également de justifier sa place parmi les autres : en les maîtrisant l'intérimaire n'est plus obligé de prouver que sa présence n'est ni illégitime, ni inutile⁵. François Sigaut écrit :

« Activité et identité sont inséparables. L'utilité (économique) a une importance déterminante, dans la mesure où, en dehors du jeu, il ne peut pas exister (autre hypothèse absurde) d'activités foncièrement inutiles. Mais sur le plan des motivations de l'action, l'utilité ne vient qu'en second. Ce qui vient en premier, c'est le désir d'identité, désir qui ne peut être satisfait que par la conscience d'appartenir à un groupe, non pas passivement comme un simple numéro, mais comme quelqu'un dont le savoir-faire est

¹ Expression fréquemment utilisée par les intérimaires pour décrire leur position dans les unités de production.

² Françoise Hatchuel note que « la question du rapport au savoir est avant tout celle du lien et de l'autonomie du sujet. » HATCHEL Françoise, 2007. Op. cit., p.137.

³ L'expérience partagée qui constitue une des voies principale de l'appartenance. Sur ce point, je renvoie aux travaux de Joël Candau qui considère que l'étude des « manières partagées d'être au monde est [...] la raison d'être de l'anthropologie », comme il l'écrit dans un texte portant sur le savoir-faire, le partage et la subjectivation dans le métier de médecin légiste : CANDAU Joël, 2009. « Expérience sensorielle, subjectivation et partage : le corps des médecins légistes », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit., pp.221-242.

⁴ HATCHUEL Françoise, 2007. Op. cit., p.37 : « Enseigner, c'est donc aussi transmettre des valeurs et des places, et cette transmission s'effectue dans l'acte même d'enseignement. »

⁵ Comme le souligne Christian Bromberger : « la maîtrise de savoirs spécifiques est un emblème, parmi d'autres, de l'appartenance collective. » BROMBERGER Christian, 1986. « Les savoirs des autres », *Terrain*, n°6, p.5.

reconnu par les autres. Il y a dans cette reconnaissance un véritable plaisir, qui, c'est vrai, s'exprime assez rarement, mais qu'on peut mesurer aux souffrances qui surviennent quand cette reconnaissance est refusée, quand le lien est rompu. L'action technique me socialise, m'identifie, fait de moi tel membre de tel groupe, c'est-à-dire une personne. C'est pourquoi j'y prends toujours du plaisir, même quand les tâches qui me sont affectées sont subalternes, pénibles, répétitives¹. »

Ici encore la réflexion de François Sigaut permet de souligner que la transmission des savoir-faire implique les notions, centrales en anthropologie, d'identité, d'appartenance et de reconnaissance. Pour l'auteur, c'est le partage des savoirs qui fonde l'apprentissage et qui contribuent à inscrire l'individu dans le groupe². Aussi, il insiste sur les souffrances qui surviennent lorsque la transmission du savoir-faire peine à s'établir et que le travailleur n'est pas reconnu pour son activité, quelle que soit sa nature. Matthieu (intérimaire de 26 ans) en témoigne :

« Le problème c'est qu'on ne t'explique que rarement ce que tu dois faire, comment tu dois le faire, de quelle manière... Moi, ce qui m'embête, c'est plus la manière de te donner le travail, comment t'es traité. Comme si tu comptais « pour du beurre » ! Et que ce que tu fais n'a pas beaucoup d'importance. »

Nous avons déjà vu (chapitre 3) que les tâches confiées aux intérimaires sont généralement déconsidérées par les salariés permanents. Toutefois, Matthieu évoque ici une nouvelle dimension de ce dénigrement qu'il lie à la manière dont sont « expliquées » ces tâches. La dévalorisation des activités renvoie une fois de plus à celle des travailleurs qui les effectuent. A défaut d'un minimum de stabilité et quelques perspectives d'avenir, les travailleurs temporaires ne pourront ni changer de tâches et ni accéder à une formation reconnue. A Profalu, un intérimaire (Cédric, 28 ans) me dira à ce propos : *« il faut rester longtemps avant qu'on te forme, ici. En général, il faut que tu te tapes toute la merde pour que, peut être, au bout d'un moment, quelqu'un s'intéresse à toi. »* Pour être formés, les intérimaires devront faire leurs preuves, comme l'on fait ses armes, en passant par ces postes considérés comme

¹ SIGAUT François, 2009. « Techniques, technologies, apprentissage et plaisir au travail... », *Techniques & Culture*, 52-53, p.46.

² « Dans l'apprentissage, le groupe transmet à ses nouveaux membres la somme des expériences que ses membres partagent entre eux et qui les identifient comme tels. Et de ce fait, l'apprentissage n'est pas seulement acquisition de savoirs, c'est aussi l'acquisition d'une identité, celle de membre du groupe où ces savoirs sont reconnus et valorisés parce que partagés ». Ibid., p.43.

« périphériques » par les autres ouvriers¹. Et ce n'est qu'après un certain temps que les intérimaires se verront confiées des tâches habituellement réservées aux titulaires. Le manutentionnaire réalisera les tâches du magasinier-stockiste à Profalu, l'agent de nettoyage assistera l'agent de production à Robertet, etc. Durant cette période d'apprentissage explicite le statut symbolique de l'intérimaire évoluera : des ouvriers le prendront en charge et des liens se créeront avec la situation d'apprentissage. Il n'est pourtant pas évident que cette formation arrive à son terme. L'arrêt de mission est alors vécu avec (encore) plus d'amertume : « *Lorsque ma dernière mission a été stoppée, j'étais vraiment dégoûté. Ça faisait plus d'un an que j'y travaillais, on commençait à me former, je m'entendais bien avec les autres ; et voilà, je repars à zéro. C'est dégueulasse* » (Diego, 29 ans). La temporalité, incertaine pour le travailleur, qu'impose l'emploi intérimaire interfère une fois de plus dans la constitution d'un savoir-faire stabilisé.

« SAVOIR-FAIRE-AVEC », MISSIONS ET TRANSMISSION

A l'issue de ce chapitre, nous pouvons constater que les travailleurs temporaires sont censés être capables de réaliser de nombreuses activités du moment où ces tâches ne nécessitent pas une formation longue et approfondie. Dans une organisation de la production qui postule l'interchangeabilité fonctionnelle de la main d'œuvre, il n'est pas surprenant qu'aucun dispositif ne soit consacré à la formation de ces travailleurs « contingents ». Encore une fois, les travailleurs temporaires ne sont pas des apprentis mais des « aides » et leur « *fonction essentielle est de huiler la machine productive* », pour reprendre l'image qu'empruntent Geneviève Delbos et Paul Jorion à propos des enfants de paludiers². Nous avons également vu que leur régime d'embauche contribue à les maintenir à la marge de certains savoir-faire. Bien que la passation des savoirs entre ouvriers aux statuts distincts ne pas soit totalement absente, le *turn-over* ne favorise ni l'appropriation, ni la diffusion des connaissances. Pourtant, c'est par l'expérience pratique, sur la durée et ponctuée des conseils des plus anciens, que la transmission de savoir-faire s'opère. François Sigaut souligne que : « *Transmettre un savoir, c'est placer quelqu'un dans les conditions les meilleures pour qu'il puisse acquérir lui-même ce savoir, à l'aide de ces propres ressources sensorielles et mentales*³. » Ce savoir-faire est

¹ Encore faut-il qu'ils puissent occuper leurs fonctions assez longtemps et qu'ils puissent saisir les opportunités incertaines qui s'ouvrent à eux. C'est durant cette période que sera jugée leur « employabilité » à la condition de remplir certains critères (ne pas être trop vieux, trop faible, trop récalcitrant, etc.).

² DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. Op. cit., pp.112-113.

³ SIGAUT François, 1991. Op. cit., p. 42.

constitué d'erreurs, de répétitions et d'innovations, autant d'éléments qui ne sont transmissibles qu'avec le temps. C'est ce temps qui fait défaut aux intérimaires. Aussi, nous pouvons conclure que l'aspect « temporaire » des missions d'intérim entrave la transmission des techniques non-formalisées qui s'appliquent à l'activité quotidienne.

Une fois accoutumés à leurs activités, plus à l'aise avec leurs tâches du moment, les intérimaires peuvent néanmoins compter sur certaines habitudes techniques qui rendent le travail plus facile à supporter. Mais cet apprentissage est battu en brèche à chaque fin de mission. Les habitudes fraîchement acquises – comme l'agencement des espaces et la manipulation des outils, les adaptations rythmiques et comportementales – deviennent obsolètes devant les nouvelles configurations. Les travailleurs temporaires renouent alors avec l'hésitation, la maladresse et l'indétermination qu'engendre la position du débutant qui doit incorporer les logiques du travail auquel il vient d'être assigné ; car comme le souligne André Leroi-Gourhan « *toute expérience concrète prends ses premières références dans le support corporel, en situation (comme l'expriment les différentes acceptions de ce mot), c'est-à-dire par rapport au temps et à l'espace perçus corporellement*¹. » Régulièrement déplacés, les intérimaires doivent retrouver leurs marques. S'ajuster aux lieux qu'ils découvrent, composer avec les matières qu'ils manipulent, s'habituer aux outils qu'ils utilisent, etc., constituent autant d'obstacles à affronter à chaque nouvelle affectation². Sur la durée, ces travailleurs parviennent néanmoins à développer des manières d'agir qui permettent de composer avec ces configurations variables. Chaque intérimaire sera capable d'effectuer les tâches commandées avec une aisance ou une rapidité plus ou moins grande en fonction de ces expériences passées. Finalement, le savoir-faire des travailleurs temporaires correspond à un « savoir-faire-avec », avec des éléments matériels et avec des collègues sans cesse changeants. Il reste que ces capacités techniques ne suffisent pas à ce que leurs missions se poursuivent, il faudra aussi qu'ils développent des liens avec leurs collègues permanents ; comme nous allons le voir à présent.

¹ Ibid., p.106.

² « *Avant d'avoir appris, on ne voit que les obstacles à surmonter ; par la suite, l'habitude masque les ressorts de l'habileté, le savoir-faire devient imperceptible, comme englouti.* » STROOBANTS Marcelle, 2008. Op. cit. pp.167-168.

Deuxième Partie

S'inscrire dans les collectifs

Catégories, relations sociales et aspirations à la stabilité

Dans la première partie de cette Thèse, je me suis attaché à décrire la place des intérimaires avec la division sociale et technique du travail pour angle principal. Nous avons vu que ces travailleurs devaient composer avec des activités hétérogènes, dans des configurations mouvantes et sans toujours pouvoir ancrer leur expérience dans la durée. Des rapports sociaux ont été mis à jour au fil de ces premiers chapitres : des rapports hiérarchiques de subordination - au travers de la répartition des postes et de la délégation des tâches - mais également des rapports interpersonnels et collectifs - en ce qui concerne la transmission des savoir-faire notamment. Ce dernier point nous a conduits un peu plus sur un domaine qui sera l'objet principal de cette seconde partie, celui des relations sociales entre intérimaires et titulaires.

Au fil des chapitres suivants, il s'agit d'explorer plus en avant ces relations entre différentes catégories de salariés, à partir de terrains délimités. Pour cela, je m'attacherai à analyser l'insertion de la main d'œuvre temporaire dans le « groupe ouvrier¹ » sans pour autant négliger les nombreuses subdivisions internes qui le travaillent. En effet, les mutations de la production et de la formation, le déclin de la syndicalisation, la segmentation du système d'emploi, la précarisation du travail, etc., sont autant de facteurs qui empêchent de considérer le groupe social ouvrier comme une entité homogène et unifiée². Les nombreux travaux d'ethnologie et de sociologie de l'entreprise, des organisations ou des institutions, ont également mis en évidence les partitions et les frontières qui structurent ces divers champs. Les chercheurs y ont relevé des oppositions récurrentes : entre les ateliers et les bureaux, entre secteurs, entre diverses positions hiérarchiques, entre générations, entre sexes, etc. Denis

¹ Sur l'histoire contemporaine, les modes de construction et de déconstruction (dans les discours et dans les faits) du « groupe ouvrier », je renvoie à l'ouvrage : BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, [1999] 2004. Op. cit.

² ECKERT Henri, 2006. Op. cit., pp.12-13.

Guigo, par exemple, a souligné les clivages (principalement de nature hiérarchique) qui frappent l'*ordre symbolique* caractéristique des organisations modernes¹. Nous allons voir que ces différenciations affectent également les statuts et nous prêterons une attention spécifique à la dichotomie qui oppose ouvriers permanents et temporaires. Cette partition contractuelle des salariés est particulièrement saillante dès lors qu'il est question du travail ouvrier en usine² ou sur les chantiers³ (étant donné que l'industrie et le bâtiment sont les secteurs qui ont le plus recours au travail intérimaire).

Dans un premier temps, je m'attacherai à montrer comment s'expriment les divisions entre ces travailleurs. Dans ce sens, le Chapitre 6 décrit directement les *processus de catégorisation* qui s'appliquent à la main d'œuvre intérimaire. Nous verrons les principes classificatoires mis en œuvre par les titulaires pour composer avec la circulation des différents intérimaires qu'ils côtoient. Les désignations, les plaisanteries et les tests dont les travailleurs sont l'objet seront traités à partir de leurs effets sur l'intégration et l'exclusion de ces derniers. A l'issue de ce chapitre, nous disposerons d'éléments supplémentaires pour saisir le *parcours* des intérimaires dans les unités de production.

Le Chapitre 7 sera consacré à ce dernier point. Nous verrons de quelles manières la composition de l'équipe et l'organisation de la production participent à définir la place des travailleurs temporaires dès le début de leurs contrats. Celle-ci évolue et je m'emploierai à décrire comment ces salariés peuvent être peu à peu inclus parmi les titulaires. Nous nous interrogerons sur le rôle des stéréotypes que développent les ouvriers permanents à propos des intérimaires, de leur mise à la marge symbolique et matérielle. Tantôt partenaires, tantôt responsables, les embauchés doivent encadrer les travailleurs temporaires, coopérer avec eux et se faire juges de leur activité. Nous allons voir que ces ouvriers contribuent souvent à écourter les contrats des nouveaux venus ou, à l'inverse, s'impliquent pour que les intérimaires puissent poursuivre leurs missions et appuient leurs candidatures à une embauche directe.

Enfin, le Chapitre 8 vise à éclairer les dimensions subjectives qui contribuent à l'implication des intérimaires sur leurs lieux de missions. Il s'agira de prêter attention à leurs *aspirations*. Ce dernier point se révèle être un critère de classification majeur pour les titulaires qui vont différencier les travailleurs temporaires en fonction de leurs usages de cette forme d'emploi.

¹ GUIGO Denis, 1994. *Ethnologie des hommes, des usines et des bureaux*, Paris, L'Harmattan.

² Voir à ce sujet : BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1993. Op. cit..

³ Sur ce point, voir par exemple : JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit.

Nous pourrions constater que les projets que nourrissent les intérimaires interviennent aussi dans leurs *modes d'engagement*¹. De même, la durée potentielle et les possibilités que chaque contrat peut offrir vont agir non seulement sur l'implication des travailleurs temporaires mais également sur les relations qu'ils entretiennent entre eux. Ainsi, nous verrons que les contraintes qu'ils partagent peuvent amener à des solidarités ponctuelles mais n'aboutissent pas nécessairement à une cohésion durable. Bien souvent, ce n'est que lorsque les intérimaires travaillent ensemble, c'est-à-dire en groupe et que leur mission débute et s'achève en même temps, qu'un collectif statutaire uni peut voir le jour. A l'inverse, les salariés temporaires, peuvent s'opposer les uns aux autres afin de gagner des positions plus favorables dans les unités de production. Comme nous pourrions le constater, les rapports de forces entre intérimaires naissent le plus souvent lorsque les possibilités d'améliorer leur situation sont limitées et inégalement distribuées.

¹ Frédéric Lordon écrit : « *Se sentir mobilisé ou vaguement réticent, ou encore révolté, engager sa force de travail avec enthousiasme ou à contrecœur, ce sont autant de manières d'être affecté comme salarié, c'est-à-dire d'être déterminé à entrer dans la réalisation d'un projet (d'un désir) qui n'est pas d'abord le sien.* » LORDON Frédéric, 2010. *Capitalisme, désir et servitude*, Paris, La fabrique, p.13.

Chapitre 6

Catégories, classements et relations de travail

DOMAINES DE CLASSIFICATIONS

« Les anthropologues s'intéressent professionnellement aux principes de classifications populaires. Celles-ci comportent de nombreuses subdivisions classificatoires et correspondent en dernière instance à des jugements d'ordre moral et politique. »

Mary Douglas¹

Je propose dans un premier temps de focaliser mon propos sur les premiers échanges entre intérimaires et titulaires afin de mettre en relief leur caractère classant. Ceci au travers des *catégorisations* internes et informelles dont les intérimaires sont l'objet (les façons dont-elles s'expriment et les critères qui les fondent). Il s'agira d'observer les points de vue des intérimaires et des titulaires participant de cette co-construction de catégories qui relèvent d'un processus « d'étiquetage » (pour employer la terminologie d'Howard Becker²). Permettent-elles à l'intérimaire de construire une place spécifique alors qu'il intègre un groupe de travail déjà formé ? Peut-il les refuser, s'en contenter, voire tenter de les orienter à son avantage ? Enfin, ces catégorisations vont-elles favoriser l'insertion du travailleur dans l'atelier ou, au contraire, le cantonner à un « rôle » étroitement corrélé au caractère temporaire de son contrat ?

En effet, nous verrons que ces assignations d'identité ne sont pas toujours valorisantes, ou acceptées. Les *réactions* à ces désignations (ce que Ian Hacking nomme « *looping effect*³ ») feront évidemment parties intégrantes de l'analyse. Prêter attention aux relations aux plaisanteries et aux surnoms qui en découlent permettra ainsi d'en examiner les modalités. Nous allons voir combien les relations entre ouvriers - médiatisées par des termes d'adresses,

¹ DOUGLAS Mary, 2004. *Comment pensent les institutions*, Paris, la découverte, pp.92-93.

² BECKER Howard, 1985 [1963]. *Outsiders*, Paris, Métailié.

³ Comme le souligne Ian Hacking, la question de la désignation est directement liée à des émotions sociales car, contrairement aux objets, les personnes réagissent et vont être affectées par la manière dont elles vont être désignées. HACKING Ian, 1995. « The looping effect of human kind », *Casual Cognition* (coll.), Oxford, Clarendon. pp. 351-384. Pour une réflexion anthropologique sur ces théories, voir DOUGLAS Mary, 2004. Op.cit., pp.142-146.

des modes d'interpellation et d'identification - expriment un rapport à l'autre (le subordonné en l'occurrence) et lui confèrent une place¹.

La durée de la mission et les critères de catégorisation

Jusqu'ici, nous avons vu que les intérimaires pouvaient être isolés et n'avoir que peu de relations avec les titulaires. Placés à l'écart des autres salariés, ils effectuent un contrat plus ou moins long puis sont remplacés par d'autres intérimaires. Parfois, la présence des travailleurs temporaires dans les unités de production est si courte qu'elle empêche toute relation de se former. Différents intérimaires occupent un poste de travail pour une durée limitée, perpétuant ainsi une circulation ininterrompue tout au long de l'année. D'autres fois, les travailleurs temporaires sont amenés à rester durant de longues périodes à ces places « d'intérimaires » (Chapitre 3). Dès lors, l'anonymat qui frappe généralement les salariés temporaires ne peut s'exprimer aussi nettement. Lorsque les intérimaires côtoient leurs collègues permanents durant plusieurs mois, qu'ils coopèrent et se familiarisent avec eux tout en s'habituant au travail, etc., leur position de travailleurs « extérieurs », d'inconnus, voire d'étrangers, ne peut se maintenir avec autant de prégnance. La durée de la mission et la proximité avec les autres salariés ont donc évidemment une importance non-négligeable dans la (re)connaissance de l'autre. Aussi, une entreprise retiendra particulièrement mon attention dans ce chapitre : Profalu. Ayant fréquenté ce terrain durant plusieurs années, je prendrai principalement le secteur du « Brut² » de cette usine comme un point fixe me permettant d'observer les processus de catégorisation mis en œuvre par les ouvriers permanents sur différentes « classes » d'intérimaires. Ce qui n'empêchera pas de comparer ces classifications à l'aune d'autres terrains observés et d'autres missions décrites au cours d'entretiens. Il reste que la fréquentation prolongée de cette usine m'a permis de collecter de nombreuses données sur les modes de relations entre ouvriers permanents et temporaires.

En relisant mes carnets de terrain, j'ai pu constater des processus de catégorisation récurrents dans les discours sur les intérimaires. En premier lieu, les titulaires soulignent généralement

¹ Le caractère classant et fédérateur des mots, des discours, des surnoms, des termes d'adresse et de référence a déjà été souligné par de nombreux auteurs qui se sont penchés sur leurs usages au travail. Voir notamment : DUVAL Maurice, 1992. « Paroles de marins : gestion de la parole à bord d'un cargo long courrier », *Ethnologie française*, XXII, n°3 ; GALLENGA Ghislaine, 1993. « Rhétorique de la communication interpersonnelle en situation de travail : pouvoir et parole dans un organisme de crédit », *Langage et société*, n°63 ; « Les termes d'adresse dans un bureau parisien », *L'Homme*, XXXI, n°3 ; HASSOUN Jean-Pierre, 2000. « Le surnom et ses usages sur les marchés à la criée du Matif », *Genèses*, n°41 ; JEANJEAN Agnès, 1999. Op. cit. ; LE CHENE Monique, 2004. « Usage et transmission des surnoms dans un village albanais d'Italie du Sud », *L'Homme*, n°169, p.153-171.

² Voir la description à la p. 53 de cette Thèse.

l'hétérogénéité de la main d'œuvre et des travailleurs temporaires qu'ils ont côtoyés. Et des galeries de portraits sont régulièrement dépeintes dans les conversations de l'atelier (et les entretiens libres) durant lesquelles les titulaires énumèrent les « cas » les plus marquants. Les ouvriers du « Brut » disent souvent voir « *de tout* » :

« *Ça va du taulard multirécidiviste, au jeune étudiant qui teste l'intérim comme job d'été. Il y a eu des arabes, des noirs, des espagnols, des français... Tous les pays sont passés chez nous. Les intérimaires, c'est généralement des jeunes mais il y a eu aussi des vieux, même une femme, pour te dire ! En fait, on a eu vraiment de tout : un boxeur qui faisait toujours des pompes, beaucoup de « drogués », comme des gars sérieux. De tout ! » (David, 31 ans, titulaire).*

Lorsque David évoque les « aides préparateurs¹ » temporaires passés par le « Brut », il déclare qu'il est difficile de définir de manière univoque ce « type² » de travailleurs. Les découpages que David opère pour exprimer la diversité des intérimaires qu'il a rencontrés seront repris, sans les réifier, afin de mettre en évidence les façons dont les classements influent sur les relations qu'entretiennent ces salariés aux statuts divers. Ceci afin de postuler que l'intérim (et la rotation de la main d'œuvre qu'il implique) engendre un mode particulier de catégorisations et d'évaluations mutuelles entre ouvriers permanents et temporaires. Les choix des domaines de classification que je vais balayer ici sont multiples et très classiques. L'âge, le sexe, l'origine sociale ou ethnique, les goûts et les styles vestimentaires, sont autant d'éléments générateurs de distinctions dans le monde social³.

L'âge de l'intérimaire

En France, les intérimaires sont généralement jeunes (les deux tiers ont moins de 35 ans et presque un tiers moins de 25 ans⁴). Toutefois, de plus en plus de travailleurs âgés sont amenés à passer par l'intérim pour obtenir un emploi. Souvent évalué sans être demandé, l'âge de

¹ Je rappelle que le poste « d'aide préparateur » (ou de « manutentionnaire » selon les intitulés figurants sur les contrats de mission) à Profalu est exclusivement occupé par des intérimaires. J'ai moi-même occupé ce poste durant plus d'un an, sans que la question de mon embauche ne soit sérieusement évoquée.

² Toutefois, nous verrons que ce titulaire, comme la plupart des ouvriers permanents et temporaires, applique régulièrement la catégorie « *d'intérimaire* » et tient un discours global sur cette main d'œuvre (« *les intérimaires sont...* »).

³ Évidemment, il ne s'agit pas de confondre ces modes de catégorisation indigènes avec le travail d'analyse, mais d'en souligner le caractère typique ainsi que l'invocation redondante de ces critères dans des situations où des travailleurs se rencontrent et rendent compte les uns des autres.

⁴ Voir *supra* (pp.13-16). GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit, p.10. De ce fait, il est fréquent que les titulaires usent du terme « jeune » lorsqu'ils parlent des travailleurs temporaires (du type : « *le jeune qui travaille avec nous en ce moment* »).

l'intérimaire a des effets directs sur les conduites des salariés qui « l'accueillent ». Dans les entretiens et dans les observations, il est apparu que les ouvriers permanents montraient une attitude plus « respectueuse » vis-à-vis des intérimaires plus âgés qu'eux. David (31 ans, titulaire à Profalu) déclare :

« C'est pas évident quand c'est des intérimaires plus vieux que moi. C'est plus dur de donner des ordres. Je les brusque moins mais souvent les gars c'est des bosseurs. Avec certains on rigole bien aussi. Mais c'est les premiers jours qui sont difficiles, quand tu ne connais pas les gens et que tu leur donnes des trucs à faire. C'est clair qu'avec les jeunes, je m'embête moins. »

La présence de travailleurs plus âgés à des postes généralement occupés par des jeunes engendre un certain malaise chez les ouvriers. Dans cette situation, l'âge et la position hiérarchique sont en inadéquations.

Les postes les plus pénibles (physiquement et symboliquement) sont généralement réservés aux « jeunes » travailleurs qui, après les avoir occupé assez de temps, pourront être affectés à une place moins contraignante. La laverie en usine est, comme nous l'avons vu (Chapitre 3), un de ces postes. Au cours d'une mission, Fabienne (48 ans, agent de production à Robertet) déplorait que l'agence d'intérim ait placé un « sénior » (André, 54 ans) à la vaisselle : *« c'est pas un poste pour quelqu'un de son âge. C'est pas normal qu'il se retrouve là alors qu'il a travaillé toute sa vie »*. Ces travailleurs qui, selon les aléas de leurs carrières, sont amenés à devoir travailler en intérim se retrouvent régulièrement placés à ces postes de « jeunes ». Cette situation a également été jugé « anormale » par plusieurs intérimaires au cours de cette recherche. Ainsi, Jérôme (29 ans), dit qu'il se fait un point d'honneur à aider les « anciens » :

« Ça fait vraiment de la peine de voir des vieux qui sont intérimaires. Moi, je viens toujours donner des coups de mains. Pas qu'aux anciens d'ailleurs. Mais lorsque je vois qu'ils ont du mal et tout, je les aide. Comme ma mission comme cariste de la dernière fois. Il y avait une dame qui faisait le ménage dans l'atelier et, peuchère, elle avait du mal à mettre les gros sacs pleins dans les containers. Alors, je descendais du Fenwick¹ pour aller l'aider. Les autres, ils n'avaient pas intérêt à me dire quelque chose. C'est vrai, ce n'est pas normal qu'un intérimaire soit vieux. »

¹ Chariot élévateur.

Tous les intérimaires ne font pas preuve d'une telle compassion et les travailleurs plus âgés rencontrés sur le terrain m'ont fait part de leurs difficultés à trouver des missions correspondant à leurs qualifications. Ces intérimaires ont souvent travaillé durant de longues années dans des usines qui s'en sont séparés pour divers motifs. Comme André, 54 ans, qui a été ajusteur pendant plus de trente ans avant que son usine ferme ou Patrick avoisinant la soixantaine qui intervient dans l'entreprise qui a racheté l'usine de parfum qui l'employait précédemment. Les titulaires qu'ils côtoient tiennent généralement compte de leurs parcours heurtés. Le « *mépris croisé* » entre jeunes et vieux mis en évidence par Stéphane Beaud et Michel Pialoux¹ (qui correspond dans une large mesure au couple embauchés/intérimaires) s'en trouve bouleversé. En intérim par dépit, ces ouvriers enchaînent les missions courtes. « Handicapés » par leur âge, ces intérimaires ne pourront plus être embauchés de manière durable par les entreprises utilisatrices qui leur préfèrent des ouvriers plus jeunes et prêts à « faire leurs preuves ».

○ Des étudiants à l'usine

Les « jeunes » intérimaires peuvent être grossièrement divisés en deux catégories selon l'usage qu'ils font de cette forme d'emploi². Pour certains, l'intérim est une voie d'accès vers l'embauche durable. Ces travailleurs temporaires sont généralement dépourvus de diplômes et souhaitent, au fil de leurs missions, trouver une place qui leur convient. D'autres réalisent ponctuellement des contrats d'intérim durant les vacances scolaires. Il arrive cependant qu'ils travaillent durant plusieurs années, ponctuellement mais régulièrement, en intérim. Ces intérimaires « de passage » ne souhaitent pas pour autant rester parmi leurs collègues permanents.

Les titulaires ont généralement un discours dépréciatif sur les compétences de ces intérimaires : « *les pires intérimaires : c'est les étudiants. Ils s'en foutent. Les jeunes qui veulent vraiment bosser, ils déconnent aussi. Mais quand il faut y aller ils sont là.* » (Eric, 40 ans, titulaire à Profalu). Ainsi, les rapports qui se développent entre embauchés et temporaires sont influencés par la situation scolaire des nouveaux venus. Par exemple, lorsqu'un

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.323-330. Voir également ECKERT Henri, 2006. Op. cit., pp.144-146. Sur cette question et à partir d'une lecture ethnologique des savoir-faire et de l'éthos différenciés entre « jeunes » et « anciens », voir : DELBOS Geneviève, 1983. « Savoir du sel, sel du savoir », *Terrain*, n° 1, pp. 11-22.

² Ce point sera développé au Chapitre 8 de cette Thèse.

intérimaire « jeune » arrive dans l'atelier du « Brut », les titulaires lui demandent très vite s'il fait des études ou s'il cherche du travail.

Josselin (intérimaire de 24 ans, en attente d'une situation professionnelle en rapport avec ses études de marketing) exprime bien cet aspect :

« J'ai remarqué que les étudiants passent un peu pour des gars qui n'ont jamais bossé, « c'est des fiottes » quoi... Moi j'arrive avec mon bonnet, habillé à l'arrache [négligé] avec des blagues à l'ancienne et tout, ils ne peuvent pas me considérer comme ça. Et puis, tu te montres dans les discussions par les endroits où t'as bossé, alors que dans d'autres milieux tu ne dis pas « j'ai bossé deux mois à Profalu, trois semaines là-bas... » Tu t'étends pas sur ce sujet. C'est les étiquettes qu'on te colle, tu te sens sondé sur ce que tu fais dans ta vie. Des fois t'as pas envie de t'intégrer avec tout le monde mais, en usine, les mecs, t'es obligé de les voir. »

Je n'aborderai pas ici la question des aspirations des intérimaires (ni de l'instrumentalisation probable de leur désir de stabilité, voir Chapitre 8). Toujours est-il que cette situation de co-présence contraint régulièrement les intérimaires à faire part de leurs projets et de leurs souhaits de carrière. Tous ne souhaitent pas partager ces informations, d'autant plus lorsqu'ils ont la sensation que de divulguer leur situation scolaire peut contribuer à les discréditer. Josselin, comme d'autres intérimaires, pense que les titulaires seront plus méfiants vis-à-vis d'un étudiant et qu'il lui sera plus difficile d'être considéré comme un travailleur « à part entière ».

Les étudiants disent fréquemment avoir le sentiment d'être mis à l'épreuve. Dans les entretiens, comme sur le terrain, ils estiment que leurs compétences sont davantage remises en cause : « *Pour eux si t'es étudiant, t'as deux mains gauches* » (Guillaume, 23 ans). Mais, plus que la situation scolaire, c'est parfois leurs manières d'être qui sont sujet à caution. En effet, il arrive que certains jeunes intérimaires détonnent dans le « décor » de l'usine. Ce fut le cas à Profalu où, durant la période estivale, plusieurs intérimaires « étudiants » se sont succédés dans l'atelier. Louis (45 ans) et de Ricardo (28 ans), deux salariés fixes¹, eurent une discussion à ce sujet durant leur pause, en fin d'après-midi. Voici la retranscription de leur échange :

Ricardo engage la conversation à propos des « boulets » envoyés par Adecco : « *c'est quoi ces mecs ? Des étudiants ? Ils étudient quoi ?* ».

Louis répond : « *Qui Nicolas ?... Ah, le « jeune ». Informatique je crois* ».

¹ Suite à un conflit, Louis a été rétrogradé quelques mois auparavant du statut de chef d'atelier à celui de préparateur de commande dans l'équipe qu'il supervisait.

Ricardo : « *Ouais ... mais il est relou. Il n'est pas si jeune pourtant... Il a 25 ans. »* »

Louis : « *Il fait gamin. Ma fille elle aurait dit : « C'est une gamate ! » »* »

Ricardo : « *Et l'autre, là... « Bulle fixe ». »* »

Louis : « *Thomas ? »* »

Ricardo : « *Ouais, Thomas, le futur ingénieur. Il est pédé lui où quoi ? Il est toujours là content de tout... Les deux ils courent partout, ils se jettent par terre pour faire passer les sangles sous les fardeaux. Je leur ai dit : « oh, faut s'calmer les gars, vous ne serez pas payés plus. » Mais je pense même pas que c'est pour ça. Ils font comme ça que tu sois là où pas. J'en avais jamais vu des comme ça. »* »

Louis : « *C'est sûr que ces gars là ils ont rien à faire en usine. C'est parce que c'est l'été, on a des étudiants¹. »* »

Ricardo : « *Ouais, mais faut qu'ils arrêtent l'intérim. Ou qu'ils fassent des inventaires, des trucs comme ça. Parce que là ils ne vont pas faire long feu. »* (Conversation enregistrée)

Plus que la charge de travail abattue, c'est la manière de travailler de ces intérimaires qui est ici en question. Leurs façons peu orthodoxes de procéder furent l'objet de nombreuses réflexions : une ardeur à la tâche, un investissement excessif, un enthousiasme déplacé, etc. Leurs parcours, sans que l'origine sociale ne soit clairement précisée, étaient également mis en cause : l'école privée de l'un et le savoir théorique de l'autre. Mais c'est avant tout leurs impairs « comportementaux » qui agaçaient le plus les permanents. Les propos de ces intérimaires étaient considérés comme « naïfs » et contrastaient avec le cynisme généralement perceptible dans les discussions de l'atelier. Tout – dans leurs discours, dans leurs manières de se tenir, dans leurs conduites perçues comme infantiles (malgré les plaisanteries quotidienne dans ce secteur de l'usine), etc. – semblait éloigné de la sociabilité ouvrière. Le zèle et l'enthousiasme de ces intérimaires devenaient le signe d'un manque de maturité. Ainsi, au travers d'opinions et de conduites aux antipodes de l'*ethos* ouvrier², ces jeunes correspondaient, trait pour trait, au stéréotype de « l'étudiant ».

¹ Durant cette discussion, j'ai évoqué mon statut d'étudiant mais Louis et Ricardo m'ont interrompu en disant que, malgré mon âge, je n'avais « rien de comparable » avec ces intérimaires. Le fait d'avoir travaillé avec eux durant plusieurs années, mon *hexis* et ma manière de parler me plaçaient, selon eux, de leur côté. De plus, nous avons tissé des relations de sympathie, voire d'amitié, ce qui explique, en partie, ce jugement favorable me concernant.

² Je ne postule pas ici l'existence d'un *ethos* collectif et partagé, d'une éthique ouvrière dénuée de clivages et de contradictions. Toutefois, un relativisme excessif conduirait à ignorer les manières qu'ont les individus de se positionner et de s'opposer en fonction d'un ensemble de valeurs (qui ne peuvent être séparées de trajectoires sociales partagées).

Le qualificatif d'étudiant est généralement entouré d'une connotation péjorative. Lorsque, dans les conversations sur les intérimaires, les titulaires disent : « *c'est un étudiant* » cette information semble dévaluer les capacités de leur partenaire temporaire¹, sauf si cette phrase est accompagnée d'une précision concernant ses qualités. C'était le cas d'Alban, Docteur en immunologie. Sa présence a déclenché de nombreuses réflexions du type : « *on est dans X-Files, qu'est ce que tu fous là ? Moi j'ai même pas le CAP et toi t'es docteur...* ». Dès son arrivée, le niveau scolaire de cet intérimaire a été l'objet de discussion pendant toute la journée de travail². Cet intérimaire, considéré comme sympathique et travailleur, s'est très bien inséré au sein de l'équipe du matin malgré les appréhensions des premiers jours. David et Khamis (titulaires du matin) me dirent un jour à propos d'Alban : « *finalement il bosse et il se débrouille bien*³ ». Cet intérimaire s'est montré proche des ouvriers, sans condescendance, ni prétention ; ce qui est « *rare* » selon David qui lui fit remarquer un jour que : « *toi, t'étais financé par l'ARC et tu balayes à Profalu avec nous, alors que ceux d'en haut [les bureaux] se la jouent, alors qu'ils ne servent à rien...* ». Les diplômes d'Alban devenaient une ressource pour faire face au mépris, ressenti par l'ouvrier, de certains employés de l'encadrement. Au cours d'un entretien, David rajouta « *je n'aime pas les intérimaires « intellos », ce qui m'énerve le plus c'est les prétentieux* ». Faire preuve d'immodestie, imposer ses goûts ou étaler ses connaissances étaient des conduites qui agaçaient le titulaire.

Au cours de cette recherche, les salariés permanents ont souvent déploré que « *les jeunes pensent tout savoir* », qu'ils ont « *un avis sur tout* », opposant ainsi leur savoir théorique au « *bon sens* » pratique (pour reprendre les termes de Louis, 45 ans). La figure de « l'étudiant » est régulièrement mobilisée par mes interlocuteurs pour exprimer une distance. Les jeunes travailleurs temporaires ayant stoppé leur cursus scolaire l'évoquent également pour exprimer des situations que d'autres (« *les étudiants* ») n'auraient probablement pas pu comprendre ou endurer. Comme nous pouvons voir dans les propos de Ronan (25 ans) lorsqu'il décrit son premier jour en intérim :

« Mon premier jour à Profalu, c'était spécial. On est allé avec le chef [d'équipe] se débarrasser du « rebut » et du « bois » à M. [le ferrailleur]. Là bas y a des montagnes de

¹Ces étudiants sont souvent appelés, les « Bac +5 ». « Bac + 5 » est un surnom qui désigne tous les étudiants qui effectuent des études supérieures, quel que soit leur niveau.

² Alban a impressionné tout le monde avec l'intitulé de sa recherche qu'il dû répéter à plusieurs reprises, à chaque visite d'autres employés dans l'atelier : « Utilisation des cellules dendritiques comme cellules présentatrices d'antigènes de tumeur à des fins d'éducation lymphocytaire in vitro »...

³ Encore une fois, bien que son travail effectif ait une importance non négligeable, ce jugement est fortement influencé par les « compétences de membre » qui lui ont peu à peu été attribuées.

ferrailles, c'est le bordel, on dirait Sarajevo, y a des machines comme dans Terminator qui soulèvent la ferraille. Bon je pense qu'il a hésité à m'amener à cause des magouilles avec les cornières. Mais il a dû se dire que je ne serais pas trop surpris. J'ai quand même halluciné quand on est allé dans un campement de gitans du Plan pour déposer le bois. A la va-vite. J'ai halluciné, mais... Ç'aurait été un petit étudiant il aurait pris peur ! ».

Ronan prend la figure de « l'étudiant » pour appuyer son discours. Surpris par la nature des tâches commandées, il postule qu'un « *petit étudiant* » aurait été davantage « *choqué* ». J'ai pu relever de nombreux récits exprimant l'étonnement (vis-à-vis des conditions de travail, de l'ambiance, etc.) de ces jeunes travailleurs¹. Ce premier contact avec l'intérim dans sa partie la « moins qualifiée » s'éloigne généralement des conceptions du travail qu'ils avaient développées avant de l'exercer réellement.

Les nouveaux intérimaires sont souvent surpris par des négligences vis-à-vis des règles de sécurité, par la nature des relations ou par la forme des conflits entre ouvriers, par exemple.

Ces différents aspects apparaissent dans les propos de Josselin (24 ans) lorsqu'il évoque ses premiers pas à l'usine alors qu'il était encore étudiant : « *Moi, à l'époque, j'avais 21 ans et je sortais de mon IUT commerce. J'avais bossé dans la restauration, des snack-bars et tout. Mais je n'avais jamais vu ça. Surtout lorsque le chef s'est battu avec un camionneur. Ils se sont pris la tête parce qu'il attendait qu'on le décharge. Moi je croyais que les conflits au travail se réglaient plus ou moins calmement ou avec la direction. Là, ça part comme dans la rue. [Il décrit l'altercation]. Je n'avais pas cette conception du travail [...] J'ai été surpris à l'époque, mais maintenant que j'ai fait plein de missions dans ce type d'usine, je peux comprendre qu'on peut en arriver là. Dans ce contexte. Finalement, c'est pas plus mal parce qu'ils réglaient ça entre eux et ça n'a pas d'influence avec la direction* ». Après quelques jours, la tension entre les deux hommes est retombée et cet événement sera considéré à Profalu comme une anecdote parmi d'autres². Contrairement à cet intérimaire, aucun ouvrier ne se déclara « choqué » ou surpris par l'altercation. Ces décalages peuvent amener à des réflexions qui poussent certains « jeunes » à tenter de comprendre, d'interpréter, à faire preuve d'empathie ou, au contraire, se distinguer de ces pratiques qu'ils jugent choquantes.

¹ Ronan n'avait alors qu'une expérience professionnelle limitée à quelques petits boulots « au noir », dans les jardins ou la maçonnerie.

² Ces situations tendues sont courantes dans « *des collectifs du travail individualisés qui sont en quelque sorte minés par des rivalités minuscules, où naissent sans cesse des microconflits susceptibles de dégénérer en bagarres* » : BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a. Op.cit., p 183.

Dans la même usine, deux intérimaires ont adopté cette posture et ont déclaré à « l'ethnologue-intérimaire » : « *c'est que des bourrins en usine* » (Julien, 22 ans) ou « *Il y a que des vieux ivrognes là bas !* » (Greg, 21 ans).

Si les intérimaires se sentent jugés à chaque instant, nous voyons qu'eux aussi peuvent émettre des jugements sur les conduites des ouvriers permanents : à propos de leur consommation d'alcool ou, plus souvent, de cannabis, de leurs manières rudes de s'exprimer ou de régler les conflits, de leurs plaisanteries jugées un peu lourdes et de leurs provocations larvées vis-à-vis des « bureaux », ou encore de leur refus systématique de se rendre en salle de pause préférant s'asseoir sur un carton devant la porte de l'atelier, etc. C'est-à-dire, un ensemble de conduites considérées comme incohérentes par ces jeunes intérimaires « fraîchement » sortis du système scolaire¹ ou encore étudiants. La distance symbolique qui sépare ces « jeunes » des ouvriers permanents (anciens intérimaires pour la plupart) s'exprime nettement lorsqu'ils dénoncent ces conduites sans les comprendre.



39. Titulaires et intérimaires en pause (Profalu)
(Cl. P. Rosini)

Pourtant ces rencontres « forcées » ne sont pas toujours frappées d'incompréhensions mutuelles et peuvent être perçues comme une source d'enrichissement. David qui, employé depuis presque dix ans à Profalu, a côtoyé de nombreux intérimaires de « passage » tenait à rajouter au cours d'un entretien :

« Etudiants ou non, c'est pas le problème. Y en a qui servent à rien, mais des fois y en a qui apportent plein de trucs, leurs passions... ça se voit surtout au niveau de la musique et des discussions. Comme en ce moment, c'est un jeune en BTS. Mais c'est pas un con. Il

¹ Ici encore, les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (ibid.) offrent une analyse approfondie de ce clivage.

fait du raï, il apporte ses CD, on les écoute, on rigole bien. C'est souvent les intérimaires qui rythment la vie de l'atelier. Et tout le monde apprend de tout le monde ».

Ainsi, dans l'atelier et grâce à la main d'œuvre passagère, de nombreuses influences se mêlent. Selon David s'est un moyen de « s'évader », de « casser la routine » d'un travail monotone. Ainsi, à chaque « séjour » d'intérimaires, des cassettes, des CD, Mp3, des photos et surtout des produits culinaires circulent. Il arrive que les salariés mangent des gâteaux marocains autour d'une bouteille de Limoncello pendant que la radio sature sur les basses du zouk et du ragga, en exclusivité de la Guadeloupe. Ce dernier point, qui n'est pas « typique » de l'intérim, permet de souligner que, comme l'origine sociale, l'origine ethnique ou régionale est en question dès les premiers jours des intérimaires.

Des rapports ethnicisés

Dans son étude sur les chantiers de BTP, Nicolas Jounin¹ met en évidence que les discriminations racistes sont souvent corrélées avec la place et le statut des travailleurs. Par exemple, l'auteur montre comment les Portugais sont perçus comme des « petits chefs », incarnés ethniquement, car ils sont surreprésentés dans les postes d'encadrement. De même, que les travailleurs Maliens sont considérés comme des manœuvres et que les manœuvres sont forcément intérimaires². Ces ouvriers du bâtiment sont régulièrement interpellés par un « Mamadou » aussi englobant qu'humiliant. Les intérimaires peuvent être les victimes de discriminations, ou être témoins de celles-ci, mais ils ne peuvent que difficilement réagir sans que le risque de perdre leur emploi n'apparaisse. Nicolas Jounin souligne ainsi que « *Les humiliations sont rendues possibles, et efficaces, que par l'infériorité et la précarité de leurs cibles – ici des manœuvres intérimaires, qui peuvent être renvoyés à tout moment.*³ ». Loin des chantiers parisiens, j'ai pu observer le même type de phénomènes au cours des diverses missions qu'il m'a été donné d'observer. Toutefois, dans une moindre mesure. Je pense que ce type de relations ne peut pas se déployer avec autant de violence et, surtout, être autant généralisées au sein d'unités de production plus restreintes malgré le racisme parfois clairement affiché dans certains ateliers⁴. Il reste que l'ethnicité comme le statut sont

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit.

² Ibid., pp. 210-215 ; pp.19-46.

³ Ibid., p. 27.

⁴ Ainsi, plusieurs intérimaires m'ont fait le récit de missions qu'ils ont dû abandonner suite aux réflexions racistes de certains titulaires.

régulièrement invoqués et demeurent des critères de catégorisations importants. « *On revient toujours aux origines* » selon David (titulaire à Profalu).

Les usines n'échappent pas non plus à l'ethnicisation des rapports. Les différences phénotypiques sont l'objet de questions posées à l'intérimaire, dès que l'occasion se présente. Le salarié peut regarder le nom de famille de l'intérimaire sur sa feuille d'heure, afin de le questionner sur ses « origines » : « *d'où ça vient ce prénom ?* », « *t'es Tunisien ?* », etc. Puis, petit à petit, ces éléments viennent nourrir les échanges dans l'atelier

Ainsi, lors d'un accroissement temporaire d'activité à Profalu, une équipe de nuit avait été formée. Nous travaillions avec David, jusqu'à l'arrivée de l'équipe du matin. Farid (intérimaire de 26 ans) prit place au poste de la « prépa », accompagné d'un autre intérimaire, et me dit : « *Ils m'ont mis à l'ordi parce que Ricardo est en arrêt. Sinon j'aurais dû être avec toi de nuit* ». David l'interrompit en disant : « *Mais quand ils ont vu que c'était un arabe et un italien [seuls, la nuit dans l'usine], ils ont vite changé d'avis [sourires].* » Les catégorisations ethniques s'expriment souvent sur le registre de la plaisanterie.

Les plaisanteries les plus courantes sont celles qui regroupent, ce que Maurice Duval nomme, les « *oppositions culturelles*¹ ». Et les appartenances régionales sont souvent mobilisées, peut-être plus facilement que les différences nationales. L'accent, par exemple, peut être un marqueur identitaire. De même, un nom breton, basque, corse est vite identifié ; il devient l'objet de réflexions et de plaisanteries. Il faut que ce type de « *paroles à rire*² » s'effectue dans un cadre particulier, qui s'apparente à un affrontement symbolique (comme nous allons le voir, *infra*, dans ce chapitre). Paradoxalement, le fait de manier des différences présumées (ici les usages sociaux des catégories ethniques) participe d'une certaine manière à marquer une appartenance commune (qui se situe au delà de l'ethnicité³). Encore faut-il savoir les mobiliser sans froisser la cible de ces blagues, comme nous allons voir dans l'extrait suivant.

Cédric (intérimaire de 29 ans, potier de formation et aide préparateur à Profalu) était bien accepté dans l'atelier grâce à son sens de l'humour et sa jovialité des premiers temps. Pourtant, son contrat ne fut pas reconduit après la fermeture annuelle de l'usine. Un titulaire m'expliqua les raisons de ce choix : « *Au début avec Cédric, « le motard », on n'arrêtait pas de déconner, il n'arrêtait pas de chambrer tout le monde. Il chambrait*

¹ DUVAL Maurice, 1992. Op. cit., p.374.

² Pour une étude approfondie des plaisanteries, voir l'ouvrage collectif : DAPHY Eliane, REY-HULMAN Diana (dirs), 1998. *Paroles à rire*, Paris, INALCO.

³ Pour plus de précision sur ce point et notamment le dérèglement du système de plaisanterie au travail et de ces blagues dites « racistes » en usine, voir BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op.cit pp. 178-179.

Khamis sur le fait qu'il soit Arabe. On le fait tous, et avec toutes les nationalités, mais c'est pour déconner... Lui, on s'est aperçu qu'il était quand même sérieux dans le fond. Alors, après les vacances, on ne l'a pas rappelé ». Ici, c'est le racisme de l'intérimaire qui aura été la cause de son renvoi.

Si les paroles à rire ont un caractère fédérateur, elles marquent également des oppositions. Elles doivent être partagées pour être acceptées et *vice-versa*.

Aussi, c'est souvent sous le registre de la plaisanterie que les titulaires commencent à tester les réactions, la susceptibilité et le sens de l'humour d'un nouvel intérimaire. Cela prend bien souvent la forme d'une « relation à plaisanterie » c'est-à-dire « *une relation d'irrespect permis* » selon la célèbre expression de Radcliffe-Brown. Ronan (intérimaire de 25 ans) illustre bien ce processus : « *Moi au début c'est mon prénom qui choque. Quand je dis que c'est Breton c'est parti les blagues sur les bretons, puis une fois épuisé y a les blagues sur les italiens... donc mon nom de famille. C'est jamais très méchant.* ». A Profalu, comme dans nombres d'unités de production, une forte dichotomie s'opère dans les discours entre les « *gens du nord* » et « *ceux du sud* ». Ces distinctions peuvent aller loin : Jérôme (intérimaire de 28 ans dans une longue mission en usine d'arômes) m'exposait les discussions animées entre employés d'origine italienne autour du schisme entre les italiens du Nord, considérés comme plus travailleurs, et ceux du Sud, qualifiés de plus paresseux dans l'imaginaire historique¹. Ayant un nom à consonance italienne, la question lui fut immédiatement posée. Quelques années plus tard, ses « origines » furent à nouveau mobilisées alors qu'il travaillait temporairement dans une PME (qui fonctionne comme un grossiste en articles de cuisine et salle de bains) :

« On me l'a dit qu'après, mais moi au début on a cru que j'étais un « arabe ». Il y en a un qui avait dit : « lui, il s'appelle Mouloud ». Bon... [Silence] C'est pas vraiment du racisme mais il y en a beaucoup qui ont des propos racistes, alors que le ¾ ils sont pas d'ici, ils sont du Nord. Avec un mec de Toulon on arrête pas de les chambrer ».

Ces propos reflètent bien la logique de ces rapports « ethnicisés » et identitaires où les oppositions opèrent sur des niveaux sans cesse différents.

Ces divisions s'appliquent également aux lieux de résidence des temporaires. Regarder la feuille d'heures de l'intérimaire permet ici encore de savoir quelle agence l'envoie : Adecco ou Satt à Profalu. Les intérimaires qui travaillent dans cette usine sont principalement

¹ Voir SCHOR Ralph, 1996. *Histoire de l'immigration en France*, Paris, Armand Colin / Masson, p.52.

originaires des villes de Grasse ou de Cannes La Bocca. Et les titulaires attribuent des caractères présumés aux intérimaires selon leurs agences et leurs villes d'origine : « *ceux de Satt*¹ *sont plus sérieux, ils viennent d'un peu partout alors qu'avec Adecco on est quasiment sur de tomber sur un Grassois* » (Laurent, 28 ans, titulaire à Profalu). David rajoute : « *à Grasse, il y a que des voleurs, des magouilleurs. Et c'est pas que les arabes et les gitans. Regarde le chef, il est de chez toi. Faut se méfier.* » L'apparente violence de ces propos doit être relativisée. David taquine l'intérimaire, sachant qu'il réside depuis toujours dans cette ville, tout en ayant conscience de l'absurdité de son discours. Lui-même étant régulièrement moqué par les autres employés sur son accent « ch'timi ». En effet, les ouvriers permanents sont eux aussi la cible de ces classements. Et ces frontières symboliques peuvent parfois davantage agir comme un facteur d'intégration que de stigmatisation. Des sentiments d'appartenance, de *communalité*, de *connexité* et de *groupalité* (pour reprendre l'analyse de Rogers Brubaker²) naissent de ces catégorisations. Ces affiliations peuvent être mobilisées dans les discours au travers du folklore, des patois régionaux, d'histoires, etc. L'appartenance à un même quartier peut également être mobilisée par les intérimaires³. Du continent jusqu'aux quartiers les subdivisions identitaires semblent infinies. Mais d'où qu'il vienne l'intérimaire est avant tout « jugé » sur un aspect qui paraît bien plus subjectif : l'attitude et l'apparence.

L'attitude et l'apparence

Les caractéristiques que sont l'âge, le sexe, la physionomie, la démarche, le timbre de voix, etc., sont autant d'éléments qui caractérisent la « *façade personnelle* » des individus pour reprendre l'outillage conceptuel d'Erving Goffman⁴. Je prendrai ici la distinction, qu'opère l'auteur, entre les « manières » et « l'apparence » qui forment les deux principes constitutifs de la façade des individus. Sous le terme imprécis de « manières » il faut voir des indices qui autorisent les partenaires à présumer des intentions et des comportements futurs des individus

¹ Mais même au sein des travailleurs passés par Satt, s'opère une distinction entre ceux de La Bocca ou de Vallauris et ceux venus des petites villes des alentours.

² Voir BRUBAKER Rogers, 2001. « Au delà de l'identité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 139, p. 79.

³ Comme nous le montrent Beaud et Pialoux : « *Les jeunes des cités font bloc, mettent entre parenthèses leurs rivalités lorsqu'ils se retrouvent au travail, et se soudent face aux « racistes », la force du nombre contraignant ces derniers à adopter un profil bas* ». BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a.Op.cit. , p 175.

⁴ GOFFMAN Erving, 1973a. *La mise en scène de la vie quotidienne*, T. 1, Paris, Les Editions de minuit, pp.30-33.

qu'ils côtoient¹. L'apparence sera ici considérée dans son sens le plus commun à savoir ce que l'on voit d'une personne lorsqu'elle se présente, son *allure*. L'habillement retiendra particulièrement notre attention dans la mesure où il comporte un ensemble de signes qui nourrissent les discours des ouvriers permanents sur les temporaires.

○ Les manières

Dans les unités de productions où les équipes de travail sont restreintes l'arrivée d'intérimaires s'accompagne généralement des commentaires des titulaires. L'attitude globale des nouveaux arrivants alimente des spéculations sur leurs « caractères » présumés. Seront-ils sympathiques ou antipathiques, sociables ou renfermés, timides ou volubiles, dociles ou rétifs, volontaires ou velléitaires, etc.? Ainsi, les intérimaires sont rapidement classés à partir de maigres indices comportementaux : « timides », « déconneurs », « agressifs », « prétentieux », etc. Souvent, ils sont comparés d'emblée à leurs prédécesseurs : « *il me fait penser à...* », « *ça doit être un râleur comme untel* ». Les comparaisons, plus ou moins valorisantes, sont parfois énoncées devant les intérimaires en question. Renaud Sainsaulieu témoignait déjà de ces catégorisations lorsqu'il occupait un poste de travail en usine :

« Dans cet univers humain très pesant et pourtant très flou, émergent des rôles particuliers qu'on affecte d'autant plus facilement aux individus que c'est un moyen de compenser les difficultés à entrer dans leur monde intérieur. On cherche à mettre une étiquette sur chacun : le mouchard, l'égoïste, le râleur, le clown, le tire au flanc, etc. On se servait des signes extérieurs pour désigner les gens ; chacun est ainsi enfermé par les autres dans un trait de sa personne : le rouquin, le grand, le gros, le tordu... Au delà des avatars de la personnalité et de l'humeur qui alimentent le rêve, une réalité tragique est celle de se sentir assigné pour la vie à ce travail simplifié, aux cadences, aux ateliers clos, aux horaires trop longs, quand il ne s'agit pas du travail d'équipe ou des trois huit, qui bouleversent la vie extérieure² ».

Cet aspect soulevé par le sociologue des organisations reste très prégnant dans le cas des intérimaires qui sont très rapidement catégorisés. La circulation de la main d'œuvre pose un cadre d'interaction qui ne favorise pas les nuances et le processus d'étiquetage semble être amplifié par le *turn-over*.

¹ Ibid.

² SAINSAULIEU Renaud, 1988.Op.cit, p.26.

Ces catégories se construisent à partir de détails qui paraissent insignifiants mais sont souvent considérés comme révélateurs par les titulaires. Petit à petit certaines situations vont venir nourrir ces classements, le tutoiement en est un bon exemple. Les intérimaires doivent généralement tutoyer les permanents et vouvoyer le chef d'atelier jusqu'à ce qu'ils estiment pouvoir faire autrement ou jusqu'à ce que ce dernier les y invite. Ces règles linguistiques peuvent varier d'une unité de production à l'autre et les travailleurs temporaires doivent s'y adapter afin de trouver la « *bonne distance* ». J'emprunte ce concept à Denis Guigo qui, par le biais des termes d'adresses, réaffirme qu'« *une organisation industrielle apparaît comme un ordre symbolique particulier où s'exerce plusieurs logiques de différenciations, de caractères généralement hiérarchiques*¹ ». Les titulaires sont également sensibles à la manière dont les intérimaires saluent les autres, s'ils serrent la main aux ouvriers des différents ateliers, s'ils enlèvent leurs gants ou non, s'ils tendent leur poignet, s'ils disent bonjour systématiquement², etc. Nous allons le voir dans la description qui suit :

Le matin à Profalu, les ouvriers des secteurs voisins viennent généralement saluer leurs collègues qui travaillent en horaires décalés. Ce matin Thierry, du « laqué », arrive avec un nouvel intérimaire qui traîne des pieds et s'arrête à une dizaine de mètres de David, sans lui serrer la main. Un peu surpris, David lance ironiquement : « *Il a peur ton intérimaire ou quoi ?!* ». Il fait mine de grogner en sa direction tandis que Thierry lui répond : « *Il est nouveau, il n'a pas encore l'habitude* ». Puis, l'intérimaire engage la discussion avec un autre temporaire (Nicolas, « *l'étudiant* » décrit précédemment par Ricardo) qui a du mal à manipuler un fardeau suspendu au pont électrique. Malgré son apparente difficulté à maîtriser le va-et-vient du palonnier, le jeune intérimaire ne lui prête pas assistance. Paradoxalement, c'est l'intérimaire en difficulté qui sera rappelé à l'ordre. Eric (titulaire du « brut ») tape dans ses mains pour appeler « son » intérimaire. Puis David lance ironiquement « *arrête Nicolas ou on appelle l'intérim [l'agence]* ». Le nouvel intérimaire semble extérieur à la scène, ni gêné, ni agressif : spectateur. Eric se rapproche et lui tend ostensiblement la main pour le saluer. Le jeune lui serre la main avec son gant. Eric lui dira : « *tu pourrais enlever ton gant pour dire bonjour, c'est plus poli et un peu plus propre, non ?* » (Notes de terrain).

¹ GUIGO Denis, 1991b. Op. cit., p. 54.

² Selon David Lepoutre, le fait de se serrer la main à chaque rencontre et à tous les gens qu'on croise constitue « *un code de rencontre populaire que l'on retrouve, identique, chez les adultes en milieu ouvrier. Code duquel se distingue justement le code de présentation bourgeois* » LEPOUTRE David, 2001. *Cœur de Banlieue*, Paris, Odile Jacob, p.113-114. Voir également et sur un terrain outre atlantique : WACQUANT Loïc, 2002. Op. cit., p.69.

Nous voyons, qu'à peine entré dans l'atelier et dès les premiers instants de son contrat, l'intérimaire enchaîne une série d'impairs comportementaux. Mes collègues seront unanimes : « *il ne fera pas long feu* ». Effectivement, leur prédiction s'avérera exacte et sa mission ne durera que quelques jours. Une démarche nonchalante, « l'oubli » de saluer ou de porter assistance aux autres sont autant d'éléments qui donnent à penser aux titulaires que cet intérimaire n'est pas à sa place. Ces indices lisibles dans les corps, les postures et les actes sont « *montés chez l'individu non pas simplement par lui-même, mais par toute son éducation, par toute la société dont il fait partie, à la place qu'il y occupe* », comme le soulignait déjà Marcel Mauss¹.

Il reste que la méconnaissance des lieux, du travail et des relations entre les ouvriers assigne généralement les intérimaires à adopter une attitude effacée (ou une *présence discrète* comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents). Les plus expérimentés restent en retrait et calquent leurs attitudes sur celles des ouvriers permanents. Les facilités de révocation inhérentes à cette forme d'emploi encouragent généralement les intérimaires à faire preuve de discrétion, à faire « profil bas ». Par ailleurs, il est périlleux pour un intérimaire de prendre parti lorsque les titulaires s'opposent entre eux.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) exprimera cette posture particulière au cours d'une mission. Ses propos témoignent de la « *juste distance*² » à observer mais qui fait souvent défaut aux novices :

« *C'est sûr, j'étais du côté de [untel], ça nous arrangeait tous*³. *Mais le petit jeune là, il a pris des risques à prendre parti. Ça va pas l'aider, pour le coup, de répondre à un titulaire. Moi, je sais maintenant qu'il ne faut pas faire ça en intérim. Vaut mieux rester dans son coin et attendre qu'ils s'arrangent entre eux. [...] L'attitude des petits jeunes, elle leur sert à ne pas se laisser marcher sur les pieds. Etre trop entreprenant avec le boulot ou avec les gens, ça en fait partie. Mais c'est souvent maladroit comme manière de faire sa place. Moi je faisais pareil à mes premières missions. Mais t'as l'air faux, quoi, pour montrer, ta manière de t'adapter. Moi, c'était la première mission la plus mauvaise. Ça c'est mal passé, mais c'est là que j'ai le plus appris. J'étais plus en retrait après, plus observateur. Et je le vis mieux maintenant. Je sais que je ne vais pas être*

¹ MAUSS Marcel, 2004. Op. cit., p.372.

² Pour employer l'expression de Denis Guigo : GUIGO Denis, 1991b. Op. cit.

³ Il était question de déplacer du matériel, des cabines d'essayage en l'occurrence, et deux employés s'opposaient quand à notre parcours. L'un des titulaires souhaitait que l'on passe par l'issue de secours (ce qui nous évitait de nombreuses manœuvres avec l'objet encombrant). Son collègue s'y opposait en disant que nous allions salir le magasin à cause des flaques de boues sur le trajet improvisé que nous allions emprunter.

« sur le coup » dès le début. Et ça passe mieux comme attitude. Et en plus tu sais mieux comment faire et comment être avec le temps. »

Ainsi, les intérimaires devront composer avec les « caractères » des salariés permanents qu'ils rencontreront. Les travailleurs temporaires devront faire leur place sans les gêner, au risque de voir leur mission s'achever précipitamment.

○ La dégaine

Au même titre que les conduites (les façons de parler, de saluer, d'occuper l'espace, de travailler, etc.), l'apparence physique des intérimaires participe des processus de catégorisation. Une coupe de cheveux, une manière de s'habiller ou de s'exprimer, sont des signifiants qui alimentent les mécanismes de l'étiquetage. Surtout lorsque les travailleurs temporaires ont des vêtements « civils », donc de leur « choix ». En effet, les intérimaires sont vêtus avec leurs effets personnels lorsque l'entreprise ne leur impose pas un uniforme¹. Ces habits seront parfois inappropriés. Des baskets « trop » neuves, des vêtements trop onéreux seront l'objet des sarcasmes des titulaires². Aussi, les travailleurs inexpérimentés revêtent parfois des tenues inadaptées.

Au cours d'une mission de déplacement de matériaux, en horaires de nuit, j'entendis des titulaires s'esclaffer à propos d'un jeune intérimaire étrangement accoutré : *« T'as vu sa dégaine ? Regarde ses pompes. Il s'est cru en boîte de nuit ou quoi. Je suis curieux de voir comment il va finir demain matin. »* Les travaux des intérimaires sont généralement salissants. De ce fait, il est rare que les travailleurs temporaires « s'apprêtent » lorsqu'ils effectuent des missions de manœuvres ou de manutentionnaires. *« La tenue de l'intérimaire ? C'est jean, t-shirt, baskets ou chaussures de sécurité »*, déclare Ronan (intérimaire de 25 ans). Ce dernier point n'empêche nullement les signes distinctifs, révélateurs d'une esthétique particulière³.

Selon André Leroi-Gourhan : *« Le décor vestimentaire est suffisant pour assurer la reconnaissance et orienter le comportement ultérieur, mais il n'est pas dissociable, dans la pratique normale, des attitudes et du langage qui complètent la reconnaissance et organisent*

¹ Voir Chapitre 2.

² Daniel Martinez décrit ce cas de figure avec ironie lors d'une mission de nettoyage/manutention de pompes à essence : *« mon compagnon de travail [...] travaille en jeans élégamment coupés et chaussé de somptueuses Adidas pour mieux patauger dans toute cette merde. »* MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.48.

³ Que l'on peut également repérer dans des manières (plus discrètes) de porter l'uniforme : un pantalon porté plus ou moins haut sur les hanches, une « charlotte » enfoncée sur l'avant de la tête ou recouvrant l'arrière du crane avec la visière droite ou légèrement décalées, etc.

*le comportement de relation*¹. » Ainsi, les modes vestimentaires - corrélées avec des modes de vies présumés - vont influencer l'attitude des ouvriers permanents dès l'arrivée des intérimaires dans l'atelier.

C'est à partir de ces détails de « parure » que Khamis (titulaire de 42 ans) dira après avoir observé la démarche et le « look » d'un intérimaire : « *Non, j'espère qu'il vient pas pour nous. Je supporte plus de les voir marcher comme ça. La casquette sur le côté et tout.* » L'intérimaire en question était censé travailler avec lui. Après avoir pris sa pause en compagnie de ce jeune, Khamis viendra rapporter à ses collègues : « *c'est pas possible, il écoute que du Rap. C'est ce que je craignais. Il devrait travailler avec Tony ou Ricardo, l'après-midi. Je vais demander à ce qu'il change avec l'espagnol de l'autre équipe. Il a l'air plus cool avec ses cheveux longs.* » L'intérimaire décida d'arrêter de lui-même sa mission à la fin de la matinée.

Yves Delaporte² pointe les différences vestimentaires qui impliquent certaines valeurs, plus ou moins liées à des mouvements musicaux particuliers, que des groupes de jeunes mettent en scène au début des années 80. L'auteur décrit « *autant de mouvements informels ou de groupes structurés, qui, tous, attachent une extrême importance à leur habillement comme signe d'appartenance à une même communauté d'idéologie, de comportements, de goûts*³. » Ces « costumes » et les valeurs qu'ils véhiculent sont généralement corrélés à l'origine sociale. Si les styles sont moins tranchés qu'au crépuscule des années 70, les variations esthétiques de l'habillement demeurent. Et de nombreux indices peuvent devenir signifiants, surtout parmi les jeunes ouvriers. Les crânes rasés seront « hip-hop » ou « racaille » (voire « teufeur » s'ils sont accompagnés de piercings), les cheveux longs pourront être « rock » ou « hippie », la crête sera « tecktonik », etc.

J'ai pu relever de nombreuses catégorisations de ce type au cours de diverses missions. A mon arrivée à IPRA, les premiers mots d'un ouvrier (d'une vingtaine d'années) à mon égard furent : « *toi, je suis sûr que t'es « hip-hop ». C'est cool, je peux pas blairer cette mode tecktonik.* ». De même, Florent (qui était alors un jeune intérimaire de 23 ans, au cours d'une mission de manutention chez un grossiste de pièces informatiques) me confiait son soulagement « *d'être tombé avec des employés qui s'y connaissent un minimum en musique* » (rap français en l'occurrence). A l'inverse, Matthieu (26 ans) était persuadé que son apparence

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p. 195. Marcel Mauss soulignait que déjà les vêtements sont « *l'une des caractéristiques classificatoires les plus sûres* ». MAUSS Marcel, 2002. Op cit., p.104.

² DELAPORTE Yves, 1982. « *Teddies, Rockers, Punks et Cie : quelques codes vestimentaires urbains* », *L'Homme*, vol.22, n°4, pp.49-62.

³ Ibid., p.49.

avait contribué à écourter une mission (nettoyage après sinistre) : « *le mec avec qui je travaillais n'écoutait que du mauvais rap marseillais, je suis sûr que ma dégaine [avec des « pattes » et des cheveux longs], plus rock, ne lui revenait pas du coup* ». Il reste que ces affinités et ces distinctions peuvent donner lieu à des discussions et des débats entre intérimaires et permanents :

« Au début on te juge sur ton travail et au fur et à mesure c'est ton caractère. Ta manière de bosser, limite, si ça ne pose pas trop de problème, benh, on s'en fout. Tout ce qui peut distraire du travail, parler d'autres choses, des trucs qui t'intéressent. C'est toujours mieux quand tu ranges des cartons » (Jérôme, 26 ans).

Ainsi, le style vestimentaire, associé à un univers musical, participe de l'intégration ou de l'exclusion des intérimaires. A partir de ces classements émerge la question de la part qu'occupent les goûts (réels, supposés ou revendiqués) des travailleurs temporaires dans leurs rapports avec les permanents.

Les « goûts » et les pratiques

Progressivement, intérimaires et titulaires tentent de connaître les centres d'intérêts de leurs partenaires du moment. Les conversations s'engagent, révèlent des sympathies et des antipathies. Ces « *atomes crochus* », pour reprendre l'expression d'un intérimaire, permettent-ils au travailleur de se faire une « place » au sein d'un groupe déjà constitué ? Nous allons ainsi balayer les attributs et les critères d'appartenance qui sont le plus souvent mobilisés dans les échanges quotidiens.

○ La musique

A Profalu, la musique est omniprésente dans l'atelier. Une puissante chaîne Hi-fi¹ rythme les journées du « brut ». Les intérimaires sont généralement surpris par le volume sonore, qui couvre en partie le bruit provoqué par les déplacements du robot, lorsqu'ils pénètrent pour la première fois dans ce secteur. Les titulaires s'intéressent rapidement à ce qu'écoutent les salariés temporaires et leur proposent souvent d'amener des CDs ou des lecteurs Mp3, afin d'écouter ou de découvrir des styles de musique un peu plus variés que ceux qui passent à la

¹ Munie d'un « ampli » et d'imposantes enceintes surajoutées.

radio¹. La musique a une grande importance symbolique et, comme nous venons de le voir, comprend une fonction identificatrice non-négligeable. L'usine voit donc défiler un nombre impressionnant de « rappers », « rasta », « métalleux », « rockers », « perchés » (c'est-à-dire amateurs de « techno » réputés d'être consommateurs de psychotropes et de rester « perchés » dans un état second), etc., avec des pratiques interprétées ou attribuées par le prisme de ces catégories.

La musique exprime également des prises de positions, qu'il s'agisse d'orientations politiques² (durant la période électorale, le « raï » et le « rap » étaient mis à plein volume pour se dresser contre les personnes soupçonnées de donner leurs voix à l'extrême droite) ou face à la hiérarchie (lorsque la direction se rend dans l'atelier ou lorsque le chef est au téléphone et que les ouvriers refusent de baisser le son). Mais avant tout, la musique permet de supporter le travail et de parler de ses passions extérieures, une bouffée d'air dans un univers où les bruits et les décors sont plutôt pesants. Elle permet des discussions enflammées, des désaccords esthétiques et des confrontations d'opinions qui dépassent le rapport intérimaire/titulaire. Les goûts et les dégoûts³, les différences sociales et générationnelles, l'aversion ou l'adhésion à des modes et des styles de vies s'expriment à travers ce média.

○ Le cannabis

Toujours à Profalu, une autre dichotomie s'opérait entre « fumeurs » et « non fumeurs » de cannabis. Les titulaires demandaient systématiquement aux nouveaux intérimaires s'ils « *fumaient des joints* ». Ceci afin de les affecter à un partenaire adéquat. Le binôme pouvait alors s'interrompre en même temps pour aller « *sticker*⁴ » à la porte de l'atelier. L'intérimaire qui se déclarait « non-fumeur » était alors placé avec un autre ouvrier (non-consommateur

¹ Dans cette usine, le choix des stations de radio peut être un compromis entre intérimaires (anciens) et permanents vis-à-vis de différents styles : on observe des périodes de cohabitation raisonnée mais aussi l'apport d'une deuxième radio qui permet de surenchérir dans le volume sonore. Le consensus se trouve souvent autour d'une radio « neutre » qui passe uniquement de la musique classique, ce qui ne manque pas de susciter diverses réactions des employés des bureaux qui téléphonent ou s'aventurent au « Brut ».

² Les convictions politiques sont rarement évoquées dans ces usines ou seulement sur le ton de la caricature. La période des élections releva toutefois un schisme entre les « racistes » et les autres. A Profalu, des « engueulades » éclataient parfois entre le chef soupçonné d'avoir des idées d'extrême droite et un camionneur (d'un client extérieur) qui se présentait comme un « communiste radical ». Hors de cette période électorale particulière, je n'ai relevé que peu de propos politisés. De plus dans ces usines de taille modeste la syndicalisation est quasiment inexistante.

³ Comme le fait remarquer Pierre Bourdieu : « *les goûts sont sans doute avant tout des dégoûts, faits d'horreurs ou d'intolérance viscérale (« c'est à vomir ») pour les autres goûts, les goûts des autres.* » BOURDIEU Pierre, 1979. Op. cit., p.60.

⁴ Fumer une cigarette au haschich.

également¹). Certains titulaires déploraient que les intérimaires ne répondent pas clairement à cette question les premiers jours :

« *Au début, ils n'osent pas fumer devant nous... Alors ils disent à la pause qu'ils vont manger ou téléphoner dans leur voiture. Mais quand ils reviennent on a compris [il mime quelqu'un qui consomme du cannabis]. Et quand ils voient que même les chefs fument, ils sont rassurés, après ils fument ensemble* » (David, non fumeur du matin).

En usine, sur mes terrains, la consommation de cannabis est fréquente (plus que la consommation d'alcool). Traiter des liens entre drogues et travail dépasserait le cadre de mon analyse. Toutefois, dans le cas qui nous intéresse, je tiens à souligner que la consommation de ces substances participent à l'intégration ou à l'exclusion des intérimaires au sein des groupes de travail². Le sociologue Henri Eckert a rencontré ce phénomène au cours de son observation dans une usine d'automobile. Un de ses informateurs lui dira que les jeunes intérimaires se regroupent « *par race ou en fonction de ce qu'ils fument*³ ». Nombre de mes interlocuteurs auraient pu tenir des propos similaires.

Les ouvriers permanents et les intérimaires consomment ces substances ensemble (comme à Profalu) ou séparément (comme à Robertet) en fonction de l'organisation de la production. Dans les usines de parfums et d'arômes, où il est interdit de fumer à proximité de produits hautement inflammables, les travailleurs attendent la pause pour s'allumer une cigarette ou consommer des stupéfiants. Les intérimaires et les titulaires ne se mélangent que rarement durant ces pauses. La consommation est généralement solitaire : chacun se « *roule un joint* » dans les vestiaires et le fume dans son coin. Au plus, quelques petits groupes se forment pour partager ce moment ; les équipes et les statuts évitent de se mêler⁴.

¹ Ceci afin d'éviter d'interrompre l'activité de travail en allant rejoindre les autres pour fumer.

² Thomas Périlleux écrit qu'« *il est probable que les substances psychotropes qu'A. Ehrenberg a qualifiées de drogues d'intégration ou d'insertion deviennent un support fréquent à la subjectivation du travail [...] Sur l'autre versant, celui des échecs et des disqualifications dans les mises à l'épreuve du travail flexible, ces substances tendraient à devenir des instruments de gestion de souffrances individuelles, surtout lorsque celles-ci n'ont pas pu être manifestées dans un espace public ni devenir l'objet de critiques sociales* » PERILLEUX Thomas, 2005. « La subjectivation du travail », *Déviance et société*, n°27, p.253.

³ ECKERT Henri, 2006. Op. cit., p.86. Une Thèse (sous la direction de François Vatin) est consacrée à ce sujet par NGO NGUENE Marie (en cours de rédaction). *Le rôle des effets d'âge, de génération, de contexte individuel et professionnel dans la compréhension des liens entre conduite addictive et milieu professionnel : le cas de la consommation de cannabis chez les jeunes salariés intérimaires*, Paris 10 : <http://www.theses.fr/s68386>

⁴ Ce qui est facile à constater à Robertet du fait des couleurs des tenues vestimentaires qui distinguent les ouvriers permanents des temporaires (voir Chapitre 2)

A Profalu, les équipes de la journée et de l'après-midi étaient totalement composées de fumeurs de tous âges¹. Les intérimaires, non-fumeurs et peu habitués à ce genre de situation, étaient souvent étonnés de constater que cette pratique était généralisée. La cigarette était interdite officiellement dans l'atelier mais une certaine tolérance demeurait pour des raisons de rendement (salle fumeurs à construire, arrêts réguliers pour fumer, nécessité de traverser l'usine...). Les travailleurs fumaient à proximité de l'atelier et à l'intérieur de celui-ci à partir de 17 h ; heure durant laquelle l'usine se vide de la plupart de ses employés. La situation perdura jusqu'au jour où ils furent surpris par une visite inopinée de la Directrice. Les titulaires eurent un avertissement et les intérimaires furent renvoyés. Ici encore, la différence contractuelle engendre des sanctions différenciées. Comme nous le verrons (au prochain Chapitre 7), les travailleurs temporaires sont régulièrement constitués en « *victime sacrificielle* » au sens de René Girard². Bouc-émissaire idéal, ne faisant pas totalement partie du groupe, la sanction peut, plus facilement, s'abattre sur eux. A la suite de leur renvoi, un nouvel intérimaire est arrivé (Ricardo, 28 ans, un « gros consommateur³ » de cannabis, devenu permanent dans l'équipe de l'après-midi après quelques mois). Depuis ce classement informel s'est réactualisé entre les intérimaires qui travaillent le matin, ceux de la journée et ceux qui restent le soir. La consommation de drogues participe à la catégorisation des personnes, produit des normes et des modes de subjectivation spécifiques, « *dont la stigmatisation éventuelle n'obère pas la nature partagée de leur fonctionnement* » comme l'écrit Mélanie Roustang⁴. Cette consommation est vecteur de socialisation, fait et défait les groupes, au sein desquels les intérimaires prennent place et se positionnent.

¹ Ces équipes étaient composées d'intérimaires parfois jeunes (18 ans) et de permanents entre 25 et 42 ans. Le responsable d'atelier (48 ans) était également un consommateur occasionnel mais régulier, sa consommation augmenta lorsqu'il fut rétrogradé au rang de préparateur, dans le service où il était chef depuis plus de dix ans.

² GIRARD René, 1972. *La violence et le sacré*, Paris, Grasset.

³ Ricardo (28 ans) a grandi dans un grand ensemble de la banlieue de Creil (60) où il a reçu une formation de chaudronnier, puis s'est engagé dans l'armée, « les paras », et a participé au conflit en Ex-Yougoslavie. Une maladie incurable qui lui comprime les intestins l'a empêché de continuer une carrière militaire. Il est donc passé par l'intérim, jusqu'à atterrir dans la région, à Profalu. Le cannabis, d'après lui, permet de diminuer ses douleurs.

⁴ ROUSTANG Mélanie, 2005. *Sous l'emprise des objets ? Une anthropologie par la culture matérielle des drogues et dépendances*, Thèse de Doctorat (sous la direction de Dominique Desjeux), Paris X, p.363.



40. « Fumer à l'extérieur »
(Cl. T. Gérard)

○ Le sport

Les goûts sportifs participent également de ces processus de catégorisations endogènes. Les ateliers sont généralement couverts d'images sportives et de drapeaux de supporters. Si l'intérimaire qui arrive dans l'atelier est « fan » de la même équipe de foot, les discussions autour des matchs s'engagent immédiatement et de nouvelles affinités se créent. Ce qui n'est pas le cas lorsque le travailleur temporaire déclare qu'il préfère un club concurrent. Nicolas (le « jeune » intérimaire de 25 ans décrit plus haut par Louis et Ricardo de Profalu¹) en a fait les frais en portant des chaussettes PSG dans cet atelier aux couleurs de l'O.M. (et du R.C. Lens à une moindre échelle). Ces « *passions partisans* », que Christian Bromberger a soulignées, mettent en scène les identités sous le mode de l'affrontement et de la provocation². Lors des contre-performances des équipes phares, les moqueries et les justifications rythment la journée de travail.

Il arrive également que les ouvriers aillent ensemble assister à des matchs. A Robertet, ces sorties collectives sont parfois financées par l'entreprise qui offre des billets et met un bus à la disposition des salariés. Les travailleurs temporaires n'y sont pas conviés. Cependant, lors de mon enquête de terrain, certains intérimaires (les plus anciens et les plus passionnés) y allèrent à leurs frais pour partager ce moment, dans les gradins, avec leurs collègues permanents.

La pratique d'un sport agit également sur les relations entre les ouvriers. Il reste que le travail en usine entraîne des lésions et une fatigue aussi bien mentale que corporelle qui ne

¹ Voir *supra* pp.300-3001

² BROMBERGER Christian, 1995. *Le match de Football. Ethnologie d'une passion partisane à Marseille, Naples et Turin*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

permettent pas toujours un entraînement assidu¹, surtout lorsque les horaires n'arrêtent pas de varier en fonction des missions. Pourtant, de nombreux intérimaires « longue durée » ressentent le besoin de pratiquer une activité sportive, notamment pour s'aménager un emploi du temps (et plus particulièrement durant le temps « mort » de l'entre-deux missions). Par exemple, certains m'ont dit « *se forcer à aller courir malgré la fatigue* », avant ou après leurs journées de travail et surtout entre leurs contrats. Parfois, l'activité se poursuit sur les lieux de mission ; comme dans l'atelier de Profalu où un intérimaire boxeur faisait des « pompes » dès qu'il avait un moment de libre et débordait d'énergie, alors qu'à 6 heures du matin, tout le monde semblait encore endormi. Les salariés permanents et intérimaires peuvent ainsi se retrouver autour d'une passion commune, qu'il s'agisse de foot, de rugby, de boxe, etc. Les sports valorisés sont majoritairement des sports agonistiques ou de dépassement de soi où la force physique tient une place prépondérante dans cet univers populaire, masculin et « viril² ».

○ La « virilité » mise en scène

« *Tu fais plus marcher tes muscles que ta tête alors il faut montrer que t'es un mec !* » Cette phrase que Josselin (intérimaire de 24 ans) prononce au cours d'un entretien témoigne, ici encore, de son étonnement vis-à-vis des rapports entre ouvriers. Il insistera également sur la teneur « virile » des discours de ses collègues de Profalu.

Il n'y a pas de femmes dans l'atelier de cette usine. Au « Brut », la « présence » féminine se limite aux calendriers³ (plus ou moins érotiques ou pornographiques) distribués par différents fournisseurs et affichés aux murs. L'imposition de ces affiches constitue notamment une manière de s'opposer à la hiérarchie qui demande régulièrement au responsable du « Brut » de les enlever. Anne Monjaret souligne que : « *Les affiches intimes servent de remparts vis-à-vis de l'extérieur. Répulsives, elles créent des frontières imagées. Leur vulgarité n'est présente qu'au regard étranger*⁴. » De son côté, Agnès Jeanjean nous fait remarquer que, dans le secteur de l'assainissement urbain, « *la présence des femmes participe de la distinction des*

¹ « *A cause de la fatigue, des missions avec des horaires différents, du mal au dos, j'ai arrêté le basket en club... pourtant ça me plaisait* » (Ronan, intérimaire de 25 ans).

² Pierre Bourdieu a montré que les classes populaires ont un rapport instrumental au corps, qui s'exprime dans toutes les pratiques ayant le corps pour objet ou enjeu (grand investissement de peine, d'efforts, de souffrances, dangereux etc.). Voir BOURDIEU Pierre, 1979. Op. cit., p.234.

³ Pour une analyse de ces « *expressions de la masculinité dans la quotidienneté des établissements professionnels* », voir : MONJARET Anne, 2004. « Images érotiques dans les ateliers masculins hospitaliers : virilité et/ou corporatisme en crise », *Mouvements*, n° 31, pp. 30-35.

⁴ Ibid., p.32. Pour une réflexion méthodologique sur ce même terrain, voir : MONJARET Anne, 2005. Op. cit.

*positions hiérarchiques et établit une différence entre les cadres et les ouvriers*¹ ». Il en va de même sur mes terrains d'enquête. En effet, contrairement aux employés « des bureaux », les ouvriers ne côtoient que peu de femmes durant leurs journées de travail. Si bien qu'à Profalu, le simple passage d'une employée dans l'atelier suscitait de nombreuses réflexions, voire quelques sifflements. Lorsque les ouvriers apprirent qu'une intérimaire venait d'être affectée aux « accessoires », ils cherchèrent presque tous à l'approcher ; sauf l'un d'entre eux qui déclara « *laissez tomber les gars, une fille qui fait ce boulot : ça doit être un camionneur* ». » Pour ce titulaire, la féminité n'était pas compatible avec le travail dans ce secteur de l'industrie. Ce n'est pas toujours le cas.

D'autres usines comptent un personnel essentiellement féminin. Mais généralement la proportion d'hommes et de femmes diffère en fonction des ateliers, des secteurs et de la nature de l'activité². Aussi, de nombreuses ouvrières travaillent à Robertet : le plus souvent dans les laboratoires mais également dans les ateliers de production. Au service des « compos », Valérie est la seule femme dont le poste se situe directement dans l'atelier. Toutefois, les « *filles des labos* » passent régulièrement dans cette partie de l'usine pour effectuer des tests sur les produits, pour prendre ou déposer de la « vaisselle ». Les plaisanteries à caractère sexué sont fréquentes lors de leurs passages. Au cours de cette mission, j'ai été témoin d'une situation quelque peu différente des relations habituellement admises en ces lieux de « virilité » affichée :

Hier, plusieurs ouvrières des labos ont apporté un calendrier à Valérie. Sur ce calendrier « de charme » (intitulé « *Les princes du bled* ») plusieurs hommes posent dénudés. De nombreuses employées, qui ne s'aventurent que rarement jusqu'à la laverie, rendent visite à Valérie pour voir son nouveau calendrier. Elles font divers commentaires sur le physique musclé des modèles, épilés et rasés de près. Les ouvriers qui passent à proximité hésitent entre amusement et moqueries. Julie, une jeune intérimaire, dit à l'un d'entre eux : « *c'est sûr qu'il n'y a pas de mec foutu comme ça dans cette usine ! Hein, « p'tite bite » ?* ». Puis, elle sort hilare de la petite vaisselle. Je suis témoin de la scène, en train de récuser une cuve roulante, quand Julie me dit : « *T'as vu comme je l'ai cassé. Il n'arrête pas de nous appeler « gros cul » et « vieille chatte » avec 'Zette, c'est bien fait pour lui ! Moi, je l'appelle « p'tite bite » maintenant.* » Le deuxième jour, les réactions des hommes face à ce calendrier se font plus tranchantes. L'un d'entre eux ira même jusqu'à se mettre torse nu pour exposer sa musculature ; d'autres diront : « *ils sont pas beaux* », « *on dirait des pédés* », etc. Valérie déclarera : « *Ils sont jaloux. Ils font ça parce qu'une femme a osé* »

¹ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.223.

² Voir par exemple : MOULINIE Véronique, 1993. Op. cit.

faire ce qu'ils font d'habitude. » A force de remarques acerbes Valérie finira par enlever son calendrier quelques jours plus tard. (Notes de terrain)

Au-delà de l'inversion temporaire des rapports sociaux de sexe, nous pouvons noter que l'expression de ces rapports peut paraître très crue, voire grossière. Le travail en usine n'est pas une activité de représentation au sens d'Erving Goffman mais une activité de « coulisse » où s'instaure des relations de familiarité (l'auteur va jusqu'à qualifier le phénomène de « régression¹ »). De son côté, à partir de textes d'ouvriers, Thierry Pillon écrit :

« La répétition des gestes, la déqualification, l'ennui, le sentiment de dépossession, invitent à l'exubérance, à l'inversion, à la transgression de l'usage programmé du corps. La parade sexuelle brutale, en mots comme en gestes, fait de l'autre un témoin d'une humanité résistante² ».

Aussi, à travers les sifflements, les blagues graveleuses, les bravades et les postures suggestives, apparaît une mise en scène de la sexualité, de la féminité et de la virilité, particulière au « milieu » ouvrier. Des pratiques similaires peuvent néanmoins s'observer dans d'autres secteurs d'activité ; comme au Club Méd. (bien que l'activité au sein de l'entreprise puisse être comparée, à bien des égards, au travail en usine). Au cours d'une mission dans ce « village vacances », j'ai également pu assister à des relations de séduction plus directes entre titulaires et intérimaires. Les tentatives de mes collègues de la plonge pour se rapprocher des nouvelles serveuses-intérimaires étaient nombreuses et généralement infructueuses. L'un d'entre, qui venait d'être sèchement éconduit, se justifiera en disant : « *c'est les étudiantes ça. Quand est-ce qu'ils nous ramènent de vraies intérimaires ?!* » Par « *vraies intérimaires* », cet agent de nettoyage parlait de travailleuses temporaires habituées à ce mode de relations, d'intérimaires qui savent manier ces registres de plaisanterie. Au-delà des rapports de séduction, ce titulaire postule que les « *étudiantes* » ne savent pas toujours réagir à ses propos volontairement obscènes. Ce type de discours semble s'appliquer aussi bien aux intérimaires masculins que féminins, en fonction de leurs réactions « complices » ou « offusquées ».

De même, les insultes à caractère homophobes (*pédé, tapette, enculé, fiotte, tarlouze*, etc.) comme les simulations de coït ou de fellation dans le dos des employés jugés « *fayots* » sont fréquentes sur les lieux de travail. Ces propos sont généralement tenus sur le ton de l'humour. Souvent, les plaisanteries comportent un caractère sexuel : « *ces plaisanteries sont*

¹ GOFFMAN Erving, 1973a. Op. cit., p. 125.

² PILLON Thierry, 2012.op. cit., p.129.

notoirement connues pour être propre au groupe masculin, et réaffirme la commune identité sexuelle qui, là aussi, est unificatrice », comme le souligne Maurice Duval¹. Malgré l'apparente homophobie des discours quotidiens à Profalu, il est arrivé qu'un ouvrier du « Brut » fasse son « coming out ». La révélation de son homosexualité n'a pas foncièrement changé les rapports qu'il entretenait avec ses collègues. Toutefois, il me dira un jour : « Avant, devant les autres, j'appelais mon copain « Nathalie » lorsqu'on discutait. Si tu remarques bien, j'ai attendu d'être embauché pour le dire. Je les connaissais mieux et c'est plus prudent. » Ce titulaire use toujours de ces insultes quotidiennes (à caractère homophobe, cf. *supra*) et n'hésite pas à « chambrer » ses collègues lorsqu'ils écopent d'un intérimaire jugé « efféminé ». Néanmoins, on peut noter qu'il a attendu, d'une part, de connaître plus intimement les autres ouvriers (de peur de leur jugement) et, d'autre part, d'être embauché (de peur d'être congédié) avant de faire part de son orientation sexuelle.

Nous venons de voir que les modes de plaisanterie, la sociabilité « virile », les pratiques transgressives (comme la consommation d'alcool et de stupéfiants), etc., peuvent parfois surprendre certains travailleurs temporaires. Etrangers au groupe, ils sont susceptibles de juger, sans les comprendre, des conduites qui contribuent à la cohésion du collectif et qui sont le plus souvent des bravades face à l'autorité (la direction, l'encadrement, les bureaux, etc.). Au travers de leurs réactions, les titulaires se font une idée sur le caractère des intérimaires qui intègrent l'équipe de travail et, inversement, les travailleurs temporaires tentent également de saisir la personnalité des permanents. A ce mécanisme s'agrège souvent l'assignation d'une identité, l'attribution de surnoms joue ici un rôle manifeste.

LES USAGES DES TERMES D'ADRESSE ET DES SURNOMS

La désignation fait partie intégrante de la rencontre. A la question directe et intime qui s'adresse à l'autre (« qui es tu ? », « quel est ton prénom ? ») se surajoutent d'autres appellations plus globales et collectives qui s'appliquent aux groupes sociaux. Everett Hughes pointait cet aspect dans son analyse des rapports interethniques ; après avoir souligné qu'un « *nom peut constituer une fiction puissante et mobilisatrice*² », il précisait qu'« *il est toujours important de se demander qui détient le pouvoir de nommer*³ ». La question de la désignation est ainsi directement insérée dans des rapports de forces. A ce stade de l'analyse, il ne sera pas

¹ DUVAL Maurice, 1992. Op.cit.,p. 374.

² HUGHES Everett, 1996. Op.cit., p.245.

³ Ibid., p.246.

surprenant de constater que ce sont généralement les titulaires qui détiennent et usent de ce pouvoir de nommer (du moins dans les premiers temps de la rencontre). Toutefois, les désignations ont un caractère dynamique : les noms évoluent, ils changent et diffèrent dans le temps, en fonction des lieux et des partenaires. Les noms peuvent à la fois donner une place à des individus dans un groupe déjà formé et, dans le même temps, contribuer à marquer des distances ou à réaffirmer leur exclusion. Les termes d'adresse et de référence témoignent ainsi de hiérarchies et de frontières symboliques en fixant les positions et les personnes.

Nous allons analyser ce processus de désignation, notamment au travers des surnoms attribués aux travailleurs temporaires par les permanents. Nous verrons, à la suite de Monique Le Chêne, que : « *Les surnoms sont un discours sur qui les donnent et qui les portent*¹. » Je vais présenter ici quelques exemples de termes d'adresse et de surnoms (principalement recueillis à Profalu) selon leur nature, leur contexte d'énonciation et en distinguant divers types de surnoms (surnoms de membres, de non-membres, cachés ou non, circonstanciels, surnoms « pour se souvenir », etc.). Il faut néanmoins souligner que l'attribution d'un surnom n'est pas systématique et que certains intérimaires ne sont pas affublés d'un sobriquet. Il s'agit donc d'observer un registre particulier de la désignation des travailleurs qui s'insère dans un « *système local de nomination dont le surnom n'est qu'une facette*² ». Enfin, je souhaite mettre en évidence que l'attribution des surnoms est généralement corrélée à l'« intégration » progressive des travailleurs temporaires dans les unités de production.

Des désignations et des surnoms changeants

Les termes d'adresse et de référence³ relevés sur le terrain évoluent en fonction de la durée des missions. Au départ, la désignation des travailleurs temporaires semble se cantonner au registre de l'interpellation : « *eh ! L'intérim* » ou « *jeune* ». Souvent, mes interlocuteurs pointent la dimension impersonnelle de ces appellations. Lors des entretiens beaucoup d'intérimaires déplorent qu'on ne les ait pas appelés par leurs prénoms durant toute la durée de leurs contrats :

« *T'es au plus bas de l'échelle, t'es commandé... on s'en fout du prénom, c'est l'intérimaire* ». *C'est scindé en deux clans : les intérimaires et les titulaires. On n'a*

¹ LE CHENE Monique, 2004. Op. cit., p.153.

² HASSOUN Jean-Pierre, 2000. Op. cit., p.8.

³ Selon l'ethnolinguistique, la notion de terme d'adresse désigne « *tout système codifié par lequel un interlocuteur A d'une communauté s'adresse à un interlocuteur B* » et la notion de terme de référence désigne : « *tout système codifié par lequel l'interlocuteur A parle de B.* » ALVAREZ-PEREYRE Frank, 1977. « *Éléments pour une syntaxe des termes d'adresse* », *Langue française*, Vol.35, p.117.

même pas de nom, c'est « l'intérimaire ». Même si on peut tomber sur des gens bien, ça dépend des boîtes mais ça reste rare qu'on t'appelle par ton prénom dans les missions qui durent moins d'un mois. » (Florent, 25 ans).

Sans constituer un véritable surnom, ces appellations ne donnent pas de « relief » aux personnes qui passent dans les sites de travail. Mais on peut toutefois supposer qu'accepter une désignation (même neutre, voire péjorative) est un moyen de ne pas trop livrer de sa personne, de rester anonyme, donc de se protéger. Au cours d'un entretien, lorsque la question des termes d'adresse fut posée, Josselin (24 ans) déclara : « moi, je m'en fiche complètement s'ils ne connaissent pas mon prénom. A la limite, tant mieux, parce que je ne vais pas passer ma vie avec eux ». D'autres semblent être davantage affectés par l'anonymat qui les frappe : « Je suis resté 2 semaines et ils ne connaissaient pas mon prénom, c'est fatigant, une fatigue morale » (Jérôme, 28 ans). Ainsi, par le prisme des termes d'adresse, pointe déjà la question de l'investissement subjectif des intérimaires dans cette forme d'emploi selon leurs usages du travail temporaire. Au-delà de ces termes d'adresses impersonnels et anonymes apparaissent des surnoms plus élaborés et articulés aux caractéristiques des personnes désignées. Nous allons voir que ces appellations correspondent dans une large mesure aux domaines de classifications décrits précédemment.

L'attribution d'un surnom s'opère généralement par l'exagération d'un trait caractéristique de la personne en question. Il s'agit principalement de termes de références dont usent les permanents afin de désigner les intérimaires qu'ils connaissent ou ont connu. Ces « *surnoms secrets* », pour reprendre la terminologie de Ghislaine Gallenga¹, utilisés « *pour nommer un tiers absent*² » sont généralement péjoratifs. L'âge constitue l'un d'entre eux : « *le vieux* » ou « *l'ancien* », « *le petit jeune* » ou « *le gamin* » sont des termes de références fréquents. La situation passée ou actuelle du nouveau venu engendre également des appellations (« *le taulard* », « *l'étudiant* », « *Bac+5* », etc.). Tout comme les appartenances ethniques, nationales et régionales, réelles ou supposées. Le groupe de travail va rendre saillantes ces appartenances : il y aura des *blacks*, *ritals*, *arabes*, *gaulois*, *portugais* (« *toss* » ou « *guech* »), *espagnols*, *antillais*, *chinois* (souvent laotiens), voire des « *chti* », des « *Marseillais* » et des « *Grassois* ». Parfois ces appellations ne correspondent en rien avec une quelconque provenance nationale ou ethnique. Ainsi, à Profalu, « *le Bosniaque* » n'avait aucune origine balkanique mais y était parti avec l'armée pendant les conflits en ex-yougoslavie. « *Le*

¹ GALLENGA Ghislaine, 1993. Op. cit.

² Ibid., p.46.

manouche » n'avait pas d'ascendance tzigane ou manùs, mais vivait temporairement dans une caravane.

Les prénoms des intérimaires sont aussi l'occasion de surnoms plus ou moins péjoratifs, comme pour Jean-Luc, souvent appelé « *Jeancule* ». Ou encore Ronan (intérimaire de 25 ans) qui s'est vu attribué un pseudonyme à partir de son prénom et de son apparence physique : « *moi on m'appelle « Ronan le barbare » parce qu'à l'usine tu montres surtout le côté physique. Dehors y en a qui m'appellent « Ronanbourg » [jeu de mot avec la marque de bière Kronenbourg]* ». L'apparence physique génère aussi de nombreuses appellations dépréciatives. Quelqu'un d'apparence fluette pourra hériter des surnoms ironiques de « *Rambo* », « *Schwarzi* », ou « *Tarzan* », « *Hulk* », « *carcasse* » ou à l'opposé « *squelette* », « *stockfish* », « *danseuse* », etc. A Profalu, un intérimaire était appelé « *Playmobil* » à cause de sa coupe de cheveux caractéristique (il se coupait lui-même les cheveux). David, titulaire au « Brut », déclare :

« C'est vrai que, finalement, on a donné beaucoup de surnoms aux intérimaires. C'est souvent le physique en premier. Comme « famille Adams »... Ou le jeune qui ressemblait à Sarkozy avec la coupe de cheveux d'Alain Prost, il y en a qui l'appelaient « le fils de Sarkozy » et d'autres « Alain ». Alors que son vrai prénom c'était un truc bizarre... Gaudéric, je crois. »

Ces termes de référence peuvent parfois être cruels. Ainsi, Florent (26 ans) m'a fait part de son indignation vis-à-vis du surnom qu'avaient affublé des salariés d'une usine d'emballage à un intérimaire handicapé :

« A Tournaire, c'étaient vraiment des bâtards... Ils appelaient un gars « le balai », au début je ne comprenais pas. Puis je l'ai croisé sur le parking et j'ai vu qu'il était handicapé [il me mime son handicap de la jambe en marchant avec le pied droit de côté qu'il laisse glisser sur le sol]. Il traîne la patte quoi... Et un employé a dit « on le fait garer au fond comme ça il nous nettoie le parking » [avec son pied censé agir comme un balai] J'ai trouvé ça dégueulasse comme surnom... »

Les attitudes sont également taxées de surnoms (*le râleur, le déconneur, le boulet*, etc.). Des discussions ou des prises de positions sont parfois à l'origine des surnoms. Par exemple, un intérimaire (à l'apparence qualifiée de « *hippie* »), qui travaillait dans une usine d'arôme et qui manifestait son mécontentement à propos de la nature chimique de cette activité de l'agro-alimentaire, s'est rapidement fait appeler « *bio* ». Il arrive aussi que le surnom d'un

intérimaire provienne des tics de langage : « *il disait tout le temps « t'as vu », alors ils l'ont appelé « tavu » » (intérimaire de 26 ans). La musique écoutée par le travailleur temporaire est comme nous l'avons vu l'objet de catégorisation, donc de désignation (« *le chanteur de raï* », « *Cheb mami* », « *le rappeur* », « *le métalleux* », « *le perché* », « *le rasta* », etc.). La consommation de psychotropes va aussi entraîner des surnoms comme « *le fumeur* », « *le tox* ». Ces façons de surnommer faisant référence à la drogue ne correspondent pas forcément aux pratiques réelles de l'intéressé, ainsi un intérimaire taciturne et au visage émacié a été affublé du surnom de « *crackeux* » (bien qu'il ne fume ni cigarette, ni « joint » et encore moins de crack). Dans de nombreux cas le surnom vient de la passion ou du sport exercé par l'individu : (*le boxeur, le footeux, le rugbyman, le karatéka...*).*

J'ai pu observer, au cours de divers terrains, d'autres exemples de surnoms liés aux postes de travail et aux tâches qu'effectuaient les travailleurs temporaires. Ainsi, un intérimaire qui était généralement chargé de compacter des cartons s'est fait appeler « *compactor* » ; un autre qui devait passer une machine en position manuelle plusieurs fois dans la journée lorsqu'on lui criait « manuel » est devenu « *Manouel* » ; enfin, un intérimaire-vaisselier en usine qui devait porter un masque à gaz afin nettoyer certains récipients à l'extérieur de l'atelier a été surnommé « *Dark Va dehors* » (en référence avec le personnage du film *Star wars*, à cause de son harnachement et de ses allers-retours). Les agents de nettoyage sont fréquemment appelés « *Mr propre* » ou « *Conchita* » (cf. Chapitre 2). Un surnom m'a également été attribué à ce poste. Durant le ramassage des poubelles, vers la période de Noël, un employé m'appela : « *Petit Papa Poubelle*¹ ».



41. Titulaire m'offrant le bonnet du « petit papa poubelle » (« Compos », pièce de la petite vaisselle, Robertet) (Cl. P. Rosini)

¹ Ce surnom m'a été donné à cause de l'imposant sac poubelle sur le dos, comparable à la hotte du Père Noël. Voir Photo 41.

Un événement particulier peut aussi déclencher l'apparition d'un surnom, comme nous allons le voir dans l'exemple qui suit, issu d'une mission à Profalu :

Thomas (intérimaire de 22 ans, qui faisait des études d'ingénieur dans le dessin industriel) a été la cible d'une vieille blague de métier qui consiste à envoyer les apprentis chercher des outils qui n'existent pas. Pour un peu le tester dans son domaine (très théorique) nous [ouvriers permanents et intérimaires les plus anciens] lui avons demandé d'aller chercher « *le niveau à bulle fixe* » (qui ne servirait à rien, la mesure du niveau se faisant par l'inclinaison de la bulle) dans le secteur d'à côté. Nous collègues du « Laqué » « jouèrent le jeu » en prétextant qu'ils allaient bientôt les recevoir. Il a ensuite effectué une série d'allers-retours entre les divers secteurs de l'atelier (jusque dans les bureaux) pour chercher des outils aussi insolites qu'inexistants (du type « *marteau à bomber le verre* », « *lime à épaissir* », « *fiOLE à foutre¹* ») avant qu'il ne se rende compte de la supercherie. Ainsi quand, quelques mois plus tard, j'ai demandé à Khamis (titulaire) de me parler de Thomas, il n'a pas vu de qui je voulais parler (alors que l'anecdote est souvent citée et répétée dans l'atelier) :

- « *Thomas ? Qui ? T'es sûr ?* (Khamis)
- *Mais si tu sais en école d'ingénieur* (moi)
- *Je ne vois pas...* (Khamis)
- *On l'a envoyé à côté chercher...* [il me coupe]
- *Ah « bulle fixe » ! Fallait le dire tout de suite »*

Quelques jours plus tard, j'eus le même type de conversation avec David (titulaire) qui l'a appelé « *fiOLE à foutre* ». Ici, le surnom découle de la farce.

Ce dernier exemple témoigne d'une certaine logique dans ces manières de surnommer qui s'appuient largement sur les oppositions décrites précédemment. Ce qui assure l'efficacité du surnom de cet intérimaire (qui va jusqu'à en faire oublier son prénom) est en quelque sorte son « historique » et les distinctions qu'il signifie (entre les catégories « étudiant » et « ouvrier » en l'occurrence). Il est également intéressant de remarquer que lorsqu'on pose la question des surnoms, la réponse des interlocuteurs est presque toujours négative. Néanmoins, si l'on évoque des personnages précis, le surnom arrive automatiquement (ou lorsqu'on énumère les sobriquets que l'on sait). Si bien qu'il est souvent nécessaire de récupérer les propos en situation, sur le terrain, au moment où ils sont mobilisés². Après m'avoir affirmé

¹ Il ne manquait plus que « *l'échelle à faux plafonds* » comme dernier outil fictif classique.

² « *Recueillir des données sur la forme de langue la plus systématique (le vernaculaire) exige que l'on observe comment parlent les gens quand on ne les observe pas.* » LABOV William, 1996 [1978]. *Le parler ordinaire*, Paris, Les éditions de minuit, p.15.

qu'il n'avait jamais entendu de surnoms, Florent (intérimaire de 26 ans) se ravisera plusieurs minutes après l'entretien :

« Finalement, c'est vrai qu'il y a des surnoms. Je pense à une mission de conditionnement dans un truc d'informatique. Là bas, il y avait une fille, Danièle, elle a eu le malheur de dire que là d'où elle venait dans le Jura, c'était la capitale de la pipe. Tout le monde l'a appelée : « la pipeuse », la pauvre. Moi, là bas c'était « l'entrepreneur » parce que je faisais bosser les autres intérim [les nouveaux] à ma place. Sinon où je bosse y a l'autre connard, Didier, benh, tout le monde l'appelle « le connard ». »

Ainsi, les quelques surnoms recueillis émergent souvent après l'entretien. Jérôme (26 ans, alors intérimaire dans une PME) m'a téléphoné quelques jours après notre entrevue pour me rapporter une longue série d'exemples :

« Alors, en fait y a plein de surnoms et on les dit tous les jours, je ne sais pas pourquoi ça m'est pas venu plus tôt. Alors moi, c'est « Benny B » [rappeur du début des années 90] parce que je suis venu un jour avec les cheveux rasés sur les côtés, ou alors « Belsunce » parce que je suis né à Marseille. Sinon il y a « Shrek » [monstre vert de film d'animation] c'est un gars de Sarcelles et il a une sale tête, il a déjà un dentier alors qu'il a que 30 ans. Il y a « la pince », il s'appelle Michel, c'est un vieux, mais il gratte [chaparde] tout, il pique tout, les gâteaux, les sacs plastique, même le PQ. Une fille Sandra, c'est « pied de fer ». L'été tu peux venir en tongs et elle a des gros ongles jaunes, elle peut faire des tacles au foot. Sinon il y a aussi Sandrine, elle c'est « M.P. » l'abréviation de « Miel Pops » [Marque de céréales], parce qu'elle a toujours du miel dans les oreilles ; elle sort avec un gars de l'entretien. Sinon il y a Buggs Bunny, c'est ses dents, ou Jean Réno, Matt Pokora, Monk, Penia Kumkum... » (etc.)

Tout en s'appuyant sur des principes de classification récurrents, le processus de désignation ne suit pas une logique formelle. Les surnoms peuvent apparaître ou disparaître à tout moment, durer un laps de temps très court ou suivre le travailleur pendant plusieurs années, etc. Les surnoms sont des labels fluctuants choisis selon cette pertinence contextuelle. Ils évoluent avec le temps et changent selon les contextes. Par exemple, Alban est un intérimaire possédant un doctorat d'immunologie (voir *supra*). Son surnom est passé de ses origines « *oh le breton !* » à sa situation, « *docteur Alban*¹ », puis à « *toubib* » ce qui n'avait plus rien à voir avec sa formation. Nous pouvons observer un cumul de qualificatifs pour la même personne

¹ Nom d'un groupe de « dance » des années 90.

servant de répertoire où piocher pour interpréter les comportements et passer de « *Rital* » à « *Grassois* », « *rappeur* », « *compactor* », « *karatéka* », en passant par des ressemblances physiques à certaines « célébrités » du moment, etc. Mais ces désignations multiples sont d'un autre ordre qui relève de l'interconnaissance et de l'ancienneté¹. Ces surnoms s'appliquent généralement aux intérimaires « longue durée » (et tous n'ont pas l'opportunité d'effectuer un contrat durable). Le surnom n'a plus pour fonction le souvenir ou l'évocation dans les discussions d'atelier, mais est directement lié au quotidien et aux pratiques d'une équipe de travail dont les membres se connaissent bien. Le surnom du travailleur temporaire s'insère alors parmi ceux des titulaires. Il peut attribuer, à son tour, des sobriquets aux salariés permanents. Dans ce cas de figure, l'intérimaire n'est plus surnommé pour être temporairement « classé » mais est quasiment (car il reste temporaire) considéré comme un pair. La logique classificatoire change de nature et il devient difficile d'établir ce qui, dans la manière de surnommer, relève du régime d'embauche. Dans ce cas de figure, le terme d'adresse ou de référence principal reste le prénom de l'intérimaire (le surnom devient secondaire ou ponctuel). On s'arrête seulement de surnommer lorsqu'il devient difficile d'opposer pour paraphraser Claude Levi-Strauss². Du moins, cette manière de surnommer indique l'absorption temporaire de l'intérimaire dans l'équipe de travail.

Pourtant, une différence subsiste en ce qui concerne l'usage principal du surnom. Dans le cas du travail temporaire, lors des entretiens ou dans le quotidien de l'atelier, les surnoms servent avant tout à se remémorer les intérimaires qui sont passés par l'usine. Aussi, les stigmatisations que peuvent entraîner les surnoms, issus de classements stéréotypés, sont une réponse pratique pour les ouvriers afin de mettre de l'ordre dans ce flot ininterrompu d'intérimaires qui circulent.

Du surnom à la vanne

« *Le surnom comme une claque* »

François Bon³

C'est généralement au travers de ces qualificatifs et de ces sobriquets que les travailleurs permanents évoquent le souvenir d'un intérimaire qui ne travaille plus parmi eux. Lorsque le

¹ HASSOUN Jean-Pierre, 200. Op. cit., p.25.

² LEVI-STRAUSS Claude, 1967. *La pensée sauvage*, Paris, Plon : « on s'arrête seulement de classer quand vient le moment où il n'est plus possible d'opposer », p 287.

³ BON François, 1982. *Sortie d'usine*, Les Editions de Minuit, p.60.

travailleur temporaire est présent, l'imposition d'un surnom devient un moyen de comprendre son « caractère », comme nous allons le voir. Durant les entretiens, une fois l'évocation des surnoms passée, leur dimension humoristique et sarcastique ne tarde pas à apparaître :

« Faut pas se vexer quand ils t'appellent comme ça. Ça vanne, ça fait passer le temps et tout le monde rigole ensemble. Faut pas mal prendre les blagues, faut pas prendre les gens de haut, déjà que le boulot est pas terrible, si en plus tu te prends au sérieux. Mais c'est clair que ce sont les intérimaires qui sont visés en premier, avec l'eau ou les élastiques, dès qu'il y a une connerie à leur faire. Faut les mettre au parfum, quoi. »

Ronan (intérimaire de 25 ans)

L'humour, au même titre que la parole¹, contient une dimension créatrice salutaire dans des organisations qui ne laissent que peu de place à l'expression. Dans un article consacré à ce sujet, Christian Ghasarian² démontre l'importance régulatrice de ce type plaisanteries dans la sociabilité ouvrière. Ces plaisanteries, qui s'appuient sur les domaines de classifications décrits précédemment, empruntent généralement la forme de la « vanne » dont David Lepoutre propose une définition satisfaisante :

« Le terme « vanne » - d'usage populaire plus ou moins argotique – désigne communément toutes sortes de remarques virulentes, de plaisanteries désobligeantes et de moqueries échangées sur le ton de l'humour entre personnes qui se connaissent ou du moins font preuve d'une certaine complicité. Le principe des vannes repose fondamentalement sur la distance symbolique qui permet aux interlocuteurs de se railler ou même de s'insulter mutuellement sans conséquences négatives³ ».

Pour « vanner » correctement, il faut donc disposer de certaines compétences pour rester dans le cadre du « jeu ». Il est nécessaire d'être familiarisé avec ce type d'échanges qui relèvent de la « joute oratoire », comme l'a montré William Labov⁴. Tout devient prétexte à l'exagération

¹ TEIGER Catherine, 1995. « Parler quand même : les fonctions des activités langagières non fonctionnelles », in BOUTET Josiane (dir), 1995. Op. cit. D'une manière plus générale (au niveau du travail ouvrier), Nicolas Hatzfeld écrit : « Il paraît tout d'abord évident que dans cet univers de mort, la vie éclate quand même au travers des plaisanteries, des services qu'on se rend et qui prennent des proportions de cadeaux très précieux dans la misère des heures qui traînent ». HATZFELD Nicolas, 2002. « La pause casse croûte », *Terrain* n°39, p.375.

² Justement intitulé : « La vanne et la pression ». GHASARIAN Christian, 1994. Op. cit.

³ LEPOUTRE David, 2001. Op.cit, p174.

⁴ « Il suffit d'un interlocuteur inexpérimenté ou d'une situation inhabituelle pour que la convention, la sauvegarde rituelle s'effondre - et ce n'est pas là un danger négligeable. Le rituel est un sanctuaire ; au sein du rituel, nous nous trouvons libéré de toute responsabilité personnelle pour les actes auxquels nous nous livrons. » LABOV William, 1993 (1978). Op. cit p.456.

d'une des caractéristiques de la personne. Ce qui peut apparaître sous la forme de moqueries, d'insultes, de discriminations et de provocations doit rester du domaine de la vanne.

Aussi, les vannes deviennent vite des surnoms ou, du moins, les surnoms agissent comme des vannes¹. Dans son article sur les usages des surnoms à la Bourse, Jean-Pierre Hassoun souligne très justement qu'un « *surnom peut être considéré comme une « vanne qui reste* »² » ; ainsi de nombreuses similitudes peuvent être relevées sur cette question malgré la distance symbolique qui semble séparer les marchés à la criée dans les locaux du palais de la Bourse et l'atelier du « Brut » d'un grossiste en aluminium. Pour rétorquer, les intérimaires doivent donc mobiliser ce stock d'images et ces connaissances dans l'interaction afin de les retourner contre les permanents. Ils peuvent essayer de gommer ces « stigmates », les accepter, en forcer le trait³, rétorquer ou assigner à leur tour des stéréotypes aux ouvriers. Mais cette « contre-attaque » ne peut se faire que sur le ton de l'humour.

Les plaisanteries et les surnoms peuvent paraître cruels pour un observateur extérieur, en l'occurrence un intérimaire qui en est souvent la cible. Ces vannes peuvent avoir un aspect « *dégoûtant ou révoltant*⁴ », mais ne sont dites que dans ce contexte précis de la joute oratoire. Elles manifestent pourtant une forme de familiarité entre les travailleurs, comme le soulignent Stéphane Beaud et Michel Pialoux :

« Une certaine forme d'ethnocentrisme de classe est fondée sur l'incompréhension de ce que sont les rapports de familiarité en milieu populaire, de la place que tient la plaisanterie, de la manière dont s'organisent les classifications indigènes. Les mots les plus virulents, ne sont pas l'expression des plus forts antagonismes. Dans l'usage des mots neutres, il peut y avoir une volonté blessante. Tout est ici dans la manière de dire⁵. »

Aussi, les plaisanteries et les désignations décrites dans ce chapitre participent de rapports de forces qui dépassent les lieux de production : la blague de métier qui a précédé le surnom d'un étudiant (« *bulle fixe* »), les plaisanteries sexuées (« *p'tite bite* » ou « *vielle chatte* ») ou d'orientation raciste, témoignent d'antagonismes ou de clivages sociaux. Il reste que la maîtrise de ce registre de plaisanterie (savoir rétorquer, vanner ou surnommer à son tour, etc.)

¹ « On retrouve peut être cette dimension du surnom dans l'étymologie de « *Sobriquet* », qui signifiait à l'origine « *coup sous le menton* ». » LEPOUTRE David, 2001. Op.cit, p.180.

² HASSOUN Jean-Pierre, 2000. Op. cit., p. 17.

³ Je pense ici au *renversement du stigmaté* tel que Goffman le décrit dans : GOFFMAN Erving, 1975. *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit.

⁴ LABOV William, 1993 (1978). Op. cit., p.422 : « *Ainsi, les vannes tirent leur sens de l'opposition entre deux grands systèmes de valeurs : leur façon d'être « bons » et notre façon d'être « mauvais ».* »

⁵ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.178.

peut contribuer à l'insertion des intérimaires et, au-delà, à la cohésion du groupe. Ainsi, se dessine le double aspect de ce type de plaisanteries : fédérateur et générateur de distinctions.

DES PLAISANTERIES « CLASSANTES »

Les relations à plaisanteries¹ constituent, selon nombre d'intérimaires et de titulaires, une dimension fondamentale des rapports entre ouvriers. Si l'humour est un des « *meilleurs moyens* » de s'insérer dans une équipe de travail (toujours selon mes interlocuteurs), encore faut-il maîtriser les références à mobiliser : « *pour rire ensemble il faut partager un code socialement et culturellement construit, c'est-à-dire un ensemble de valeurs et de représentations*² » comme l'écrit Maurice Duval. Une blague « décalée », incomprise ou mal interprétée peut contribuer à cataloguer sévèrement le nouvel entrant. Le mot d'esprit devient alors une simple bourde. Pour que la plaisanterie produise l'effet désiré, il faut mobiliser des savoirs, des stéréotypes et des valeurs censées compter pour les différents groupes.

Selon Yves Clot, « *il ne faut pas hésiter à considérer l'humour et le rire comme des trappes d'accès essentielles pour approcher la vie subjective en milieu professionnel*³. » Aussi, nous allons explorer plus en avant cette thématique. Nous allons voir quelques uns des usages sociaux des relations à plaisanteries et ce qu'ils révèlent sur la condition sociale des travailleurs temporaires.

Savoir plaisanter

En premier lieu, tester le « sens de l'humour » des intérimaires informe les titulaires sur les inclinations de leur caractère. Les réactions des postulants à l'ironie et aux blagues peuvent parfois agir directement sur la durée de leur contrat ; notamment dans certaines missions où le nombre de travailleurs diminue à mesure de l'avancement des travaux (les ouvriers permanents devant sélectionner les intérimaires qui seront reconduits les jours suivants). Les travailleurs temporaires eux-mêmes considèrent que l'humour fait partie intégrante du processus de sélection. Voici le témoignage de Florent (25 ans) à propos d'une de ces missions sur un chantier d'agrandissement pour un magasin de bricolage et de matériaux :

¹ Pour un aperçu historique et théorique des notions – mobilisées très tôt par l'ethnologie – de *relations*, *d'alliances* et de *parentés à plaisanteries*, voir : CANUT Cécile, SMITH Etienne, 2006, « Pactes, alliances et plaisanteries. Pratiques locales, discours global », *Cahiers d'études africaines*, 184, pp.687-754. Ainsi que : DAPHY Eliane, REY-HULMAN Diana (dirs), 1998. Op. cit.

² DUVAL Maurice, 1992. Op. cit., p. 375.

³ CLOT Yves, 1998. Op. cit., p.28.

« Souvent, on se base sur la première impression pour te chamber. La première impression c'est le style vestimentaire, ou plutôt le comportement, parce que, même si [l'intérimaire] c'est un « gothique » ça ne compte pas trop pour le titulaire tant qu'il bosse. Mais il y a beaucoup d'intérimaires qui vont se regrouper selon les styles. Eux [les titulaires permanents], juste ils vannent, mais c'est là que tu vois le caractère des gars. Bref, vaut mieux savoir rigoler... Et comme ça les chefs de rayon ou de secteur : plomberie, maçonnerie, bois, etc. ; beh, ils avaient leurs « chouchous ». Au début, il y a aussi la motivation, voir s'il est motivé pour lui donner plus de responsabilité. Quelqu'un qui reste en retrait, qui ne rigole pas, beh... il ne va pas trop anticiper le travail. Quelqu'un qui rigole, il a plus de chance de rester. Mais ça s'est aussi fait [la sélection et le renvoi des intérimaires] par les affinités, ne pas être trop arrogant ni chercher à prendre le taf des autres. »

« Vaut mieux savoir rigoler », nous dit Florent. Les propos de cet intérimaire rendent compte de plusieurs points abordés dans ce chapitre. Les catégorisations liées à l'apparence des travailleurs temporaires sont évoquées et l'accent est mis sur les plaisanteries qui peuvent en découler. C'est d'ailleurs la dimension sélective de l'humour qui est la plus frappante dans le discours de cet intérimaire. Il devient un indice de la « motivation » des travailleurs temporaires, un élément qui intervient au niveau de l'insertion comme de l'exclusion. « Savoir rire » et « savoir-faire » font alors partie des ressources à mobiliser pour qu'un contrat de ce type soit prolongé.

Ces plaisanteries peuvent être également comparées à ce que les psychopathologues du travail nomment des *stratégies collectives de défense* qui peuvent prendre de nombreuses formes (comme par exemple, le bizutage, les défis face aux risques, ou le virilisme en général, etc.). Se soustraire à celles-ci, c'est parfois encourir le mépris, la mise à l'écart, la honte, voire la persécution¹. Cet aspect est confirmé par le témoignage de Jérôme (intérimaire de 26 ans) lorsqu'il évoque la nature désobligeante des surnoms qu'il a cités durant notre conversation : « C'est pas toujours sympa, mais t'es un peu obligé de rigoler. C'est l'effet de groupe, sinon tu passes pour un rabat-joie. » Cette issue est généralement pénalisante pour l'intérimaire qui refuse de souscrire à ce type d'humour. Car si ce registre de plaisanterie est lié aux relations de travail, il est également marqué par les statuts et les régimes contractuels de chacun (dans un rapport de force asymétrique).

¹ Voir DEJOURS Christophe, 1998. Op. cit., pp. 130-132.

Alors qu'ils analysent les plaisanteries dans le « groupe ouvrier » (et plus particulièrement entre intérimaires et titulaires), Stéphane Beaud et Michel Pialoux écrivent qu'« *il y a de la mise à l'épreuve dans la plaisanterie : l'autre va-t-il s'offusquer ? Va-t-il riposter ? Saura-t-il sourire et désarmer ?* ¹ ». Ainsi, en le surnommant ou en lui « lançant des vannes », le titulaire semble d'une certaine manière tester l'intérimaire : « *pour voir jusqu'où on peut aller* » (David, 31 ans titulaire). Dans ce contexte de mise à l'épreuve, l'intérimaire à l'opportunité de montrer qu'il « *a du caractère* », car « *pour être en intérim, il faut avoir du caractère sinon tu te fais bouffer* » (Nico, 23 ans, embauché depuis peu lors de l'entretien). C'est également une manière pour le travailleur temporaire de montrer (ou de feindre) qu'il ne redoute pas de se faire renvoyer, qu'il ne se laissera pas « *marcher sur les pieds* » malgré son régime contractuel qui le place dans une position de vulnérabilité. Cependant, au cours de mon terrain à Profalu, une blague trop acerbe à propos des conditions de travail et de rémunération a conduit le renvoi de deux intérimaires (dont Alban « *le toubib* »). La réception des plaisanteries reste dépendante du statut de leurs émetteurs. L'humour n'est pas exempt de rapports de subordination. Au contraire, les plaisanteries nous renseignent souvent sur les différences hiérarchiques et statutaires.

L'humour et le statut

Si les « bons mots » autorisent parfois une suspension des différences contractuelles, ce sont le sarcasme et la provocation qui se manifestent généralement dans les blagues entre travailleurs permanents et temporaires ; comme nous allons le voir à partir d'un terrain à Coliposte :

En fin de semaine, nous [un intérimaire et moi] venons faire signer nos « feuilles d'heures ». Deux permanents répertorient tranquillement les avis de passages de la journée, plaisantent et ne cessent de se « chambrer » mutuellement. La plupart des employés ont fini leur tournée. Le centre de tri est quasiment désaffecté lorsque la sonnerie du portail retentit. Apparemment un retardataire. Tout en remplissant nos feuilles d'heures, un des permanents dit d'un ton qui se veut ironique : « *si c'est un jeune de chez Adecco, tu lui dis d'aller se faire foutre ! On ne veut pas d'étrangers ici.* » La sonnerie retentit une fois de plus et son collègue rétorque : « *il insiste en plus, je le laisse un peu poireauter...* » Ces propos, qu'il est possible de prendre « au second degré », sont tenus devant nous, intérimaires qui « poireautons » également en attendant que les permanents se décident à remplir nos feuilles d'heures. Notre mission est terminée... C'est

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.178-179.

sans doute pour cette raison qu'un des intérimaires leur lance : « *vous êtes des comiques vous !* » Les titulaires restent sans voix d'autant plus qu'une employée qui a assisté à la scène intervient en faveur de l'intérimaire : « *t'as raison, te laisse pas faire. Faut leur répondre à ces deux là !* ». (Notes de terrain)

Ici, la plaisanterie ne fait que mettre à jour les distinctions et les rapports de subordination. Encore une fois, le trait d'humour rend saillants les hiérarchies et les rangs. Il renvoie à la « place » que chacun est censé tenir. La ligne de partage entre « stable » et « précaire » s'en trouve ainsi réaffirmée. Comme nous pouvons le constater dans une autre « scène d'atelier » retranscrite à partir de notes prises à Profalu :

Thierry de l'atelier d'à côté pénètre dans le secteur du « Brut » et demande au groupe :

- « *Je peux prendre ce support ?* »
- « *C'est dix euros* » répond Julien [intérimaire depuis quelques mois]
- Thierry riposte : « *t'es embauché ici toi ?* »
- Julien : « *euh, non...* »
- « *Alors, ta gueule* » enchaîne sèchement Thierry, ce qui suscite un éclat de rire général.

Julien travaillait depuis plusieurs mois dans ce secteur de l'usine. Le ressort « comique » de cette plaisanterie s'appuie presque uniquement sur la différence contractuelle et statutaire des protagonistes. Les intérimaires sont de manière récurrente l'objet des railleries des ouvriers permanents du simple fait de leur régime d'embauche. Ces plaisanteries révèlent en creux un rang hiérarchique minoré et une position précaire. Des blagues, « *pas méchantes* », qui illustrent les barrières et les appartenances statutaires.

Lorsqu'ils chahutent avec les titulaires, ou lorsqu'ils tardent à effectuer leurs activités, les intérimaires sont fréquemment rappelés à l'ordre sur le ton de la plaisanterie. Voyons quelques exemples :

Khamis et David de Profalu, disent à plusieurs reprises à un jeune intérimaire « dissipé » : « *arrête ou j'appelle l'agence !* », visant directement son statut temporaire et révocable. Un préparateur de l'atelier des « Compos » de Robertet pénètre dans la « petite vaisselle » et crie : « *tais-toi l'intérimaire !* » à Valérie (42 ans) qui se chamaillait avec un employé des labos. Cédric (28 ans, embauché depuis peu à Profalu), fait mine de fouetter avec une sangle un intérimaire, les mains prises par un fardeau mal équilibré, en disant : « *bosse ! Chien d'intérimaire* », etc. (Notes de terrain).

Sur un ton « badin », le titulaire profère des menaces, qui restent généralement sous silence si l'intention de les mettre à exécution était réellement en jeu, signifiant ainsi un rapport de force disproportionné sur lequel l'intérimaire ne peut avoir de prises crédibles.

Médiatisés par la plaisanterie, ces propos énoncent une situation objective, une position spécifique : à la fois instable et subordonnée. Sur les chantiers du BTP, Nicolas Jounin pointe la nature humiliante de ces blagues qui s'adressent préférentiellement aux intérimaires : « *puisque son statut impose l'humilité à la personne humiliée, l'humiliation fonctionne comme un rappel à l'ordre du statut*¹. » L'auteur évoque également la signification ambiguë de l'humiliation qui peut être aussi un indice « d'intégration » : « *A condition d'« encaisser » sans rechigner, on peut prendre l'humiliation comme la promesse d'une (très relative) stabilité*² ». Si la vanne peut être considérée comme un test, une mise à l'épreuve de plus dans la lente progression vers la stabilité professionnelle, les réactions des intérimaires vis-à-vis de ces plaisanteries restent dépendantes de leur volonté de s'intégrer.

Tout en signifiant le statut, parfois de façon violente, ces plaisanteries font partie des épreuves « morales » auxquelles l'initié doit se soumettre. Lors de sa phase « liminaire », l'initiation emprunte souvent les voies de l'humiliation³. Sur le seuil, entre chômage et emploi, l'intérimaire doit les supporter et accepter la place qui lui est faite⁴, s'il souhaite éviter de rester à la périphérie du groupe. Encore faut-il que le temporaire veuille « en être » et, pour être plus précis, qu'il aspire à une embauche durable dans l'unité de production qui l'emploie provisoirement. Il faut également que cette éventualité soit crédible. Si une possibilité d'embauche n'est la plupart du temps qu'hypothétique, la menace d'un renvoi soudain reste bien réelle et quotidienne. Les intérimaires ne seront pas tous affectés de la même manière par l'éventualité d'une révocation précoce. De ce fait, certains travailleurs temporaires (qui considèrent que l'intérim non-qualifié n'est qu'« épisodique » dans leur carrière) auront des réactions diamétralement opposées de celles de leurs collègues qui visent l'obtention d'un CDI (ou à effectuer le plus d'heures possible). Les rapports entre travailleurs permanents et temporaires dépendront largement de ces usages différenciés de l'intérim. Par le biais des catégorisations et des tests décrits précédemment, les titulaires tenteront d'identifier parmi les

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.27.

² Ibid.

³ Je fais évidemment référence ici aux travaux très classiques d'Arnold VanGennep et de Victor Turner.

⁴ Il ne s'agira pas uniquement d'adopter une attitude passive face aux provocations, comme nous l'avons, vu mais d'y prendre part (en rétorquant de façon appropriée, en évitant de « *se laisser faire* », en les détournant sur le mode de la dérision, etc.)

intérimaires ceux qui sont susceptibles de rester de ceux qui ne font « que passer » dans les unités de production¹ (le Chapitre 8 sera consacré à ces deux catégories).

FUTURS PARTENAIRES ?

« *Quand il y a un intérimaire qui arrive, tout le monde le regarde, comme dans les westerns... [le titulaire mime un jeu de regards et une posture corporelle : « prêt à dégainer »]... et après on se détend* ». Cette phrase est de Khamis (40 ans), un ancien intérimaire embauché récemment de manière permanente à Profalu. Lors de l'entretien Khamis pointe les difficultés que rencontrent les intérimaires au moment où ils intègrent une équipe déjà formée. Ayant lui-même occupé cette position durant plusieurs années, Khamis décrit la gêne caractéristique que ressentent la plupart des travailleurs temporaires durant leurs premiers jours. Il emprunte l'image du western afin d'exprimer la tension de l'interaction. Les regards qui scrutent l'inconnu, le jaugent et le jugent. Il dit que les ouvriers permanents, dont il fait désormais partie, tentent d'évaluer la « personnalité » de cet inconnu avec lequel ils passeront leurs journées de travail. Les ouvriers de l'atelier accueillent ces intérimaires sur « leur terrain », au sein d'un réseau de connaissances déjà établi. Il s'agit dès lors d'identifier qui est ce nouveau venu, celui qui vient du dehors, celui qui n'est pas familier, bref celui qui comporte une part d'altérité.

Khamis poursuit :

« C'est normal de vouloir savoir à qui on a affaire. On a vu tellement de « cas ». Après, c'est moi qui doit me le coltiner. S'il n'est pas sympa, qu'il a deux mains gauches, qu'il me ralentit, c'est moi qui me ferai engueuler. Après lui, il sera viré et continuera ses missions mais ça m'aura fait perdre du temps. »

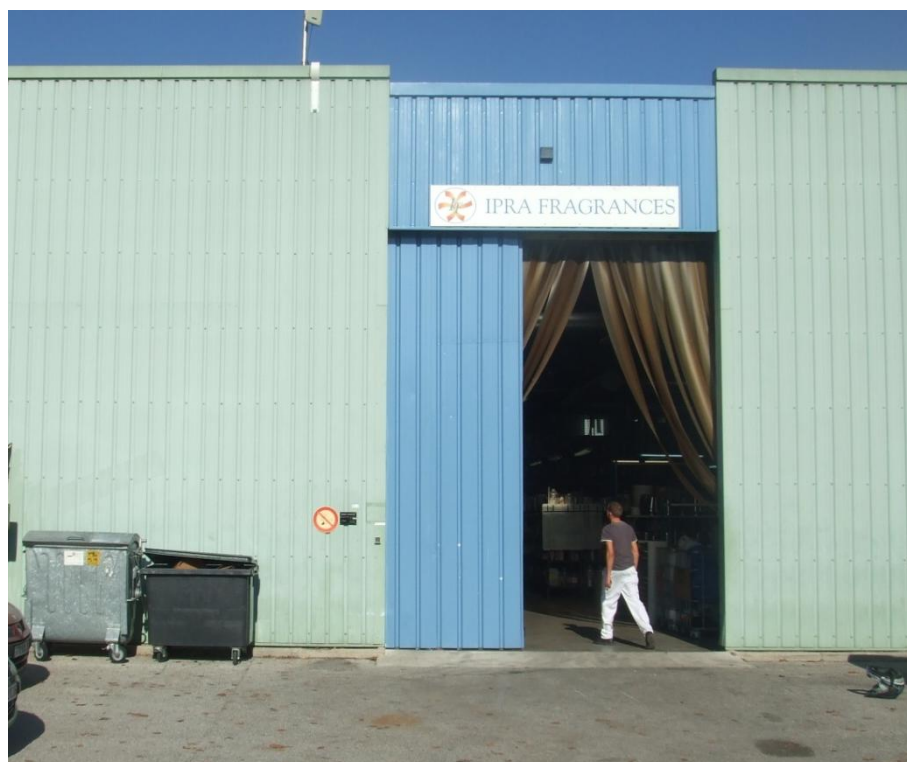
Si l'intérim propose une vision, largement reprise par les ouvriers, du travailleur perçu comme interchangeable, impersonnel, etc., les intérimaires n'en demeurent pas moins des individus singuliers. Seront-ils considérés comme relevant d'une main d'œuvre peu fiable et volatile ou, au contraire, comme des futurs partenaires avec qui les titulaires pourront compter, voire tisser des liens de camaraderie ?

Cette évaluation s'appuie sur l'observation du comportement des intérimaires, elle s'établit à partir de références, d'indices langagiers et corporels ; la réflexion de Pierre Bourdieu sur ce point est particulièrement éclairante :

¹ J'ai abordé cette question dans : ROSINI Philippe, 2009. Op. cit.

« En réalité ce qu'un nouvel entrant doit importer dans le jeu, ce n'est pas l'habitus qui y est tacitement ou explicitement exigé, mais un habitus pratiquement compatible, ou suffisamment proche, et surtout malléable et susceptible d'être converti en habitus conforme, bref congruent et docile, c'est-à-dire ouvert à la possibilité d'une restructuration. C'est la raison pour laquelle les opérations de cooptation sont attentives, autant aux signes de compétence qu'aux indices à peine perceptibles, le plus souvent corporels, tenue, maintien, manières, des dispositions à être et surtout à devenir, qu'il s'agisse de choisir un Rugbyman, un professeur, un haut fonctionnaire ou un policier¹. »

Nous venons de voir que la reconnaissance de l'autre² emprunte diverses formes que l'on peut notamment observer par les « offres d'identité » qui émergent dans les échanges entre ouvriers, sur les lieux du travail³. Au travers de la question de l'identification apparaissent celles du devenir de l'intérimaire, de son exposition et de sa vulnérabilité. Il importe que les intérimaires se fassent accepter par les titulaires, s'ils souhaitent que leurs missions durent.



42. Arriver et se faire accepter
(Cl. T. Gérard)

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op.cit. , p. 144.

² Pour plus de développement sur ce point, je renvoie au livre : BUTLER Judith, 2007. *Le récit de soi*, Paris, P.U.F. (notamment le premier chapitre, pp.3-40).

³ Les individus n'étant pas des « dyades isolées » (ibid., p.28), leurs interactions doivent être analysées dans leur contexte social (l'entreprise utilisatrice) et en fonction des positions des interlocuteurs (dans des relations de subordination).

Chapitre 7

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 possèdent 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 (préssumé) 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 brosser 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 compétition¹* ». 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 sacrificiables* 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 sacrificiables 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 assoir 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 séparent 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 crierà 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 *20/11/07* Au *20/11/07*

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"/>
-	<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"/>
-	<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"/>
-	<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.
 15A de l'Argille
 5 Bld E. Rouquier

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

o 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.

Chapitre 8

Aspirations d'intérimaires : investissements subjectifs et mobilisation productive

POSITIONS SOCIALES, POSITIONS PROFESSIONNELLES ET PRISES DE POSITIONS

Dans les deux chapitres précédents, il a été question de l'insertion progressive et incertaine des intérimaires sur leurs lieux de travail. Nous avons vu que ces salariés temporaires sont l'objet de catégorisations et de pratiques qui participent de mécanismes d'inclusion ou d'exclusion. Les travailleurs permanents usent de ces catégories pour différencier des « types » d'intérimaires. Il reste à affiner cette question à l'aune des *aspirations* des travailleurs temporaires. En effet, le rapport à la carrière qu'entretient chaque intérimaire va se révéler comme un critère de classification majeur. Il s'agit dès lors d'observer les manières dont les intérimaires expriment leurs attentes ou tentent de les masquer et de voir comment celles-ci sont perçues par les permanents. A partir de propos recueillis en situation et au cours d'entretiens, nous verrons comment les aspirations des intérimaires sont déterminées par leurs parcours et se transforment au fil de leurs carrières heurtées.

Le travail de Paul-Henry Chombart de Lauwe pose les jalons d'une telle étude qui implique les notions de désir, d'espoir et d'espérance¹. Dans un article, l'auteur aborde les aspirations professionnelles et souligne que celles-ci deviennent source d'angoisses lorsqu'elles ne peuvent plus se manifester. Les aspirations sont liées aux représentations de son statut et de sa place : « *une aspiration professionnelle est liée à l'image qu'a le sujet du métier qu'il désire pratiquer*² ». Il souligne que l'attente (l'expectation) est ici liée à un désir de réalisation personnelle et un souci d'insertion sociale en conformité avec les modèles d'un groupe. Il insiste sur l'incertitude qui touche certaines catégories d'ouvriers et affirme « *l'importance de la préoccupation qui peut changer l'attente en crainte*³ ». En suivant cet auteur, nous trouvons des pistes pour saisir le décalage entre les ambitions modelées socialement et leur réalisation souvent problématique. Toujours selon Paul-Henry Chombart de Lauwe :

¹ CHOMBART De LAUWE Paul-Henry, 1964. « Aspirations, images guides et transformations sociales », *Revue de sociologie française*, Vol. 5, n° 5-2, pp. 180-192. Voir également l'ouvrage collectif publié en 1994 : *Les hommes, leurs espaces et leurs aspirations. Hommage à Paul-Henry Chombart de Lauwe*, Paris, L'Harmattan.

² CHOMBART De LAUWE Paul-Henry, 1964. Op. cit., p.187.

³ Ibid., p.182.

« Les aspirations sont à la charnière du personnel et du social. Il est impossible de les étudier sans situer les hommes qui les expriment dans l'ensemble des structures sociales, dans leur culture particulière et dans le mouvement historique dans lequel ils sont impliqués¹ ».

Afin de pouvoir utiliser la notion d'aspiration il faut également, comme le précise l'auteur, situer les individus qui les formulent. Pour cela, je compte mobiliser les notions de *position*² et d'*espace social*. Ici, je m'appuierai sur le modèle conceptuel de Pierre Bourdieu :

« Chaque agent a une connaissance pratique, corporelle, de sa position dans l'espace social, un « sense of one's place », comme dit Goffman, un sens de sa place (actuelle ou potentielle), converti en un sens du placement qui commande son expérience de la place occupée, définie absolument et surtout relationnellement, comme rang, et les conduites à tenir pour la tenir (« tenir son rang »), et s'y tenir (« rester à sa place », etc.)³ ».

La place, ou plutôt les places, que les intérimaires occupent ou visent à occuper seront traitées à partir de cette perspective. Cette démarche permet d'observer les interactions (on peut noter que Pierre Bourdieu fait référence à Erving Goffman) sans négliger les rapports de forces qu'elles contiennent. Elle permet également d'éclairer :

« l'espace des prises de positions symboliques dans un domaine de la pratique déterminée [...], mais aussi la structure des agents qui les produisent [...] ou, mieux, l'espace des positions qu'ils occupent [...] dans la concurrence qui les oppose : on se donne aussi les moyens de comprendre ces productions symboliques, à la fois dans leur fonction, leur structure, leur genèse, sur la base de l'hypothèse, empiriquement validée, de l'homologie entre les deux espaces⁴ ».

Dans cette optique, nous pourrions observer les décalages et les concordances entre des rapports subjectifs distincts. Nous verrons que ces postures (par le biais des prises de positions et des pratiques qui en découlent) participent des processus de différenciation à l'œuvre sur les lieux de travail.

¹ Ibid., p.185.

² Par le terme position j'entends, à la fois la position professionnelle (statut, situation d'emploi, régime contractuel) mais également la position sociale (trajectoire, situation familiale et économique, aspirations). La « place » occupée par les intérimaires au sein des unités de production est inséparable de leur « position » à l'extérieur de celles-ci (et inversement).

³ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit, pp.265-266.

⁴ Ibid., p.256.

Les aspirations professionnelles : des catégorisations à la mobilisation de la main d'œuvre temporaire

Dans ce chapitre, nous allons distinguer, à partir de catégories *émiques*, les travailleurs temporaires en fonction de leurs usages de cette forme d'emploi. Deux « groupes » vont apparaître : « *ceux qui ne font que passer* » (qui utilisent temporairement cette forme d'emploi, ayant d'autres objectifs de « carrière ») et « *ceux qui veulent rester* » (voire être embauchés). Pour les premiers, l'intérim est un moyen de réaliser quelques missions dans des usines ou sur des chantiers en se réservant la possibilité de partir à tout moment, lorsque les vacances scolaires sont finies ou pour trouver une autre mission si le travail en question ne les satisfait pas, par exemple. Pour les seconds, il est nécessaire de trouver une place stable en évitant autant que possible les périodes non-travaillées, afin d'avoir ses trimestres pour la retraite ou pour pouvoir honorer son loyer, pour prendre d'autres exemples. Par delà leur régime contractuel commun, les intérimaires expriment des aspirations différentes et polymorphes, qui évolueront au fil des trajectoires individuelles.

Aussi, il existe « *différentes manières pour l'individu agissant d'opérer non pas simplement comme agent, mais comme sujet moral de cette action*¹ », pour reprendre les termes de Michel Foucault. Même dans un cadre commun, il y aura de nombreuses manières de considérer et de réagir aux « règles du jeu » que le travail temporaire impose. Les intérimaires vont adopter différentes postures en fonction de leurs parcours et de leurs projets (réalistes ou fantasmés). Ces dimensions vont participer à la définition d'un mode d'être (« *caractéristique du sujet moral* », toujours chez Foucault²) vis-à-vis d'un travail et d'une condition.

Si dans un premier temps, nous nous attacherons à ce que les intérimaires disent de leurs aspirations (leur contenu), nous examinerons par la suite comment celles-ci participent de leur mobilisation productive (leur dimension opérante). Nous verrons que les travailleurs temporaires ne sont pas tous égaux pour faire face aux rapports de subordination qui découlent de l'incertitude de leur position. Les titulaires devront « faire-avec » ces usages différenciés de l'intérim, d'où l'importance des « classifications » informelles dès leurs arrivées (les titulaires évaluent la position supposée de l'intérimaire afin d'identifier les aspirations qui le motivent³). Pour les embauchés, ce processus d'étiquetage constitue avant

¹ FOUCAULT Michel, [1983] 2001. « Usage des plaisirs et techniques de soi », in FOUCAULT Michel, 2001. *Dits et Ecrits*, Tome II (1976-1988), Paris, Gallimard, p.1375.

² Ibid., p.1376.

³ Ce travail de « repérage » des motivations des candidats à l'embauche temporaire s'observe également dans les agences, comme nous l'avons vu (Chapitre 1). Voir également : LAPOIRE Mireille, 2011. « Travail temporaire,

tout un moyen de prévoir les réactions des travailleurs temporaires qu'ils ne connaissent pas encore. C'est également une manière d'évaluer la « bonne volonté » des intérimaires, leurs limites et leurs dispositions vis-à-vis du travail flexible. Les témoignages des titulaires sur les motivations des intérimaires sont révélateurs :

« Il y a ceux qui bossent, qui en ont besoin, et y a les autres : ceux qui vont partir d'eux mêmes, parce qu'ils s'en fichent et que ce n'est pas grave pour eux. Certains veulent rester mais qui vont être arrêtés, parce qu'ils n'en n'ont plus besoin, et les gars qui partiront d'eux mêmes. A chaque fois, nous on doit s'adapter. Selon leurs manières de voir le boulot, il y aura des intérimaires très différents. Tu vois les choses différemment si tu dois manger ou si c'est de l'argent de poche. » (David, titulaire de 31 ans).

Ou :

« C'est surtout les étudiants qui abusent, ou plutôt ceux qui ne veulent pas être embauchés... Celui qui cherche du travail il bosse » (Khamis, titulaire de 40 ans).

Ou encore :

« Tu ne vas pas demander la même implication à un étudiant qu'à un mec qui cherche du travail, pour faire des heures sup' ou travailler le samedi par exemple. Après le mec il peut accepter. S'il a vraiment besoin d'argent, qu'il n'a pas d'obligations familiales, qu'il n'a pas un match de foot le samedi ou une bringue le soir même, il acceptera, généralement. Mais on ne peut jamais savoir. Des fois il y en a qui vont dire « oui » à tout, travailler dur sans jamais se plaindre et tout. Mais d'autres vont râler, dire « non » si on leur demande de faire un truc en plus, partir aussi, sans te le dire, ni faire signer la feuille d'heure. Ouais, ça m'est arrivé ça. » (Thierry, responsable d'équipe à Robertet)

Ainsi, les titulaires établissent des catégories pour distinguer les travailleurs temporaires en fonction d'aspirations professionnelles qui, selon eux, exercent une influence sur leur engagement. Les ouvriers permanents constituent une dichotomie entre les intérimaires à partir de leur rapport au travail et à l'embauche. Loin de constituer une ligne de démarcation nette, cette évaluation de leurs volontés est mouvante et les permanents affineront leurs opinions au fil des jours. Ils devront toutefois composer avec les différentes postures des intérimaires qui, quant à eux, devront s'accommoder des opportunités qu'offre chaque affectation.

marché permanent. Quand les contraintes réglementaires génèrent des échanges », *Droit et société*, n° 77, p.33-34.

« CEUX QUI NE FONT QUE PASSER »

Ici, nous allons nous intéresser à des travailleurs temporaires dont l'usage de l'intérim se veut passager. Ces intérimaires ne souhaitent pas être recrutés par les entreprises utilisatrices. Ils sont généralement jeunes et ont une vision plus ou moins précise de leur avenir professionnel. Si le rapport à l'avenir de ces travailleurs temporaires reste central dans leurs prises de positions, nous l'aborderons principalement par les façons dont ces postures s'expriment au travail¹. Nous verrons comment ces dimensions participent de l'engagement des travailleurs dans leurs activités et dans leurs relations avec les autres. Enfin, la dimension dynamique de ces aspirations sera interrogée dans la durée et nous constaterons de quelles manières les projections initiales de ces intérimaires peuvent être remaniées au fil de leurs trajectoires.

Trajectoires et prises de positions

Nous pouvons diviser la catégorie des travailleurs « passagers » en deux sous-groupes.

Le premier groupe est majoritairement composé d'intérimaires étudiants qui effectuent des missions ponctuelles et généralement dans des périodes qui correspondent aux vacances scolaires. A ces intérimaires nous pouvons rajouter certains travailleurs qualifiés qui, suite à une démission ou un licenciement par exemple, utilisent l'intérim durant une période circonscrite avant de retrouver un autre emploi en adéquation avec leurs qualifications. Les projets professionnels que ces intérimaires nourrissent peuvent être qualifiés de « crédibles » : ils s'appuient sur des diplômes, des parcours qualifiants et s'inscrivent dans une trajectoire professionnelle cohérente. La présence de ces travailleurs temporaires dans les usines ou sur les chantiers sera limitée (pour ce qui est de réaliser des travaux peu qualifiés sous ce statut).

Le second groupe est plus hétérogène. Il comprend de jeunes diplômés du secondaire qui ont une formation « généraliste » mais également des ouvriers en rupture professionnelle (proches de ce que Catherine Faure-Guichard nomme « *l'intérim d'insertion*² »). Ces travailleurs sans qualifications recherchent parfois à quitter le « monde ouvrier » ou ne souhaitent plus d'engagement durable avec une entreprise. Pour ces salariés l'intérim est perçu comme un moyen de « se réaliser » plus tard ou ailleurs et n'espèrent aucune embauche. Certains ont des projets professionnels, comptent reprendre leurs études, partir à l'étranger, ouvrir un commerce, etc. Alors que d'autres n'ont qu'une vision très floue de leur avenir, disent « *vivre*

¹ La question de l'incertitude face à l'avenir et durant les périodes creuses d'entre deux missions sera traitée dans le Chapitre 12 de cette Thèse.

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

au jour le jour » ; comme Fabien (23 ans), qui résume la situation ainsi : « *l'intérim, ça me convient. J'ai pas de projets d'avenir. Là, je bosse un peu et si j'ai envie d'arrêter, j'arrête. Je ne suis pas coincé dans une usine à l'année et si je trouve un truc mieux, je peux partir.* » Ce qui est commun à ces intérimaires « de passage » est qu'ils ne veulent pas s'installer dans les unités de production qu'ils fréquentent et qu'ils nourrissent des projets plus ou moins réalisables.

En fonction de leurs trajectoires et de leurs aspirations, les individus portent un regard différent sur le travail qu'ils exercent. Cela se vérifie d'autant plus lorsque cette activité se révèle être ponctuelle. Il reste à identifier dans quelle mesure, sous quelles modalités et pour combien de temps la posture de ces intérimaires va perdurer.

- Pendant les études : maintenir une distance vis-à-vis d'un choix par défaut

L'intérim « étudiant », contrairement à une idée fortement répandue, reste limité¹. Les premières inscriptions sont principalement le fait de personnes peu ou pas diplômées. Toutefois, l'arrivée de néo-bacheliers dans les unités de production est fréquente durant la période estivale². Ces intérimaires côtoient un temps d'autres ouvriers, temporaires ou permanents, puis regagnent les bancs de l'université ou de l'IUT à la fin des vacances. C'est le cas de Clément (19 ans) qui déclare :

« Moi, je travaille en intérim pendant les vacances. Je fais toutes les missions qu'ils me proposent. Des fois, c'est horrible. Mais à la rentrée, je rentre à l'IUT, à Nice. Il me faut de l'argent pour l'appartement et tout. Mais c'est que temporaire pour moi. Même si j'y retourne tout au long de l'année, pendant les vacances et parfois le week-end. Je ne suis pas un « fils à papa », alors bien obligé. »

Les intérimaires étudiants savent que leur présence dans les unités de production ne durera pas et ne souhaitent pas qu'elle dure. Leur expérience de l'intérim non-qualifié les confronte à un environnement de travail qui ne correspond pas à leurs attentes. Souvent, ces travailleurs préféreraient exercer une autre activité, un petit-boulot mieux payé ou plus gratifiant. Faute d'opportunités, ces intérimaires devront régulièrement renouer avec ce régime d'embauche durant leur scolarité. C'est le cas de Josselin (24 ans) qui allait bientôt achever ses études de commerce au moment de l'entretien :

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., pp.135-136. Entre 11 et 18 % d'intérimaires ont un niveau supérieur au Baccalauréat.

² Ces intérimaires peuvent également réaliser des missions au cours de l'année, notamment le week-end, pour faire des inventaires en grande surface.

« Je te dis que moi ça me convient mais ça aussi ce n'est pas vraiment évident. Si je pouvais éviter. Faire un truc dans des bureaux ou quoi. Comme certains. Regarde, dans mon école de commerce, je pense que je suis le seul à faire ça. Il y en a qui bossaient à côté, c'est sûr, mais ça m'étonnerait qu'ils soient sur un chantier comme moi il y a deux semaines ou dans une usine à nettoyer des cuves pleines de trucs dégueulasses. »

Comme Clément, qui lui débute son cursus, Josselin estime qu'il effectue des contrats difficiles ou du moins plus difficiles que ses collègues étudiants. Il souhaite maintenir une distance entre le travail qu'il accomplit (et qu'il a accompli plusieurs années durant) et son avenir professionnel¹. Cette posture s'observe au quotidien dans ses relations avec les autres ouvriers : la distance qu'il instaure vis-à-vis de son emploi à pour corollaire une distance vis-à-vis des autres travailleurs (de leurs pratiques et de leurs postures). Cet aspect est particulièrement saillant durant les entretiens. Aussi, Josselin explique qu'il n'a « aucune pression » :

« Je ne suis pas impliqué, je sais que je reste deux semaines, alors je le fais, « merci, au revoir ». Je ne m'attends à rien, contrairement aux intérimaires, là, de 20 ans, qui n'ont pas de projet professionnel derrière et qui cherchent juste à être embauchés. Je fais ce qu'on me dit, je ne cherche pas à me faire embaucher, je demande rien, je m'en fous. »

N'ayant que peu à perdre en changeant de mission, il ne souhaite pas appartenir à un groupe de travail, ni à adhérer à ses règles. Il déclare qu'il « ne veut pas être perçu comme, ces [autres] jeunes » qui souhaitent une embauche. Josselin ne redoute pas qu'une mission « se passe mal » et c'est ce qui l'amène à dire qu'il sera moins « docile » en cas de conflit, qu'il ne « fait pas de zèle », ne se laisse pas « marcher sur les pieds » parce qu'il n'a « rien à perdre en quittant une mission », selon ses propres termes. Josselin ne se définit pas en fonction de son activité d'intérimaire mais en tant qu'étudiant, il ne cherche pas à trouver une place dans ce type d'institution, il se « sait » ou s'espère ailleurs, tout du moins « de passage ».

Les travaux de manutentionnaire ou de manœuvre qu'effectuent temporairement les intérimaires sont parfois en décalage vis-à-vis de leurs projets de carrière. Ce qui peut les amener à porter des jugements de valeur ou à s'interroger sur l'investissement des autres ouvriers. Ainsi, plus tard dans l'entretien, Josselin en témoignera à propos du travail de vaisselier :

¹ Sur la situation des jeunes diplômés vis-à-vis du travail temporaire, voir : PAPINOT Christian, 2007. « En attendant de “trouver sa place” : le chômage-intérim des jeunes diplômés », *Agora débats/jeunesses*, n° 46, p. 96-106.

« Y a des mecs à fond sur leurs tâches de merde, mon voisin par exemple et t'as peur de lui dire pour pas le vexer. Tu le sens perfectionniste et si un truc ne se passe pas comme il veut, ça le fait chier. Tu sens que c'est sa vie, alors que c'est minable, mais il est super investi. Moi, j'en faisais trop, en mode dérision, pour faire marrer les plus distants. »

Tout en effectuant ses missions avec sérieux, Josselin a « pris congé en esprit de l'institution », pour reprendre la formule d'Erving Goffman qui définit cette posture comme une « forme particulière d'absentéisme qui consiste à prendre ses distances, non par rapport à une activité, mais par rapport à un personnage prescrit¹. » L'auteur précise que la manière dont l'institution traite ses sujets exprime une conception idéologique, qu'il s'agisse de reclus ou de travailleurs. Erving Goffman pointe l'importance de cette volonté de distanciation comme un élément essentiel du moi. L'auteur signale que lorsqu'on observe l'influence de l'institution sur l'individu (« peu importe ici l'unité sociale envisagée » précise-t-il) : « On y voit toujours aussi les individus chercher à garder une certaine distance, prendre un certain champ entre ce qu'ils sont vraiment et ce que les autres voudraient qu'ils soient². » L'acceptation des valeurs d'une institution et l'adhésion à un rôle prescrit doivent être analysées à l'aune des positions sociales de sujets situés.

La posture doublement décentrée de l'intérimaire-étudiant - qui n'est ni engagé dans des logiques de progression hiérarchique propres aux titulaires, ni à la recherche d'une insertion professionnelle durable comme d'autres temporaires – autorise ce regard surplombant. Le concept d'« *illusio* » développé par Pierre Bourdieu semble approprié pour saisir l'implication ou les modes de participation des individus dans le « jeu » social (ici, le travail) : « *Ce qui est vécu comme évidence dans l'illusio apparaît comme illusion à celui qui ne participe pas de cette évidence parce qu'il ne participe pas au jeu*³ ». L'adhésion aux normes, tout comme l'investissement de soi dans l'activité, renvoie à la position objective que les travailleurs occupent. La distance que ces intérimaires de « passage » manifestent n'est pas uniquement sociale mais dépend également de la trajectoire qu'ils pensent pouvoir emprunter. Il leur est plus facile de se montrer « distants », c'est-à-dire désintéressés, vis-à-vis d'enjeux et de

¹ GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., p.243.

² Ibid., p.372 et pp.242-244. L'auteur écrit notamment : « *Se livrer à une activité particulière dans l'esprit requis, c'est accepter d'être un type particulier d'individu dans un univers particulier. [...] S'abstenir de participer à certaines activités prescrites ou y participer d'une manière ou dans une intention qui ne sont pas conformes aux prescriptions, c'est prendre ses distances par rapport au personnage officiel et à l'univers imposé. Prescrire une activité, c'est prescrire un univers ; se dérober à une prescription, ce peut être se soustraire à une identification.* » (p.242)

³ BOURDIEU Pierre, 1994. *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, p.153.

logiques qu'ils ne partagent pas ou n'auront pas à partager avec des salariés souhaitant, quant à eux, conserver ou accéder à une place durable.

Cette forme de désinvestissement explique en partie les catégorisations et les stigmatisations dont les étudiants sont l'objet. Comme nous l'avons vu (Chapitre 6), ces intérimaires sont considérés comme de piètres travailleurs. Pour prendre quelques exemples, relevés sur le terrain ou durant les entretiens : « *ils ont deux mains gauches* », « *ils ne comprennent rien* », ils sont « *prétentieux* », « *naïfs* », etc. Au-delà de l'inexpérience de ces intérimaires, c'est leurs manières de percevoir et d'effectuer le travail qui est le plus souvent en cause. Surtout lorsqu'ils n'adhèrent pas ou qu'ils condamnent certaines pratiques du groupe de travail, qu'ils manifestent une forme de mépris vis-à-vis des formes de sociabilité ou qu'ils ne perçoivent pas les raisons pratiques de certaines conduites.

Aussi, il est fréquent que ces intérimaires portent des jugements et fassent des réflexions désobligeantes au sujet de travaux effectués dans les unités de production. Au cours de cette recherche, j'ai pu relever des phrases du type : « *vivement qu'il me trouve autre chose, je ne suis pas fait pour ce boulot de merde* », « *comment vous faites pour rester ?* », « *j'ai hâte que ma mission soit finie* », « *faut que je me casse d'ici avant d'être foutu* », etc. Ces intérimaires ne se rendent pas toujours compte de la nature blessante de leurs propos. Les ouvriers qui doivent supporter quotidiennement ces tâches et ces conditions de travail peuvent se sentir rabaissés par l'image que leur renvoient ces salariés temporaires. David (31 ans, titulaire à Profalu), en témoignera au cours d'une discussion à propos d'un jeune intérimaire :

« Le mec il se sentait plus. Il venait d'avoir son Bac et il n'arrêtait pas de faire des remarques : « comment vous faites pour rester ? », « c'est un boulot de con », « je pourrai jamais m'y faire », ou « vous ne vous ennuyez pas à l'année »... Le vrai con. En gros, on était des idiots et lui il allait trouver un travail super. Mais il ne se rendait pas compte je pense. Il est resté deux semaines avec moi, j'en pouvais plus de ses réflexions. Trois mois plus tard, je vais au Mac Do de Mandelieu et qui je vois ? Le jeune con. Alors je suis allé à ça caisse et je lui ai dit : « alors t'es mieux ici ? », il ne savait plus où se mettre. Ça lui apprendra à se la péter. »

Par leurs jugements de valeurs qui dénigrent un travail qu'ils n'exerceront que quelques temps, les intérimaires dévalorisent également les ouvriers qui eux resteront pour l'effectuer. Le titulaire explique ce comportement par un manque de maturité. Pour lui ce jeune travailleur méconnaît le monde du travail. Le titulaire reste néanmoins habitué à ces réflexions. Il a déjà travaillé et travaillera encore avec ce type de travailleurs temporaires. A la

fin des congés scolaires, ces intérimaires de passage feront place à d'autres intérimaires qui, eux, travailleront toute l'année.



45. « Cet été, vous êtes très demandé ! » (Affiche Manpower)
(Cl. P. Rosini)

- Des postures différenciées face à l'engagement

La présence des étudiants dans les usines est à la fois exceptionnelle et banale. En effet, ils ne représentent qu'une partie restreinte de la main d'œuvre intérimaire mais viennent gonfler ses rangs à certains moments. Ce qui n'est pas sans susciter une forme de concurrence entre ces divers travailleurs temporaires. Matthieu (intérimaire de 26 ans) en témoigne lorsqu'il évoque la raréfaction des missions à certaines périodes de l'année : « *Cet été, je vais galérer encore. J'ai pas trouvé de mission longue et avec tous les étudiants qui débarquent, c'est pas gagné.* » De fait, de par leur présence et leur nombre, les étudiants-intérimaires occupent des postes de travail potentiellement disponibles pour les autres salariés temporaires.

Aussi, il n'est pas rare que les opinions, les prises de positions et les pratiques des salariés scolarisés s'opposent à celles des intérimaires qui ne partagent pas leur situation. Ces travailleurs temporaires se heurtent parfois à l'incompréhension, voire à l'hostilité, des titulaires et des intérimaires « permanents ». Ces divergences s'expriment fréquemment sur le terrain, comme nous pouvons l'observer dans l'extrait suivant : il s'agit d'une discussion entre Fouad (25 ans et intérimaire à l'année) et une étudiante-intérimaire à propos des embauchés :

Nous sommes seuls à la plonge avec Fouad. Il est minuit passé, lorsqu'une jeune serveuse engage la conversation : « *il n'y a plus que vous ? C'est bien qu'on soit là, les intérimaires. On les aide un peu. C'est normal eux ils sont là à l'année, les pauvres* ». Fouad la reprend ironiquement : « *Oh ! Les pauvres. Et c'est pour ça qui nous font faire tout le sale boulot. A nous, les gentils intérimaires, voilà. Ils nous laissent tout ce qui est*

pourri parce qu'ils savent qu'ils vont partir avant. Ils sont chez eux mais c'est qui qui nettoie ? » L'intérimaire repart sans répondre. Fouad me dit alors : « *c'est vraiment des glands ces étudiants*¹. *Tu crois qu'elle est naïve elle ?* »

Fouad a emprunté un parcours que l'on pourrait qualifier de « classique » : il a réalisé de nombreuses missions, comme manœuvre dans le bâtiment dans un premier temps, puis il a enchaîné les contrats en usine, à La Poste et maintenant au Club Méd. Son expérience de l'intérim contraste avec celle de ces étudiants qui sont employés durant l'été en tant que serveurs dans le centre de vacances. Intérimaire pour quelques jours à la plonge, Fouad à un regard désabusé sur sa condition d'intérimaire : « *je ne me fais plus d'illusions, je sais que tant que je suis en intérim, je ferai ces boulots pourris. De toute façon, on est là pour ça. Elle, elle ne peut pas comprendre, dans quelques semaines elle reprend l'école. Elle n'est pas coincée, comme nous.* » La réflexion de Fouad interroge la mobilité de ces travailleurs dits « mobiles ». Certes les intérimaires se déplacent de missions en missions mais mon collègue temporaire parle ici de mobilité sociale (qualifiée par certains sociologues de « *mobilité horizontale*² »). Fouad, comme la plupart des intérimaires rencontrés au cours de cette enquête, a le sentiment d'être coincé dans un statut qui l'oblige à enchaîner des contrats incertains et peu valorisants (sur ce point, voir le Chapitre 12 de cette Thèse). Si la serveuse intérimaire vaquera à d'autres occupations à la fin de l'été, Fouad restera « intérimaire » (chargé de ces tâches généralement dévalorisées, à la périphérie du groupe, etc.) pendant une période encore indéterminée.

Pourtant, cet intérimaire va introduire une nuance : tout en se déclarant « *coincé* » dans une condition, Fouad ne se sent pas « *coincé dans une mission* ». Il poursuivra son discours à partir de cette précision : « *moi, j'ai ma fille à nourrir. Pour l'instant je ne m'en sors pas trop mal. Je peux même me permettre d'arrêter une mission, si le travail ne me plaît vraiment pas. Mais jusqu'à quand ? Je dois retourner au charbon, chercher du travail. Tout le temps.* » Cette idée est régulièrement évoquée par mes interlocuteurs : bien qu'ils subissent la temporalité incertaine du travail temporaire, il est toujours possible de quitter une mission qui ne leur convient pas.

Dans son étude sur les travailleurs de l'assainissement urbain, Agnès Jeanjean témoigne de discours similaires :

¹ Lorsque je lui dirai quelques instants plus tard que je fais une thèse de doctorat Fouad ne me croira pas.

² Voir LALLEMENT Michel, 2007. *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard, pp.518-521.

« L'intérim, en contrepartie d'une situation instable et de revenus incertains, représente pour ces derniers la possibilité de ne pas s'engager, de rester indépendant et de pouvoir partir quand « l'envie vous prend ». Toutefois, l'intérim dans les égouts constitue pour les uns et les autres une preuve de la dépendance dans laquelle ils se trouvent vis-à-vis du travail, et du caractère somme toute illusoire de la liberté procurée par les contrats d'intérim. Ils se consolent en se disant qu'en tant qu'intérimaires ils ne feront que passer dans les égouts¹ ».

Les intérimaires ont la possibilité (ou le sentiment) de ne pas s'attacher à un travail ou une fonction socialement dévalorisée. Ce régime contractuel leur permet également d'instaurer une distance symbolique vis-à-vis de ces activités (dangereuses, usantes, dénigrées par les autres salariés, etc.), en se répétant que la mission ne sera « que temporaire² ». Et, même lorsque ces missions se répètent indéfiniment, certains restent attachés à cette souplesse de l'engagement professionnel. A force de circuler de contrats en contrats dans des unités de production aux conditions de travail dégradées, certains intérimaires développent ce que Dominique Glaymann appelle « un effet paradoxal de la précarité » à savoir « la méfiance envers l'engagement durable³ ». Cet aspect a été soulevé sur le terrain, comme nous pouvons le voir dans ce recueil de paroles en situation à Robertet :

'Zette (40 ans, ouvrière intérimaire) vient d'apprendre que ma mission s'arrête ce soir.

On engage la conversation et elle me dit pour me rassurer qu'elle est intérimaire « depuis très longtemps » à Robertet et « qu'ils me rappelleront sûrement ». Puis elle ajoute :

«- Mon copain, lui, il veut rester intérimaire. C'est bizarre non ? Il dit qu'il ne veut pas d'embauche, il veut rester libre et partir si ça le gonfle ».

- Il l'a déjà fait ?

- Non mais ça le rassure de savoir qu'il peut », me répond 'Zette avec un sourire en coin.

(Notes de terrain)

La revendication de la « liberté » que les contrats d'intérim procurent n'est donc pas l'apanage des étudiants. Toutefois, la décision de quitter une mission sera plus difficile à prendre lorsque l'intérim représente la seule source de revenus, le seul horizon professionnel envisageable et un passage obligé pour avoir accès à des postes plus stables⁴.

¹ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.162.

² Voir PURSER Gretchen, 2006. Op. cit.

³ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.230.

⁴ Les abandons de postes et les défections des intérimaires seront traités au Chapitre 11 de cette Thèse.

Certains intérimaires rencontrés choisissent pourtant de n'être eux aussi que « de passage », comblant les aléas des fins de mission en tirant bénéfice de quelques commerces illicites (principalement de la vente de haschich) ou subsistant grâce aux allocations chômage lorsqu'ils remplissent les critères demandés (ce qui implique de ne pas avoir mis fin à son contrat). Ces intérimaires sont souvent perçus comme des « profiteurs » par leurs collègues¹. Comme Olivier, père de famille de 43 ans : *« l'intérim c'est pour le chômage, parce qu'on est bien au chômage finalement et c'est pas avec ce qu'on gagne ici [Profalu²] »*. Après son licenciement d'une entreprise d'élagage, Olivier connu une longue période de chômage entrecoupée de « *journee au black* » dans les jardins. *« Je faisais une journée par-ci, une journée par-là, après, en fin de droits, je me suis inscrit. Entre l'intérim et le chômage maintenant j'y trouve mon compte. Je profite un peu de mes enfants au moins. »* Ainsi, Olivier a sciemment décidé qu'il ne s'engagerait pas (« *pour l'instant* ») avec une entreprise, il préfère effectuer des missions (« *les plus longues possibles, bien sûr* ») mais n'hésite pas à quitter une mission qui ne lui convient pas : *« si c'est pas pour moi, qu'on me parle comme un chien, que c'est dangereux ou quoi, je me casse. Je m'arrange pour que le gars qui ne coche pas la case « départ volontaire » et je m'en vais. »* Olivier me confiera qu'en 5 ans d'intérim, il n'aura quitté que 3 fois une mission avant son terme. C'est également le cas de Fabien (intérimaire de 24 ans) qui justifie son usage spécifique de l'intérim en évoquant son parcours de vie marqué par l'aléatoire³. Fabien conjugue périodes chômées, petits trafics, travail au noir et intérim depuis qu'il a 16 ans. Sa trajectoire qu'il qualifie lui-même de « *chaotique* » expliquerait, selon lui, son souhait de ne pas se fixer à un poste, ne pas s'installer dans un quotidien qu'il considère comme morne : *« L'intérim, je connais depuis longtemps mais j'essaie de ne pas rester trop longtemps en usine. Ça te flingue le cerveau, moi je deviendrais maboule, j'ai besoin de changer. »* Il explique aussi sa posture, faite de changements

¹ Robert Castel aborde cette question en comparant les discours sur les « faux chômeurs » ou sur la « culture du RMI » aux « mauvais pauvres » lorsque le vagabondage était stigmatisé : *« il n'y avait pas de « faux chômeurs » lorsqu'il n'y avait pas de chômeurs, c'est-à-dire lorsque le développement économique et l'organisation du travail assuraient le quasi plein emploi. Ce ne sont pas les chômeurs, vrais ou faux, qui ont choisi les restructurations industrielles et les règles de la compétition internationale – de même que ce ne sont pas les petits tenanciers anglais du XVIème siècle qui ont choisi le système des enclosures qui a fait de beaucoup d'entre eux des vagabonds stigmatisés. »* CASTEL Robert, 1996. Op. cit., pp.39-40.

² Le salaire à l'embauche était alors de 927 euros, suivit assez rapidement de primes et d'augmentations. Les fiches de paie sont distribuées dans des enveloppes en même temps que la « gazette de Profalu ». Dans cette gazette, il y avait, au moment de notre discussion) un texte intitulé « la loi de motivation » (dans la rubrique « le mot R.H. »). Ricardo, embauché depuis peu, déclara : *« ouais je suis super motivé pour venir ici... j'arrive le sourire aux lèvres... Pour 927 euros. »*

³ Fabien a fréquemment changé de lieux résidence depuis son plus jeune âge, son père s'est installé à l'étranger et ne souhaite plus de contact avec lui, sa mère s'est suicidée lorsqu'il avait 12 ans, il a eut plusieurs condamnations pénales, etc.

incessants, par sa fréquentation précoce des chantiers et surtout des usines depuis qu'il travaille en intérim.

Enfin, certains travailleurs utilisent l'intérim comme une transition dans leur carrière. Les missions d'intérim apparaissent alors entre deux contrats stables, comme pour Marie-Christine (48 ans) : « *c'est pour continuer à travailler pendant ma recherche d'emploi* ». Cet « *intérim de transition* » pour reprendre les catégories de Catherine Faure-Guichard¹, offre aux travailleurs des périodes pour faire-face aux bifurcations² de leurs trajectoires professionnelles. Parfois, cet usage du travail temporaire apparaît très tôt dans la carrière des intérimaires. Ainsi, Damien (19 ans), qui est plombier-frigoriste de formation, trouve dans l'intérim un moyen de s'aménager une « *pause, avant de débiter chez un patron* » :

« Depuis mon contrat d'apprentissage je n'ai jamais eu de vacances. Là je fais un an d'intérim et je retourne à mon métier : plombier. Ça me permet de faire de l'argent pour partir au ski cet hiver et l'été prochain aussi, je compte en profiter. A ces périodes j'arrête, c'est tout. S'ils ne sont pas contents, c'est pareil. Je m'en fiche si je dois quitter une mission ou changer d'agence. Après je sais que je retrouverai du boulot dans ma branche. Attends, un plombier, frigoriste et qui touche un peu au chaud aussi, je trouverai, c'est sûr. »

La qualification professionnelle de cet intérimaire autorise cette posture. Damien ne souhaite pas s'engager immédiatement dans une entreprise de plomberie afin d'être sûr de pouvoir prendre des vacances (qu'il n'a jamais pu prendre auparavant compte tenu de son statut d'apprenti). Son année d'intérim, qui s'articule autour de périodes non-travaillées, ne sera pas pour autant une année sabbatique. Il effectuera plusieurs contrats de travail temporaire « non-qualifiés » en usine ou sur des chantiers de BTP et n'obtiendra qu'une seule mission en rapport avec son métier (une mission de 2 mois à peine mieux rémunérée que les contrats précédents). Toutefois, il sait qu'il retrouvera rapidement du travail dans son secteur d'activité sans avoir recours à une agence. La plupart du temps, ces travailleurs temporaires ne le seront que dans un laps de temps très court en comparaison avec leurs collègues dépourvus de qualifications professionnelles demandées.

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

²Pour un bilan de la littérature sociologique sur les notions de bifurcation, de ruptures et de changements biographiques soudains, voir : GROSSETTI Michel, 2006. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 5-28.

Nous venons de considérer des intérimaires aux profils divers, des étudiants, des chômeurs, des ouvriers qualifiés qui passent par le travail intérimaire peu qualifié pour différentes raisons. Tous sont reliés par le fait qu'ils ne souhaitent pas d'embauche durable et disent pouvoir à tout moment interrompre une mission en cours. Il est d'autres intérimaires qui, eux aussi, pensent que l'intérim ne constituera qu'une étape les menant vers une autre activité. Ces salariés temporaires prennent leurs distances vis-à-vis de la condition intérimaire tout en travaillant régulièrement dans les unités de production. Certains visent des objectifs précis sans avoir les moyens de les mettre en œuvre alors que d'autres nourrissent des rêves flous sans pour autant essayer de les concrétiser, comme nous allons le voir à présent.

Des projets autres

Au cours de cette recherche, de nombreux intérimaires m'ont confié des aspirations et des desseins très personnels. La plupart du temps, ces projets témoignent du désir d'un autre destin social, d'une volonté de quitter des rapports de dépendance et de subordination. Le travail temporaire est alors perçu comme un moyen, ayant pour finalité non pas l'obtention d'un CDI mais d'économiser suffisamment pour former un pécule qui leur permettrait de « se lancer », pour faire « autre chose ». Dans l'intimité des conversations, j'ai régulièrement recueilli des discours faisant part de ce type d'aspirations. Ici, j'ai choisi d'en restituer quelques uns dans la mesure où ils participent activement de l'engagement des intérimaires au travail.

Dans ces discours, on relève parfois un besoin d'accéder à une stabilité ou de disposer des perspectives d'avenir. L'intérim est considéré comme un passage obligé afin de pouvoir se réaliser plus tard, un « mal nécessaire » pour disposer d'un revenu en attendant que de meilleurs jours se présentent. D'autres fois, ces projets semblent extrêmement difficiles à mettre en œuvre en regard des conditions objectives d'existence de ces personnes. C'est le cas pour Fabien (24 ans) qui souhaite travailler quelques temps comme manœuvre intérimaire avant d'ouvrir « *un commerce, une épicerie ou un camion à pizza* » (« *un truc où je serai mon propre patron* »), mais qui peine chaque mois à faire face à ces dépenses (« *je suis toujours à découvert* »). Dans le même ordre d'idée, Thibaut (19 ans) aspire à une carrière de musicien mais n'arrive pas à trouver du temps pour s'adonner à sa passion et nouer des « *contacts*

utiles », car il est « *bien obligé de travailler* ». Il s'emploie néanmoins à s'acheter peu à peu un matériel coûteux¹.

Ces intérimaires, généralement jeunes, disent accepter leur situation dans la mesure où l'intérim les aidera à construire un avenir différent. La plupart ont insisté sur leur hantise de se retrouver « *bloqués* » sur les chantiers ou dans les usines. Et tous les moyens sont bons pour quitter le travail ouvrier.

Ainsi, Quentin (19 ans, agent de production intérimaire au service des « absolus » à Robertet), me confiera au cours d'une pause qu'il « *supporte mal le bleu de travail* ». Alors que je m'apprêtais à mettre fin à ma formation à la glacière, Quentin me dira : « *t'aurais pas dû dire que t'allais partir. Moi ça fait un mois qu'ils me forment mais en fait je veux être vendeur, tu sais dans un magasin de fringues, pour être dans la mode ou quoi. Mais ça reste entre nous, hein ?* » Lorsque, en fin de journée, je lui demande s'il sait dans quel magasin il va postuler, Quentin me répondra : « *pas à Grasse en tout cas, il n'y a rien. Je ne sais pas encore, à Nice ou à Marseille, peut être. Le problème se sera pour se loger au début, c'est pour ça que je travaille. Pour mettre de l'argent de côté. J'essaie mais c'est dur pour l'instant, je dépense tout le week-end avec des potes.* »

Ces propos me rappellent ceux de Greg (21 ans) que j'avais rencontré à Profalu : lui, souhaitait être musicien. Pendant les six mois durant lesquels nous avons travaillé ensemble, il me répéta à plusieurs reprises : « *C'est pas en restant dans le coin et à l'usine, en plus, qu'il va m'arriver quelque chose. Je ne rencontrerai personne ici, c'est usine/maison, week-end entre potes/copine.* » Quelques mois plus tard, il trouvera un poste de vendeur au rayon musique d'un grand magasin.

Ici encore, les rêves « d'autre chose » sont souvent synonymes de rêves d'« ailleurs ». Un ailleurs plus où moins lointain. Il s'agit d'aller dans une « grande ville », à la capitale, et parfois se rendre à l'étranger pour pouvoir travailler. Nico (23 ans, intérimaire puis agent de production titulaire en Parfumerie) tenta sa chance au Canada où il trouva un travail de serveur qu'il quitta un an plus tard. Lorsqu'il revint en France, « *avec juste assez d'argent pour le billet du retour* », Nico dira : « *je vais tout faire pour rester serveur, je pars à Aix, c'est fini Grasse, l'usine, l'intérim.* » Partir à l'étranger pour trouver du travail devient le leitmotiv de nombreux intérimaires. Le sociologue Stéphane Beaud a également rencontré ces

¹ Quelques mois plus tard, cet intérimaire commencera à assurer l'animation musicale lors de mariages (en tant qu'auto-entrepreneur, en complément de ces heures d'intérim). Il parvient grâce à ce travail de disc-jockey à se procurer du matériel et à trouver un compromis entre son projet initial basé sur la musique (il souhaite être « artiste » au travers ses créations) et sa condition actuelle qui ne lui permet pas de composer autant qu'il le voudrait.

envies de départ et ces aspirations, souvent irréalisables, notamment auprès de deux intérimaires vivant dans un foyer à Montbéliard¹. Ces derniers finissent l'entretien en disant qu'ils souhaitent quitter la France et la galère de l'intérim pour aller en Amérique (au Texas). Les destinations sont variées et tous rêvent d'un lieu où ils seront acceptés, où ils auront « *un peu plus d'opportunités* », pour reprendre les termes de Ronan (intérimaire de 26 ans). Il s'agit parfois de trouver un petit « eldorado », sans forcément quitter le territoire national : pour Christophe (29 ans, intérimaire à la vaisselle des « absolus »), c'est « *la capitale, Paris* ». Il déclare :

« Là bas il y a du travail. Tu peux te loger facilement et les gens ils sont plus sympas. J'y suis allé une fois voir un cousin quand j'étais jeune alors je le sais. En plus, ici, l'intérim c'est la mode ! Ils n'embauchent plus nulle part. J'ai besoin de sous moi. J'ai un crédit pour ma voiture que j'ai cartonnée [accidentée]. Je vais tester de rester quelques temps ici, dans cette usine. Après, je monte à Paris. »

La plupart du temps, ces intérimaires méconnaissent les réalités concrètes des destinations qu'ils convoitent (comme l'état du marché du travail, le prix du foncier, etc.). Ces intérimaires estiment souvent que « *ça ne pourra pas être pire* », qu'ils auront « *plus de chances ailleurs* ». La chance est régulièrement évoquée par ces travailleurs - qui pour l'instant se heurtent aux nécessités (de se loger, de se nourrir, d'honorer leurs crédits, etc.) et les réduit à un destin qu'ils estiment trop terne² - pour exprimer la possibilité d'avoir accès à des opportunités ou à des hasards bienheureux.

Les aspirations de ces intérimaires sont souvent marquées par des discours sur la mobilité et « l'égalité des chances », « *quand on veut vraiment, on peut* » répètent-ils souvent, avec les « *success stories* » qu'ils voient à la télévision citées en exemples ou érigées en modèles. Adhérer à ces récits sur les « self made men » autorise les intérimaires à rêver à un avenir meilleur, plus ouvert, où tout est encore possible. Pourtant, la plupart d'entre eux pressentent qu'ils n'ont ni les moyens, ni les codes pour mettre en œuvre leurs desseins. Intérioriser ces aspirations paradoxales (où les projets sont pensés possibles mais ne peuvent être réalisés, où ce à quoi ils croient n'est pas crédible, etc.) amènent les intérimaires à se projeter dans un avenir souvent fantasmatique par le biais de projets confus et rarement réalistes. Et les

¹ BEAUD Stéphane, 1993. Op. cit., pp.541-568.

² Ce n'est pas sans rappeler les analyses de Richard Sennett à propos de l'ethos des travailleurs temporaires américains. Il écrit que « *leur point de référence est le modèle fluide, tourné vers le présent, évoquant la possibilité plutôt que la progression* ». SENNETT Richard, Op. cit., p.70. Je rajouterai que, dans le cas qui nous intéresse, les intérimaires recherchent avant tout des *possibilités d'une progression* qui leur est trop souvent refusée.

intentions évoquées pour atteindre ces objectifs témoignent du décalage entre les projets et leur mise en application : « *je vais trouver un truc pour devenir riche* » (intérimaire manœuvre, 20 ans), « *je vais lancer ma marque de vêtements* » (intérimaire-manutentionnaire dans une usine d'arômes, 21 ans), « *faut aller à la télé, faire une « télé réalité » : Koh-Lanta, Pekin Express, un truc dans le genre* » (intérimaire de 25 ans dans le BTP), etc. Souvent, ces travailleurs temporaires ne désirent pas savoir que l'organisation de cet avenir est difficile, sinon illusoire.

L'instabilité professionnelle et la perspective temporelle

Marc Augé, dans un article de 1968 sur la société Alladian de Basse Côte d'Ivoire¹, proposait de réaliser une ethnographie et une ethnologie de la notion de temps². Lorsqu'il aborde la question de l'avenir auprès d'élèves de CM2, il en arrive à cette conclusion : « *Au total la clarté de la vision de l'avenir semble fonction des moyens qu'ont les individus de l'organiser effectivement, et le rapport inverse n'aurait pas de sens. Là encore une conception du temps ne s'esquisse et ne prend forme qu'avec celle d'une réalité déterminée - réalité professionnelle en l'occurrence - dont elle n'est qu'un des aspects techniques*³. » Son analyse rejoint à bien des égards celle de Pierre Bourdieu, sur laquelle je souhaite encore insister.

Dans l'Algérie du début des années 60 Pierre Bourdieu, constate chez les travailleurs intermittents une plus grande « *incohérence des opinions concernant l'avenir* » et observe une « *rupture entre les aspirations imaginaires et la situation réelle*⁴ » des sous-prolétaires. L'auteur propose une piste d'analyse pertinente lorsqu'il interroge la situation de « *ces éternels exécutants dont on n'attend pas qu'ils comprennent ce qu'ils ont à faire, ces gens qui ne peuvent jamais être sûrs de rien, ni de travailler aujourd'hui, ni de travailler encore demain, ces hommes sur qui s'appesantissent tous les déterminismes et qui ne peuvent trouver, ni en eux-mêmes ni dans leur travail ni dans l'entreprise des raisons d'adhérer à un emploi qu'ils n'occuperont peut être plus demain, faut-il s'étonner qu'ils ne*

1 AUGÉ Marc, 1968. « Temps et société : le cas de la société Alladian », *Cahiers ORSTOM*, vol.V, n°3.

2 Il écrit : « *Par ethnographie du temps nous entendons le simple relevé du vocabulaire, des concepts, des systèmes, des rites et des institutions faisant intervenir explicitement la notion de temps ; par ethnologie, la mise en relations de ces données ethnographiques avec d'autres données (activités économiques, organisation sociale), qui permettra de formuler, en première approximation, une ou des conceptions traditionnelles du temps dans la société considérée.* », p.65.

3 Ibid., p.76. L'auteur reviendra sur cette question dans : AUGÉ Marc, 2008. *Où est passé l'avenir ?*, Paris, Editions du Panama.

4 BOURDIEU Pierre, 2008. « Les sous-prolétaires Algériens » in BOURDIEU Pierre, 2008. Op. cit., pp.202-203.

puissent forger un système d'opinions cohérentes sur une condition aussi profondément marquée par l'instabilité et l'incohérence ?¹ ».

Au travers de l'analyse des travailleurs Algériens, Pierre Bourdieu postule qu'une vision cohérente de l'avenir dépend des conditions d'existence des sujets. L'instabilité va influencer sur la façon d'anticiper et de prévoir son destin. De même, la manière de percevoir sa situation réelle est altérée par l'incertitude du parcours. Sa thèse concorde avec les analyses de la notion de perspective temporelle en psychologie. Dans un article sur le sujet, Eric Thiébaud souligne que « *les différences individuelles à se représenter son propre futur dépendent en partie du statut occupé dans la société. Selon que ce statut est plus ou moins stable, organisé et persistant sur plusieurs années, et selon que l'individu s'y meut en des séquences régulières et bien définies, telles que la progression scolaire ou le développement des carrières, les anticipations seront plus ou moins facilitées*². » Le statut et la place sociale que confère l'intérim sont marqués non seulement par l'instabilité mais plus encore par l'incertitude. De ce fait, la condition d'intérimaire ne favorise pas une vision cohérente de l'avenir. Celui-ci est indéterminé et certains intérimaires, au travers de représentations parfois irréalistes, espèrent qu'ils échapperont à des trajectoires marquées par nombre de déterminismes.

S'imaginer restaurateur, musicien, patron, etc., plutôt qu'ouvrier non-qualifié (et temporaire) est un moyen de s'évader d'un destin plus que probable : « *moi je ne veux pas faire comme les autres, les embauchés. C'est une vie de merde : les 3/8, la galère pour les fins de mois, les crédits. Moi, je veux être « en place », avoir de l'argent et tout* » (Alex, intérimaire de 21 ans). L'usine est alors considérée comme un univers dont on veut échapper. De plus, les « anciens » titulaires témoignent souvent de la dégradation des conditions de travail qu'ils ont connue et se révèlent très pessimistes quant à l'avenir des jeunes qui vont les remplacer³. Si nombre d'entre eux souhaitent être « en place » dans l'avenir c'est bien souvent parce qu'ils ne sont assurés de rien dans le présent (où leur place reste précaire). Ces intérimaires disent croire en la responsabilité et à l'initiative individuelle, en minimisant certaines pesanteurs sociales, mais font pourtant l'expérience de la subordination quotidiennement, à chacune de leurs missions. Ces intérimaires, souvent jeunes, semblent être dans des situations

¹ Ibid., p.204. Ainsi, dans un autre article (« La hantise du chômage chez l'ouvrier algérien. Proletariat et système colonial », *ibid.*) Pierre Bourdieu constate que ces travailleurs forgent des « *aspirations démesurées contredites par les possibilités effectives. L'abîme est le plus souvent immense, infranchissable, qui sépare le niveau d'aspiration et le niveau d'accomplissement, entre l'imaginaire et l'expérience.* », p.231.

² TIEBAUT Eric, 1998. « La perspective temporelle, un concept à la recherche d'une définition opérationnelle », *L'année psychologique*, Vol.98, n°1, p.107. Voir également : FIEULAINÉ Nicolas, 2006. *Perspective temporelle, situation de précarité et santé : une approche psychosociale du temps*, Thèse de Doctorat, Aix-Marseille I.

³ Pour un ouvrage très représentatif de cette résignation pessimiste teintée de « ras le bol », voir : LEVARAY Jean-Pierre, 2005. *Putain d'usine*, Marseille, Agone.

« *d'incertitudes identitaires* » pour reprendre les termes de Valentine Hélardot¹. Les difficultés à « *pouvoir se situer soi-même dans l'espace social* » s'expliquent dans une large mesure par « *l'éclatement du salariat en de multiples statuts et par le caractère plus provisoire, plus réversible, plus flou des différentes positions successivement occupées dans le monde du travail*². » Sans place clairement déterminée, ces intérimaires préfèrent s'en imaginer une autre, même si les projets identificatoires de ces travailleurs précaires se situent parfois aux antipodes de leur condition du moment.

Toutefois, avec le temps le champ des possibles (ou des « peut-être ») se rétrécit, faute de ressources, jusqu'à rendre ces projets inaccessibles. David (31 ans) titulaire à Profalu, en témoigne :

« Des gens qui sont arrivés en intérim et pensaient rester là pas trop longtemps, t'en as plein ici. Les mecs ils espèrent tous partir, que l'intérim c'est pour dépanner, qu'ils ne sont pas faits pour ce travail et tout. Mais, au final, ils restent. C'est la vie et tu ne peux rien faire contre. Alors quand je vois les jeunes qui ont plein de projets mais qui sont en intérim, je me dis : « encore un qui rêve ». C'est bien de rêver, mais la réalité elle te rattrape toujours. »

David tient un discours qui se veut réaliste, basé sur son expérience personnelle et sur les trajectoires qu'il a observées chez nombre de jeunes travailleurs. Pour ces derniers, ce genre de propos est souvent déplaisant et agit à la manière d'un principe de réalité qui vient brimer leurs désirs d'accomplissement (qu'ils prenaient alors pour des réalités). Ils ne veulent pas l'entendre : « *Je n'écoute plus les autres, ces frustrés, toujours à te casser le moral* » (Greg, 21 ans), « *c'est pas parce qu'ils n'y sont pas arrivés [à « réussir »] que moi je peux pas. Ça dépend que de moi de toute façon* » (Alex, 21 ans), « *j'en parle pas aux autres, ça ne les regarde pas ce que je veux devenir [vendeur dans « la mode »]* » (Quentin, 19 ans), etc.

Ces intérimaires nient la situation de subordination dans laquelle ils sont placés et nous pouvons dire, à la suite de Nicole Claude Mathieu, que la négation n'est pas le consentement : le sujet dominé ne s'est pas « *révéler à lui même comme sujet dans ce rapport de domination*³ ». Ce qui, pour l'anthropologue, n'est pas surprenant car « *il est tout à fait*

¹ HELARDOT Valentine, 2005. « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *Empan*, n°60, p.31.

² Ibid., pp.33-34.

³ MATHIEU Nicole-Claude, 1991. Op. cit., p.218.

insupportable *et traumatisant de se reconnaître opprimé(e)*¹ ». Aussi, les intérimaires restent souvent discrets à propos de leurs aspirations. Ils évitent de faire part de leurs rêves aux ouvriers permanents, ce qui revient à éviter d'être « remis à leur place », « les pieds sur terre » par des moqueries ou des réflexions désobligeantes.

○ Revoir ses ambitions

Faire le deuil de ses ambitions, d'un futur souhaité ou fantasmé est un processus individuel et qui prend du temps. Tous les intérimaires n'abandonnent pas leurs projets au même moment. Mais généralement, les visions de vie changent au fil des « carrières temporaires » et en fonction de l'érosion de leurs espoirs. Les intérimaires en rendent compte lorsqu'ils évoquent les opportunités qu'ils n'ont pas su saisir, préférant poursuivre des objectifs plus « éloignés ». Nous pouvons le constater dans le discours de deux intérimaires des « absolus » à Robertet (Christophe, 29 ans, et Quentin, 19 ans) :

A la pause, Christophe fait part au petit groupe d'intérimaires du projet qu'il nourrit, à savoir d'aller chercher du travail dans le BTP à Paris. C'est alors que Quentin intervient :

- *Mais il fait trop froid en ce moment sur les chantiers. J'en ai fait quelques uns avec mon oncle. Mais, c'est vrai, c'est plus sympa que l'usine, tu bouges. Moi je suis assez speed, j'aime bien travailler quand je suis au travail. Le pire taf que j'ai fait c'était à la Mairie. Je m'ennuyais.*

Christophe recrache la gorgée du soda qu'il buvait : « *Quoi ? Mais t'es un fou... La Mairie c'est le top.* » Puis il prend à parti un autre intérimaire : « *Toi si t'as une place à la mairie tu la gardes non ?* ». L'intérimaire acquiesce et Christophe reprend : « *T'es malade, sérieux. T'as arrêté de travailler de toi-même ? A la Mairie ? Le mec...* »

- *Je n'aime pas rien faire* », répond Quentin.
- *Tu dis ça parce que t'es jeune. 19 ans, c'est ça ? T'as pas encore assez travaillé.*
- *Si, dès 14 ans j'ai un peu tout fait* », finira par répondre Quentin avant de se diriger vers les vestiaires.

Christophe, toujours interloqué, dira : « *C'est pas un fou lui ?! Il aime se casser le cul. On en reparlera dans 5 ans* ».

Ces deux intérimaires ont des aspirations différentes : Quentin est jeune et compte bien travailler dans une boutique « à la mode » alors que Christophe souhaite s'installer à Paris pour être ouvrier dans le bâtiment. Dans cette conversation, ces intérimaires s'opposent en

¹ Ibid., p.219.

apparence sur la nature du travail à effectuer mais ce qui est réellement en jeu, dans leurs incompréhensions manifestes, est de l'ordre de la stabilité de l'emploi. Lorsqu'ils reviendront sur cet épisode, Quentin dira qu'un travail à la Mairie « *c'est pour les ratés* » alors que pour Christophe « *c'est la planque, t'es tranquille au moins, chaque mois, ça tombe* ». Accepter un tel travail reviendrait à abandonner ses ambitions pour l'un, alors que refuser une telle place c'est être « *inconscient* », pour l'autre. Dans leurs positionnements subjectifs, ils expriment une conception du travail et un rapport à l'avenir très différent. Pour les plus jeunes, cet avenir reste ouvert, fait de promesses et d'obstacles à éviter.

Dans une enquête de 1989, menée sur des intérimaires en Allemagne (RFA) et en France, Hanns-Georg Brose présente l'intérim comme une manière de vivre l'instabilité pour des individus qui connaissent des parcours de vies discontinus¹. Il écrit que le travail temporaire « *permet de continuer à vivre, d'essayer, d'expérimenter sans prendre de décisions définitives quant à certaines options biographiques*² ». Il présente des individus qui cherchent à « *sortir des rails* », quitte à prendre le risque de la déqualification, et de retarder les décisions à la recherche « *d'ilots d'indépendance et de liberté professionnelle*³ ». La situation des travailleurs temporaires non-qualifiés français (et au moment de cette Thèse) ne correspond que très partiellement à cette analyse qui a le mérite de s'attacher aux aspirations de ces salariés intermittents. Dans le cas qui nous intéresse, l'« *expérimentation* » trouve rapidement ses limites : très vite, les intérimaires s'aperçoivent que les missions qu'ils réalisent sont marquées par la répétition de la déqualification. Si, comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, ces salariés travaillent sans cesse dans des conditions différentes (c'est-à-dire dans des secteurs, avec des moyens de travail et parmi des collègues différents), leur statut à tendance à les cantonner à une place subordonnée, à des travaux dénigrés, etc. Les intérimaires s'aperçoivent rapidement que le travail temporaire n'est pas un moyen de trouver des opportunités qui permettraient d'enrichir leur parcours professionnel. Ainsi, à la rhétorique de la liberté et des avantages de la mobilité cède devant celle de la contrainte et des inconvénients de la flexibilité⁴.

¹ BROSE Hanns-Georg, 1989. « Gérer l'instable », *Enquête*, n°5 : <http://enquete.revues.org/document87.html> .

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Les travaux de Madeleine Guilbert, menés il y a plus de 40 ans, rendaient déjà compte de ce point. On y voit les contradictions des travailleurs temporaires lorsqu'ils listent les inconvénients et les avantages de l'intérim : « *Avantages : « liberté », « trouver rapidement du travail », « formateur », salaires supérieurs », « échapper aux contraintes du groupe de travail* ». *Inconvénients ; « Insécurité », « manque d'intérêt (tâches que les autres refusent) », « difficultés des relations avec les autres* ». GUILBERT Madeleine, 1970. Op. cit., p. 214.

Dès lors, la plupart d'entre eux préfèrent trouver une place stable et durable dans une entreprise plutôt que de continuer à travailler sous ce statut. C'est-à-dire qu'« à l'heure des comptes, le plus souvent, c'est pour un emploi moins « libre » mais plus sûr que se font les choix », comme l'écrit Thierry Pillon¹. Les plus anciens savent qu'une « bonne place, ce n'est pas si facile à trouver » (Yoann, 30 ans, ouvrier sur machine dans une usine d'arômes). Cette vision n'est pas sans rappeler l'analyse de Paul Henri Chombart de Lauwe lorsqu'il aborde les comportements d'intérêt libre et de préoccupation². Pour l'auteur, le passage du comportement de préoccupation à celui de l'intérêt libre s'opère à certains seuils de niveaux de vie. Lorsque les aspirations se heurtent aux déterminismes, lorsque les individus n'ont pas les moyens de réaliser leurs projets et de mener à bien leurs desseins, le comportement de préoccupation l'emporte.

Colette Berger-Forestier écrit à propos de ce concept « Chombardien » :

« La préoccupation réduit la sphère où se dispersent des choix possibles : elle nous ampute de nos potentiels, d'une partie de notre propre auto-connaissance puisque nous ne pouvons nous confirmer dans une réalité truquée souvent par la dominance ; celle-ci s'appuie sur nous. Les pressions du milieu où nous vivons et la brutalité de la conjoncture nous emportent presque à notre insu. Cette méconnaissance de nous-mêmes, cette ignorance sociale que l'on a de nos vraies valeurs, cachent des existences entières. Si on la considère dans sa gravité, la notion de comportement de préoccupation nous révèle grandement de telles existences³ ».

La préoccupation mène les intérimaires à revoir leurs ambitions à la baisse au fil du temps. Ainsi, les jeunes intérimaires se découvrent progressivement comme captifs de nécessités sociales plutôt que libres de leurs propres décisions. L'hypothétique cède la place à la résignation ou à l'abandon fataliste.

Nous verrons quels efforts les temporaires mettent en œuvre pour faire face à la vulnérabilité de leur position, mais sans trop nous avancer, nous pouvons dire que l'aspiration qui l'emporte, en dernière analyse, est celle de la stabilité. Ce constat conduit le sociologue Dominique Glaymann à mobiliser la notion d'aliénation. Dans un premier temps, l'auteur

¹ PILLON Thierry, 2007. Op. cit., p.297. De même, Richard Sennett écrit à propos des travailleurs temporaires américains que : « les intérimaires trouvent souvent satisfaisantes les toutes premières années de travail flottant. Mais la situation se pérennisant, le travail flottant finit par les laisser sur leur faim. Ils désirent que quelqu'un les désire durablement ; participer à une structure sociale finit par importer davantage que la mobilité personnelle. » SENNETT Richard, 2006. Op. cit., pp.68-69.

² CHOMBART DE LAUWE Paul Henri, 1964. Op. cit., p.187.

³ BERGER-FORESTIER Colette, 1994. « Les aspirations : élément d'avant-garde sociologique », in COLL., 1994. Op.cit., p.268.

rappelle que « même si le choix de l'intérim comme forme de « nomadisme professionnel » ou d'« individualisme libertaire » existe, la très grande majorité des intérimaires recourent au TT [travail temporaire] contraints et forcés¹ ». Puis, il écrit que « Les efforts d'adaptation des intérimaires, souvent très isolés, montrent que ce provisoire est source d'aliénation, tant dans notre société l'intégration passe encore par la stabilité professionnelle² ». Sans discuter en profondeur de la notion d'aliénation³, nous pouvons néanmoins postuler que les conditions instables de l'existence sociale des travailleurs, comme la subordination temporelle dont ils sont l'objet, participent de processus de subjectivation spécifiques, faits de contradictions et de compromis⁴.

A force d'abdications progressives, certains intérimaires « s'y font » ou trouvent des « arrangements » entre leurs ambitions de départ (faites de démarches inachevées, trop tardives ou jamais entreprises) et leur position objective. Florent (27 ans, qui vient de « s'installer » dans une PME du secteur des parfums) déclare :

« C'est sûr que l'usine c'était pas ce dont je rêvais plus jeune. On m'aurait dit « plus tard, tu seras agent de production »... Je ne l'aurai pas cru. Ouvrier... Mais tu t'y fais, tu t'y résous. Tu peux pas rester à croire que tu seras je ne sais pas quoi, restaurateur, patron, un truc comme ça. Faut avoir les pieds sur terre : t'as pas de diplôme, pas de formation, surtout pas de fric ou de relations. Qu'est ce que tu crois ? Faut pas rêver. Alors l'idéal c'est d'être embauché dans une boîte pas trop mal, d'avoir une place. »

Les aspirations s'ajustent progressivement aux possibilités plus crédibles. Les rêves, qui se heurtent à des réalités très triviales (« avoir de l'argent pour vivre »), se font plus lointains. On peut dire à la suite de Michel Lallement que : « Pour certains, le désenchantement à l'égard du travail est alors un des nombreux prix à payer pour mieux faire son deuil des espoirs qu'une société du travail continue de susciter⁵ ». Ainsi, les travailleurs temporaires

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit , p. 295.

² Ibid., p. 232.

³ Nous verrons tout au long de cette Thèse que si la plupart des intérimaires ne pensent pas forcément leur situation sociale en termes de « classe », ils l'expriment néanmoins en termes de rapports sociaux.

⁴ A propos des représentations des travailleurs nicaraguayens des maquiladoras, Natacha Borgeaud-Garciandia écrit : « C'est justement dans un espace qui porte atteinte aux possibilités de respecter ses valeurs et d'être en accord avec soi que s'érige ce sujet qui s'institue en tant que sujet moral, et qui devra trouver des compromis avec la réalité vécue pour répondre à cette image. En cela, si le pouvoir joue pleinement son rôle en participant à la constitution subjective des êtres qui lui sont soumis et qui ne peuvent lui échapper, ceux-ci, dans leur lutte pour exister en tant que sujets, cherchent à se constituer en se détournant non pas de lui, ce serait impossible, mais de la réalité de sa puissance. » BORGEAUD-GARCIANDIA Natacha, 2009. *Dans les failles de la domination*, Paris, P.U.F., p.79.

⁵ LALLEMENT Michel, 2001. « Daedalus laborans », *Revue du MAUSS*, n°18, p.10.

acceptent progressivement un destin qui ne ressemble pas à ce qu'ils avaient imaginé pour eux-mêmes.

Yves Clot écrit que « *Les histoires avortées, les projets suspendus ne disparaissent pas sans laisser de traces. Les vies vécues ne sont pas abolies¹* ». Certains constatent avec amertume le décalage entre des ambitions modelées socialement et leur réalisation rendue impossible par certaines barrières sociales : « *à la télé et même à l'école, on te fait croire que tu seras tout ce que tu veux, mais dans la vraie vie tu t'aperçois que y a des trucs qui sont pas pour nous* », Jérôme (intérimaire de 29 ans). En faisant le deuil de ces rêves brisés, les intérimaires adoptent progressivement des aspirations plus « modestes » même si certains en gardent un souvenir mélancolique : « *je voulais faire carrière dans le foot, j'aurai pu à un moment donné. Mais, bon, la vie en a décidé autrement, quoi* » (Eric, intérimaire de 26 ans) L'ancrage dans un présent bien réel se révèle parfois moins douloureux que les projections dans un futur qui se dérobe, comme le souligne Ricardo (28 ans) : « *à un moment donné, t'arrêtes de faire des plans sur la comète, parce que ça fait mal, à force, de voir que tu ne peux pas les réaliser et que le père Noël, il n'existe pas.* » Ici encore, nous pouvons déceler des phénomènes de subjectivation dans l'évolution du discours de ces intérimaires qui réajustent leurs ambitions et la vision de leur avenir en fonction des possibilités concrètes auxquelles ils peuvent prétendre. Ils intègrent progressivement une place dans l'ordre hiérarchique. La formation du sujet reste dépendante de son assujettissement.

Une autre dimension vient s'insérer dans l'engagement au travail de ces intérimaires, à savoir la recherche de stabilité. Pour ces intérimaires : « *le désir de stabilité prend la forme de l'aspiration à une véritable profession (par opposition à « l'occupation »)²* », comme l'écrit Pierre Bourdieu (à propos des sous-prolétaires algériens). La posture de ces travailleurs temporaires vis-à-vis de leur devenir professionnel a progressivement évoluée. Ainsi, ces intérimaires viennent rejoindre l'autre groupe (majoritaire) de travailleurs qui cherchent à « rester » ; c'est-à-dire pour ceux dont l'objectif est avant tout d'obtenir un contrat dans une unité de production qui sera disposée à les embaucher.

¹ CLOT Yves, 1998. Op. cit, p.162. Nous verrons plus en détail les conséquences de l'insécurité temporelle sur les travailleurs notamment dans leurs rapports à l'avenir (cf. chapitre 12).

² BOURDIEU Pierre, 2008. « La hantise du chômage chez l'ouvrier algérien. Prolétariat et système colonial », op. cit., p.229.

« CEUX QUI VEULENT RESTER »

Nous venons de voir que certains intérimaires révisent leurs ambitions au fur à mesure que le temps passe. Las de circuler de missions en missions, résignés vis-à-vis de leurs destins, fatigués par l'incertitude économique et contractuelle, ces salariés aspirent à plus de stabilité. Progressivement, ils espèrent trouver une place dans une entreprise où ils pourront rester quelques temps. Ces intérimaires s'agrègent à la masse de travailleurs précaires qui espèrent une embauche directe et vis-à-vis desquels s'instaurent, une fois de plus, des rapports de concurrence. L'embauche constitue pour nombre d'entre eux la différence entre « vrai » et « faux » emploi, comme a pu le souligner Serge Paugam qui écrit que « *la quasi totalité des bénéficiaires de ces statuts intermédiaires souhaitent un emploi salarié permanent, c'est-à-dire un emploi moins précaire*¹. » Il reste à restituer et à analyser les raisons de ce « souhait » aux travers de ce que les principaux intéressés, les intérimaires, en disent. A partir de ces propos et des observations de terrain, nous verrons comment l'aspiration à la stabilité participe de la mobilisation productive des salariés.

Si pour le premier groupe d'intérimaires (« ceux qui ne font que passer ») l'accent a été mis sur les aspirations, nous allons nous interroger sur de nouvelles dimensions de l'investissement des travailleurs temporaires qui sont intrinsèquement liées aux possibilités qu'offrent leurs contrats. Il s'agira d'observer dans quelle mesure l'engagement des intérimaires dépend des caractéristiques des missions qu'ils effectuent, à savoir : les éventualités d'augmenter la durée des missions, d'améliorer ses conditions de travail et d'accéder à l'embauche. A partir de ces critères, nous pouvons distinguer deux configurations :

Certaines missions offrent des possibilités *inégaies* en matière de temps de travail aux intérimaires qui les effectuent. La durée des missions est ici dépendante de multiples facteurs rarement maîtrisables et le nombre de travailleurs extérieurs ne cesse de varier. L'entreprise utilisatrice se séparera de certains d'entre eux au fil de l'avancement des travaux. Si la plupart des salariés temporaires visent à « faire des heures », seuls quelques uns pourront poursuivre leurs missions dans ces unités de production. La concurrence entre les intérimaires s'intensifie à la mesure que le groupe de temporaire s'amointrit. Bien que les possibilités d'embauche soient le plus souvent nulles, les rivalités s'articuleront autour de la *durée variable* des contrats.

A ces missions nous pouvons rajouter d'autres contrats dont la durée est parfois *identique* pour les intérimaires qui les réalisent : ils seront généralement convoqués et révoqués en

¹ PAUGAM Serge, 2000. *La disqualification sociale*, Paris, Quadrige P.U.F., p. 54.

même temps. Les travailleurs temporaires dont il est question occupent des fonctions d'exécution « formellement » similaires, c'est-à-dire que l'intitulé de leur contrat de mission est semblable (manœuvre, manutentionnaire, aide-préparateur, etc.). Nous allons voir que, malgré l'homologie de leur position, cette situation peut également placer les travailleurs temporaires en compétition les uns avec les autres : principalement pour améliorer leurs conditions de travail (obtenir des tâches et postes moins contraignants, par exemple) mais aussi pour s'intégrer dans les équipes. Ces rapports de concurrence s'intensifient lorsque l'embauche devient *probable*.

À l'inverse, certaines missions ont une *durée limitée et définie* par avance. Ces contrats se déroulent sur quelques jours ou quelques heures par exemple. L'embauche y est *improbable*. Nous verrons que lorsque la durée des missions et le nombre d'intérimaires qui les effectuent sont relativement *stables*, d'autres relations vont se nouer favorisant parfois les ententes ponctuelles et une cohésion « défensive » entre intérimaires. D'autant plus, lorsque les conditions de l'activité sont partagées (que les postes et moyens de production sont semblables) et que les contrats n'offrent que peu de chances aux intérimaires de s'insérer durablement au sein des collectifs de travail. La mobilisation subjective de ces salariés en est affectée : à la fois, dans leurs manières d'exécuter les tâches et dans leurs rapports avec les embauchés.

La plupart des missions qu'effectuent les intérimaires s'inscrivent entre ces deux configurations. Ce découpage volontaire permet d'analyser plus précisément les relations de concurrence et de cohésion qui se nouent ; que les intérimaires aient des chances « quasi-équivalentes » ou non de poursuivre leurs missions. La rivalité, l'entraide comme l'engagement ou le désinvestissement des ouvriers temporaires auront pour principaux enjeux : d'un côté, l'amélioration de sa condition (ou de son *sort*) et la prolongation des contrats ou, au contraire, la résistance à la subordination et la création d'un collectif (qui reste temporaire et précaire) pour y faire-face.

Lorsque l'embauche est probable ou le contrat renouvelable

Jusqu'ici nous avons vu que la plupart des intérimaires visent une embauche durable par le biais de l'intérim. Chaque mission devient alors une opportunité potentielle pour atteindre cet objectif. Florent (28 ans) déclare : « *Au début je cherchais à me faire un peu de sous, puis avec le temps je cherchais avant tout une place tranquille. Enfin, être dans un travail qui me*

convient, où ce ne soit pas trop contraignant, qu'il y est une bonne ambiance. Histoire de faire mon trou ». Au cours de l'entretien, Florent explique qu'il estime systématiquement « *ses chances de rester* » et s'investit en conséquence (avec les titulaires, dans son ardeur à la tâche, etc.). Pour ces intérimaires la succession des missions devient un moyen de multiplier les opportunités d'être embauchés. Ils vont privilégier les missions longues et suivies en signalant à leurs agences qu'ils souhaitent éviter les contrats de quelques jours ou de quelques heures (comme les déchargements de camions, les déménagements, les déplacements de matériaux, etc.).

A la différence des contrats préalablement limités, ces missions hypothétiquement plus longues laissent entrevoir la possibilité de quitter l'intérim pour être embauché directement par l'entreprise utilisatrice (en CDD, puis en CDI). Le statut d'intérimaire correspond alors à celui de « candidat à l'embauche » et le temps passé dans l'entreprise constitue une longue période d'essai et de mise à l'épreuve pour les travailleurs temporaires. Sur ce point, Stéphane Beaud et Michel Pialoux écrivent à propos des intérimaires de l'industrie automobile :

« S'ils veulent être embauchés et obtenir le sésame du CDI pour pouvoir « faire leur vie », ils doivent faire leurs preuves au travail : être toujours présents, jamais malades ou absents, se tenir tranquilles, ne pas « fricoter » avec la CGT, etc. La situation qui leur est faite dans les usines d'aujourd'hui est très difficile¹. »

Dans la localité observée, ce sont les usines les plus importantes (dont les effectifs peuvent varier entre 50 et plusieurs centaines de salariés) qui offrent ce type « d'opportunités ». Il faut néanmoins que les intérimaires y occupent un poste subalterne ou dévalorisé puis qu'ils accèdent à un rang hiérarchiquement supérieur durant plusieurs mois avant que la question de l'embauche ne soit ne serait-ce qu'évoquée par la direction. Ainsi, un manutentionnaire de Profalu qui devient aide préparateur puis magasinier-stockiste ne voit ni sa paie ni son régime contractuel évoluer mais peut légitimement poser la question de son recrutement en tant que titulaire. Ce parcours peut durer plusieurs mois, voire plusieurs années, et il suit certaines étapes et passages obligés (comme à la vaisselle Robertet qui pourrait ici encore servir d'idéal-type en la matière²). Comme nous l'avons vu, les intérimaires doivent le plus souvent

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003b. « Remarques sur les rapports entre générations ouvrières. Ouvriérisation et politisation », *Empan*, n°50, p.74.

² A l'époque où l'intérim n'avait pas l'ampleur qu'il connaît aujourd'hui, les « vaisseliers » entraient à l'usine par le biais d'un CDD. A la fin de celui-ci, l'ouvrier accédait à une embauche définitive sur un poste d'aide préparateur, de conditionneur, etc. Ce modèle n'a que peu évolué. Seule la période de « postulant » s'est allongée. Désormais, l'agent de nettoyage reste intérimaire lorsqu'il devient « agent de fabrication » et ce n'est qu'après plusieurs mois que son embauche, en CDD, devient envisageable. Voir Chapitre 3 et Chapitre 10.

« faire leurs preuves » sur ces postes sans pour autant être sûrs que leurs efforts aboutiront. Pour pallier à cette incertitude, ils s'appuient généralement sur les informations que les plus anciens, intérimaires et titulaires, vont leur délivrer.

Dès mon premier jour à la vaisselle des « compos » Valérie (42 ans, intérimaire depuis presque 1 an à la « petite vaisselle ») dira : « *si t'es sérieux, que tu as un bon comportement, ici, tu peux rester longtemps* ». De même, après une interruption de contrat de quelques jours, Mario (28 ans) me dira : « *alors je te l'avais dit que tu reviendrais ! T'as pris des vacances ? T'as travaillé, dans les arômes ? Ah... Mais ici c'est bien, tu évolues, c'est ça qui est bien. Regarde Karim !* ». Mario est intérimaire depuis 2 ans à Robertet, s'il dit que « *c'est une bonne usine* » c'est qu'il estime que l'entreprise offre des « possibilités d'évolution » non-négligeables. En prenant l'exemple de Karim (intérimaire de 19 ans, depuis 6 mois à la vaisselle des « compos »), c'est pour me signifier que je peux raisonnablement espérer emprunter le même parcours : quitter la laverie pour être formé dans l'atelier. Cette usine offre, d'après mes interlocuteurs, la possibilité de « *se poser* » en étant moins soumis aux ruptures imprévisibles des fins de missions. De plus, l'espoir d'être embauché un jour y est permis. Les titulaires sont là pour en témoigner et le confirment parfois « *qu'il n'y a pas de raisons de ne pas l'être [embauché]* » (Miguel, titulaire de 39 ans). Par exemple, les permanents demandent régulièrement si le travail convient à l'intérimaire de la laverie, si la réponse est positive, ils peuvent rajouter : « *et c'est que le début. Tu passes par là et quand t'es embauché c'est encore plus tranquille. En CDI, tu fais ce que tu veux, « c'est bel-air », tu verras* » (Julien, 30 ans). Ainsi, les sous-entendus, qui indiquent que la mission durera et que l'embauche finira par arriver, sont pléthore.

Ici, les ouvriers semblent unanimes pour rassurer l'intérimaire-vaisselier quant à la stabilité de sa mission. Bien que leurs propos soient souvent marqués par le conditionnel, ils ont pour effet de rassurer les éventuels postulants. Ces discours, tenus par des collègues et non des responsables¹, entretiennent la motivation des travailleurs qui aspirent à se faire une place. Ils disent en substance que ceux qui font preuve d'un comportement « sérieux » (c'est-à-dire ceux qui s'engagent dans leurs activités et ne commettent pas d'impairs) ont toutes les chances de voir durer leurs missions. Et, que si le contrat de ces intérimaires venait à s'arrêter du jour au lendemain, cette attitude conduirait l'entreprise à faire de nouveau appel à eux. Ces conditions, avec le CDI et la stabilité de l'emploi comme horizon ou comme modèle, vont participer de la mobilisation productive des travailleurs.

¹ Sur l'ambiguïté du temps de la mission et sur les sous-entendus à ce propos, cf. Chapitre 10.

○ L'accès aux places convoitées

Nous avons vu que, pour être acceptés dans les équipes, les intérimaires doivent adopter une attitude conforme et se plier à certaines normes. Par exemple, on constate généralement un désengagement dans les rapports de force qui consiste « à se faire oublier », selon l'expression de nombre de mes interlocuteurs (leur présence doit être discrète, comme nous l'avons vu). Une fois « installés » dans une mission potentiellement longue, les intérimaires tiennent à le rester, il s'agit alors de « ne pas faire de vagues » (Matthieu, 26 ans). Dès lors, ils peuvent accéder à des postes et des positions plus confortables, contrairement aux travailleurs temporaires qui les ont succédés. Même si la position formelle reste identique (régime contractuel, paie, etc.), l'ancienneté peut ouvrir à certains avantages que les intérimaires cherchent à conserver, alors que les nouveaux visent à améliorer leur condition. L'antériorité devient un moyen de légitimer les places qu'occupent les salariés temporaires. Cette situation génère de temps à autre des conflits entre eux¹.

Les contraintes pratiques auxquelles font face les intérimaires sont également à l'origine de nombre de tensions. L'absence de matériel adéquat comme l'injonction à « se débrouiller » et de « ne pas demander » (cf. Chapitre 3) va engendrer des rivalités parmi les ouvriers temporaires². Des micro-conflits entre intérimaires éclatent parfois comme à Coliposte :

Le groupe de 4 intérimaires se réunit autour du responsable : ce matin il n'y a pas trop de travail, nous devons trier des catalogues. La plupart sont déçus. Ils auraient préféré effectuer une « tournée ». Quelques minutes plus tard, nous sommes à nouveau convoqués. Deux d'entre nous sont désignés pour trier certains secteurs avant d'aller livrer les catalogues. Faute de véhicules, les deux autres sont contraints à rester dans l'entrepôt. Au même moment, le chef passe à proximité et tend les clés de sa voiture de fonction en direction d'un des intérimaires. Un autre temporaire (Alex, 21 ans), plus proche, s'empresse de récupérer la clef du véhicule au détriment de son collègue. Ce dernier lui en fera la réflexion mais Alex (l'intérimaire « usurpateur ») lui répondra en souriant : « c'est le jeu, j'étais plus près, c'est normal ». Quelques instants plus tard, un employé signale l'absence d'un livreur. Une autre voiture est disponible et l'intérimaire

¹ Les titulaires n'y prennent que rarement part, s'amusant parfois de ces disputes. Une division claire du travail empêche les permanents de convoiter un de ces postes, la concurrence hiérarchique suit d'autres règles et d'autres temporalités.

² Ce qui n'empêche pas les remarques bienveillantes des intérimaires, plus sûrs de leur position, comme Mohammed (19 ans) qui me mettra en garde contre les rapt d'outils par les autres temporaires : « planque bien tes outils, parce qu'ils viendront toujours te les piquer, vu que t'es intérimaire. [Qui ? Les titulaires ?] Non, les autres. Personne ne les touche ceux des embauchés. T'es fou, sinon c'est le scandale ! ».

lésé se voit attribué un secteur où les catalogues sont déjà pré-triés. C'est alors que Gaël (intérimaire de 25 ans affecté initialement à une tournée) l'apostrophe : « *on galère à trier et toi t'as toute les caisses ! T'abuses* ». Un peu surpris, l'intérimaire pense qu'il s'agit d'une plaisanterie puis le ton monte entre eux. Il répond à Gaël : « *Il y a quelques jours, c'est moi qui suis allé chercher des caisses. J'en ai trouvé 5 et je vous en ai passé à tous. Alors va dire ça aux chefs pas à moi. Si tu veux on y va ensemble, dire : « chef, on a besoin de caisses », non ?* ». Après cette brève altercation, ils repartirent chacun de leur côté.

Ces notes de terrain pointent que les intérimaires se retrouvent le plus souvent en concurrence avec leurs semblables. Les conflits qui naissent de l'absence de formation et d'outils adéquats se règlent entre intérimaires et non avec l'encadrement. L'ordre hiérarchique et contractuel est respecté : ils s'opposent entre eux à propos de défaillances inhérentes à l'organisation du travail (ici, le manque de caisses pour ranger et transporter des catalogues). Ainsi, les intérimaires sont rarement unis par la position qu'ils partagent, sauf dans des contextes bien précis (comme nous le verrons bientôt), mais atomisés par un mode d'embauche commun. Divisés face aux contraintes d'un régime d'embauche que chacun affronte individuellement, les travailleurs temporaires sont de nouveau pris dans des relations de concurrence¹. Certains intérimaires déclarent qu'ils n'accordent aucune confiance à leurs collègues temporaires, comme Florent (26 ans) : « *l'intérim c'est la compétition, tu peux avoir confiance en personne et surtout pas aux autres intérimaires* ». « *Le plus souvent les intérimaires se font des crasses entre eux, c'est flagrant en usine* », déclare également Ronan (26 ans). Pour beaucoup la cohésion ne peut se maintenir qu'à chances égales ; c'est-à-dire, le plus souvent, aucune. Comme le souligne Matthieu (26 ans) : « *on est soudé tant qu'on est dans la même situation. Quand on sent que la mission peut durer ou que des travaux sont plus pépères que d'autres, il n'y a plus de pitié. Et c'est souvent au détriment des autres.* » L'accès aux fonctions plus confortables - plus stables, plus gratifiantes et en nombre limité - suscite plus souvent la rivalité que la cohésion. Vouloir être « *bien vu* », se « *démarquer* » dans des missions potentiellement durables entretient un climat de suspicion. Cela implique également de mettre en œuvre (voire mettre « en scène ») certaines conduites qui prouvent que les candidats sont

¹ A propos des intérimaires catalans José Angel Calderon note que : « *l'individualisme tend à se consolider pour le groupe précaire en tant que praxis de survie* ». CALDERON José Angel, 2010. Op. cit., p.293.

disposés à accéder aux postes convoités et aux places stables¹ que les intérimaires se disputent.

○ De l'investissement à l'expression de la servilité

Si la probabilité d'être embauché pousse généralement les intérimaires à s'impliquer dans le travail qui leur est confié, la condition de candidat peut conduire les travailleurs temporaires à adhérer à des logiques qui, a priori, ne les concernaient pas². Ce qui apparaissait comme *illusio* aux intérimaires de « passage » (cf. *supra*) devient alors une chance de s'insérer dans les entreprises, donc l'objet d'intérêts et d'espoirs. Jérôme, (29 ans) décrit cet investissement progressif qu'il a connu sur les chantiers de BTP :

« Au bout de quelques mois, j'étais un peu comme un chef. J'étais toujours intérimaire mais j'étais responsable d'équipe. Je donnais les consignes, je décidais de renvoyer ou de garder les intérimaires, je faisais les plannings et tout. J'étais intérimaire comme les autres, avec le même statut, le même salaire, bref, rien ne me distinguais officiellement des autres, mais j'étais beaucoup plus impliqué. C'est pas facile, j'avais peur qu'on prenne du retard, j'engueulais les autres si ça n'allait pas assez vite, s'ils prenaient des pauses trop longues. Mais en fait, c'était pas à moi de le faire normalement, c'était pas mon rôle. Je n'avais aucun intérêt à ce que le travail aille plus vite. A part que j'imaginai que je serais bien vu, que j'aurais bientôt un CDI. »

Les interférences, « catégorielles » et non « contractuelles » entre ouvriers permanents et temporaires qu'implique un tel « *inversement de rôle*³ », pointent que le rapport à l'embauche influe sur la manière d'effectuer son activité et de penser sa place. Ici, ce n'est pas tant une progression – ou une passion pour reprendre le terme de Véronique Mouliné⁴ - hiérarchique qui pousse l'intérimaire à s'investir dans son travail, mais plutôt l'espoir d'une embauche qui

¹ C'est-à-dire moins soumises aux interruptions et à la délégation des tâches.

² « La possibilité d'arriver un jour à exercer soi-même la domination que l'on endure aujourd'hui encourage fortement la légitimation de structures de domination. [...] La bleusaille exploitée par les anciens fera un jour elle-même partie des anciens ; ceux qui s'affranchissent de tâches dégradantes au sein d'une institution - s'ils peuvent raisonnablement espérer monter dans la hiérarchie – verront u jour ces vaux accomplis pour eux par d'autres », selon James C. Scott : SCOTT James, 2008. Op. cit., p.97.

³ GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., p.163.

⁴ MOULINIE Véronique, 1993. Op. cit. Toutefois, une observation des comportements, des relations de distance avec les objets et les savoirs, reste pertinente pour observer cette volonté d'être embauché. Par exemple, l'ordinateur de Profalu qui programme les commandes est porteur d'enjeu ; en effet un intérimaire qui exprime le désir d'en comprendre le fonctionnement (alors qu'il n'est pas censé s'en servir) révèle ses aspirations (voir Chapitre 8).

permettrait justement la progression hiérarchique¹. Pour y accéder, il faut « en être », être dans le groupe, accepter ses valeurs et assumer des responsabilités supplémentaires qui dépassent largement le cadre initial du contrat de travail temporaire. Les intérêts sont différés, c'est-à-dire qu'ils ne correspondent plus à la situation immédiate de ces intérimaires (payés à l'heure et au même tarif) mais aux chances d'améliorer leur position dans l'avenir.

Mes interlocuteurs ont toutefois signalé quelques limites à cet investissement. Ces limites dépendent de chaque travailleur et de la manière dont il perçoit son parcours, sa place et sa condition. Ainsi, les intérimaires établissent durant les entretiens ce que l'on pourrait qualifier comme des « gradations » à l'implication. C'est généralement lorsqu'ils parlent des autres salariés et qu'ils jugent leurs conduites, que les travailleurs temporaires se positionnent sur ce point. Reprenons avec Jérôme lorsqu'il décrit le comportement d'un de ces collègues pour nuancer son propre investissement et pour définir les limites au-delà desquelles il refuse de se soumettre.

« L'entreprise pour laquelle je bossais sur les chantiers, c'était un truc du style « père et fils ». Le fils demandait toujours à un intérimaire de nettoyer sa voiture, un gros 4x4. Moi, j'ai toujours réussi à l'esquiver. Je trouve que c'est un peu humiliant de faire ça. Le mec qui devait le faire, il se faisait chambrer par tout le monde. Mais un de mes collègues, lui, il se portait volontaire souvent. Un jour, il était en train de frotter, je lui ai dit discrètement : « ça te plaît de sucer les boules au chef comme ça ? » Il m'a répondu un truc genre : « si ça me permet d'être embauché, ma foi. Comme ça, ce sera toi à qui je dirais de me nettoyer la caisse. » Le mec... Il s'est pas démonté quand même. En fait, il faisait son « lèche cul » pour être bien vu, pour passer responsable d'équipe comme moi. Comme ça, s'il y a une embauche, il est en première ligne. Mais se rabaisser à ce point je ne comprends pas. »

Jérôme est affligé devant l'attitude de son collègue. Il comprend l'objectif de sa manœuvre mais désapprouve les moyens pour y parvenir. De toute évidence, le travailleur temporaire que Jérôme nous décrit espère que sa conduite lui offrira quelques bénéfices par la suite. Il ne cache pas ses intentions à son collègue intérimaire (qui par ailleurs souhaite également être embauché) et semble assumer sa posture. Nous pouvons donc parler de *tactique*² pour caractériser la conduite de ce travailleur qui tente de se frayer un chemin vers la stabilité de

¹ En effet, l'intérimaire n'a pas les mêmes soucis de progression au sein de l'entreprise (promotions, primes, augmentations, etc.) car ils ne le concernent pas. L'enjeu principal pour lui porte sur la durée de travail qu'il pourra effectuer (mission reconduite – voire embauche, ou au contraire, arrêtée précipitamment) dans des conditions qu'il jugera plus ou moins acceptables.

² Au sens de DeCerteau ici encore, c'est-à-dire en tant qu'*art du faible*, un *art de faire des coups*, etc.

l'emploi (être « bien vu¹ », puis pressenti pour une candidature à l'embauche et pour enfin décrocher un contrat en CDI). L'intérimaire décrit par Jérôme fait preuve d'une « *lucidité aliénée* » pour reprendre une formule de Roland Barthes², c'est-à-dire qu'il connaît son aliénation mais l'accompagne par « *des conduites de pure servilité*³ » : il joue le rôle que l'on attend de lui, l'amplifie jusqu'aux limites du grotesque.

Si pour « se placer » et éviter le renvoi, certains intérimaires n'hésitent pas à faire preuve de zèle et à mettre en scène leur soumission, d'autres font preuve de moins de « stratégie ». Il reste que tous ces travailleurs (qui ne se considèrent pas « de passage ») doivent dans une large mesure trouver les moyens de poursuivre leurs contrats. Pris entre un statut précaire et l'aspiration à un emploi durable, les intérimaires n'auront souvent d'autres choix que de s'investir dans l'entreprise qui, éventuellement, les embauchera. L'engagement au travail est alors motivé par le biais de leur condition de salariés précaires et révocables. L'aspiration à la stabilité peut être instrumentalisée (ou « optimisée » pour employer le terme utilisé par le « management ») par l'encadrement afin d'intensifier l'activité.

David (31 ans, titulaire à Profalu) vient confirmer le caractère opérant de cette subordination contractuelle lorsqu'il évoque le départ d'un ancien ouvrier sitôt remplacé par un jeune intérimaire :

« - Eric ? Il est parti, il avait au moins 25 ans de boîte. A cause d'une histoire d'alarme, il s'est engueulé avec la DRH et il est parti ; mais en fait ils se sont aperçus que ce n'était pas de sa faute, c'était à cause de l'équipe de nettoyage qui avait mal fermé ce week-end là.

- Qui le remplace alors ?
- Christopher, l'intérimaire. Tu parles, Tony [le responsable du secteur] il est aux anges...
- Pourquoi ?
- Ben, il est intérimaire ! Il en fait ce qu'il en veut. Là, les patrons doivent être contents. Entre Khamis [titulaire] et Christopher, ils ne sont pas embêtés en ce moment. C'est des mecs, ils acceptent tout. Même s'ils leur demandent de bosser nuits et jours, qu'ils les fouettent, leur crachent dessus, sans les payer davantage, ils y vont les gars. Entre Christopher qui donnerait un œil pour être embauché et Khamis qui a oublié qu'il n'est plus intérimaire, on n'est pas sorti de l'auberge. Il n'y en a pas un pour rattraper l'autre. »

¹ Sur l'usage stratégique des marques de déférence et autres moyens d'être « bien vu » par ses supérieurs hiérarchiques, voir : SCOTT James, 2008. Op. cit., pp.42-50.

² BARTHES Roland, 1957b. *Mythologies*, Paris, Seuil, p.169.

³ Ibid.

David affirme qu'un intérimaire est plus malléable qu'un titulaire « surtout si on lui fait croire que l'embauche dépend de lui ». Pour ce titulaire (qui, comme la plupart, a connu l'intérim), les travailleurs temporaires seront plus disposés à accepter « qu'on change leurs horaires, qu'on augmente les quotas, qu'on accélère le travail, qu'on en rajoute », etc. C'est par l'entrée de l'insécurité sociale et la crainte de l'inactivité professionnelle que la sujétion est abordée. Et nous avons vu que le rapport au statut d'intérimaire se fait plus anxiogène avec le temps qui passe et les étapes de la vie de chacun. Enfin, David établit un lien entre la condition d'intérimaire et l'attitude d'un de ses collègues permanents : Khamis. Pour lui, ce titulaire et le jeune intérimaire ont un point commun : ils sont corvéables à merci.

Si la posture de Christopher s'explique largement par le régime d'embauche dont il souhaite se détacher, la situation de Khamis est différente. Pour David, son collègue « a été intérimaire trop longtemps » et redoute de perdre la place qu'il a peiné à atteindre. S'il se peut que les conduites de l'un relèvent de tactiques visant à l'embauche, pour l'autre il s'agirait d'un résultat (ou, pour le dire autrement, sa longue expérience de l'intérim aurait participé de la subjectivation « inquiète¹ » de ce travailleur). Récemment embauché à Profalu, après une « période d'essai » en intérim de plus d'un an dans l'entreprise, Khamis a conservé un rapport incertain à son emploi. David estime que son collègue titulaire est prêt à accepter n'importe quelle condition de travail pour éviter d'être remercié du jour au lendemain au même titre qu'un intérimaire. Selon David, l'embauche en CDI, qui apporte une sécurité supplémentaire, est censée impliquer un comportement qui correspond à l'accès à un nouveau statut, à un nouveau rang. Une fois atteinte, la stabilité de l'emploi ne devrait plus être un moyen de pression aussi coercitif qui pousse les salariés à accepter de telles conditions de travail. Mais pour l'atteindre, les intérimaires sont prêts à de nombreuses concessions. De ce fait, ils peuvent entrer dans des rapports de concurrence avec les ouvriers permanents et, le plus souvent, avec les autres travailleurs temporaires. Et c'est souvent autour du temps travaillé que s'articulent les plus forts antagonismes.

- Pour quelques heures de plus

Dès qu'une occasion se présente les intérimaires sont censés s'imposer, souvent au détriment de leurs collègues temporaires, afin de « travailler plus » ou « travailler tout court » (de quelques heures supplémentaires à un prolongement de contrat). Cette règle sous-jacente

¹ Voir les chapitres 10 et 12.

concerne tous les temporaires quelle que soit leur situation personnelle. Aussi, les anciens ne sont pas épargnés, comme nous pouvons le voir dans l'extrait qui suit.

A Robertet, à l'approche des « vacances¹ » de Noël, Thierry (chef d'équipe) s'adresse à quelques intérimaires réunis dans la pièce de la petite vaisselle : « *Bon, les gars, les embauchés vont rester pour l'inventaire et pour travailler encore un peu mais vous, vous arrêtez jeudi. Sauf s'il y a des absents où un truc comme ça. Alors vu que je me doute que vous voulez tous travailler...* [Il s'interrompt et interpelle l'intérimaire le plus âgé, Patrick, 54 ans] *Enfin, pas trop toi, Patrick, non ?* [Rires]. *S'il y a un désistement, tu laisses ta place aux jeunes ?* » Patrick répond aussitôt : « *Oh, moi tu me connais, s'il faut venir travailler, je travaille* ». Thierry rétorque en lui tapotant amicalement sur l'épaule : « *Non, je le sais ça. Te fais pas de bile, je plaisante.* » (Notes de terrain).

Au travers de cette discussion détendue et de ces plaisanteries se révèle la concurrence temporelle qui lie les intérimaires entre eux. Thierry s'adresse au groupe afin de signaler que la mission en cours s'interrompt pour l'inventaire mais qu'il se peut qu'un petit nombre d'intérimaire soit rappelés pour y participer. Mais que, par conséquent, certains ne seront pas sollicités. Puis le responsable fait une plaisanterie qui sous-entend que l'un d'entre nous (plus vieux) ne souhaite pas travailler outre-mesure préférant profiter d'une période de repos. Si son âge est invoqué, c'est son statut d'intérimaire qui est ici en question. Candidat au travail, Patrick se retrouve dans la même situation que ses collègues plus jeunes. La réaction de l'intérimaire ne se fait pas attendre et Patrick déclare à demi-mot qu'il est lui aussi intéressé par la proposition. Thierry le rassure enfin en signifiant que le sous-entendu (impliquant son éventuelle fatigue, voir fainéantise) n'était qu'une forme d'humour mais qu'il ne remet pas en cause les capacités et la valeur de cet intérimaire. Toujours est-il que le registre de plaisanterie met en exergue l'accès aux places et aux durées les plus recherchées parmi le groupe d'intérimaires, y compris dans des missions où l'insécurité temporelle est moindre.

Dans d'autres missions, la durée constitue l'enjeu qui met *directement* en concurrence les intérimaires présents. Ce cas de figure apparaît lorsque l'entreprise utilisatrice fait appel à plusieurs dizaines d'intérimaires, puis s'en sépare au fur et à mesure que le travail avance. C'est ce qui arrive lorsque des usines ou des magasins doivent déménager leurs stocks où réalisent des travaux d'agrandissement. Au fil des jours, le nombre d'intérimaires diminue, les

¹ Période qui correspond à une interruption de contrat pour les intérimaires qui ne seront pas rémunérés par l'entreprise (les congés payés étant compris dans le salaire des intérimaires à chaque mission, quelque soit sa durée).

employés permanents décidant de se séparer de certains et d'en prolonger d'autres. Un intérimaire de 26 ans, décrit ce type de mission qu'il a effectué dans un grand centre de matériaux (de constructions, de bricolage, de jardin, etc.) :

« Là bas, on devait faire une sorte de déménagement, réaménager leur magasin. On était au moins cinquante au début, puis au bout de quatre mois on était plus que trois. Alors c'est sûr, au début, il y avait de tout. [...] Après, ils ont fait le tri parce qu'il y en a qui ont arrêtés, d'autres qui avaient volé. Puis il restait les plus motivés et ceux qui ont eu une attitude plus sympathique. Les autres vu qu'il y avait moins de boulot, ils [les employés de l'entreprise utilisatrice] arrêtaient leurs contrats. Mais à des moments c'était la jungle, il fallait se démarquer un peu, parce que tout le monde voulait rester le plus longtemps possible. »

Les intérimaires embauchés pour ce genre de contrat savent qu'ils peuvent être remerciés à tout moment, alors que d'autres y resteront encore quelques temps. Ici la concurrence est contenue dans la « forme » même de la mission. La pression temporelle se fait plus pesante pour les protagonistes¹ et ses effets sont visibles par tous. La « compétition » pour occuper les meilleures places devient manifeste lorsqu'elles se raréfient.

Sur le terrain, des tactiques se déploient pour éviter de quitter trop tôt le lieu de travail. Lorsque les titulaires distribuent le travail, certains intérimaires se portent volontaires pour les tâches qui semblent prendre plus de temps à réaliser. Ceux qui se connaissent se regroupent pour s'accorder sur un rythme de travail moins soutenu, dans un poste où la surveillance hiérarchique est amoindrie, et évitent les titulaires dont ils se méfient. Ils peuvent également choisir un chef qui semble plus compréhensif, comme nous l'avons vu (Chapitre 7). Ces tactiques visant à « se placer » sont de l'ordre de la pratique. Elles ne sont que rarement verbalisées au cours des entretiens comme sur le terrain. Il en est de même pour toute une série d'actes, de paroles comme de réactions physiques (corporelles) qui matérialisent la soumission temporelle (c'est-à-dire économique, car les intérimaires sont payés en fonction des heures qu'ils effectuent) dont ils sont l'objet.

Ces attitudes sont particulièrement manifestes lorsque les permanents regroupent quelques intérimaires pour leur annoncer qu'ils sont trop nombreux pour le travail qu'il reste à effectuer. J'ai assisté à cette « scène » à plusieurs reprises, à Coliposte ou sur le chantier de Décathlon notamment. Les salariés permanents l'ont formulé ainsi : « *il n'y a plus assez de*

¹ Bien que ce phénomène demeure inhérent au travail intérimaire, quel que soit le contexte temporel de la mission envisagée, dans ce cas de figure les conséquences de cette mise sous tension se font plus prégnantes à mesure que la fin du contrat se rapproche. Plus la mission sera courte, plus la « compétition » sera serrée.

travail pour vous tous, on a besoin de 3 intérimaires, les autres vous pouvez rentrer chez vous, qui veut rester ? ». A cet instant, la plupart des travailleurs temporaires changent de posture corporelle, certains se raidissent, d'autres lèvent immédiatement la main ou font un pas en avant, etc. A chaque fois, les intéressés se regardent brièvement comme s'il s'agissait d'un *duel* où chaque mouvement de l'adversaire deviendrait signifiant. Puis les justifications ne tardent pas à poindre : *« ça ne me dérange pas de travailler », « mais moi, j'ai besoin d'argent », « je veux bien rentrer chez moi, mais vous me rappelez demain ? »*, etc. Ceux qui sont restés silencieux abdiquent et progressivement la sélection s'effectue entre les candidats restants. Les titulaires disent parfois aux intérimaires : *« débrouillez vous entre vous pour choisir »* (chantier de Décathlon), puis reviennent quelques instants plus tard, lorsque le nombre de travailleur requis est atteint. Certains s'attardent pour se rendre jusqu'à la sortie en espérant que les titulaires se ravisent. Sur le chantier de Décathlon, Robin (intérimaire de 20 ans), prendra plusieurs minutes à dire au revoir à chacun des titulaires qui étaient encore assistés de quelques intérimaires : *« Bon, je dois y aller, mais je demande qu'à travailler moi. »* Sa demande restera sans réponse et il rejoindra les autres, partis au compte goutte au fil de la nuit.

A l'image du duel que je viens d'emprunter¹, Matthieu (26 ans) préfère celle de la « classe d'école » :

« Lorsque les employés demandent qui veut rester, c'est comme si tu demandais à une classe de gamins : « qui veut des gâteaux à la fraise ? » et tous ils lèvent le doigt en disant « moi ! Moi ! Moi ! ». Alors que quand c'est pour faire un truc qui les embête, c'est plus les regards fuyant de l'interro orale, par peur que ça te tombe dessus ».

Dans cette comparaison, le fait de pouvoir travailler quelques heures en plus est considéré comme une récompense. Ceux qui y prétendent doivent manifester leur envie d'être les bénéficiaires de ce traitement de faveur. Mais les « gâteaux », c'est-à-dire les heures « en plus », sont toutefois en nombre limités, ce qui contribue à ce que les prétendants expriment ostensiblement leur intérêt pour cette gratification. Il n'en n'est pas toujours ainsi et d'autres sélections se révèlent inconfortables. Matthieu prend l'exemple de l'attribution de tâches contraignantes pour décrire la gêne que ressent chaque intérimaire du groupe. Pour palier à l'arbitraire de la situation, il est parfois nécessaire de se faire aussi discret que possible. Dans tous les cas les intérimaires se sentent « sur la sellette » et tentent de réduire l'aléa de la

¹ Image qui est mobilisée à plusieurs reprises par les intérimaires eux-mêmes pour signifier la concurrence qui les lie : voir la 3^{ème} partie, notamment le Chapitre 9 (« Les journaliers du texto »).

décision des responsables - voire d'infléchir le verdict en leur faveur, car si poursuivre sa mission est associé à une récompense, être renvoyé peut être considéré comme une sanction.

○ De la gratitude

La peur de la précarité devient un outil managérial dont la portée est fonction des aspirations à la stabilité de chaque intérimaire. Il importe ici de souligner à la suite de Pierre Bourdieu que la tension provoquée par l'incertitude, où est en jeu un avenir presque immédiat mais encore indéterminé, dépend de l'investissement des individus :

« En dehors des situations de pouvoir absolu, les jeux avec le temps qui se jouent partout où il y a du pouvoir [...] ne peuvent s'instaurer qu'avec la complicité (extorquée) de la victime, et de son investissement dans le jeu. On ne peut en effet « tenir » quelqu'un durablement (se donnant ainsi la possibilité de le faire attendre, espérer, etc.) que dans la mesure où il est investi dans le jeu et où l'on peut compter en quelque sorte sur la complicité de ses dispositions¹ ».

Ainsi, la mobilisation (voire la manipulation) des aspirations est fonction des aspirations des sujets eux-mêmes. Si d'une manière générale les intérimaires aspirent à la stabilité, tous ne partagent pas de manière équivalente cette volonté de poursuivre leurs missions, comme nous venons de le voir.

Il arrive parfois que les travailleurs temporaires ne souhaitent pas que leur contrat soit prolongé et, à l'inverse, qu'ils soient déçus d'avoir à revenir la semaine suivante. En effet, il est possible que le renouvellement de la mission ne fasse « *ni chaud, ni froid* » à certains qui semblent indifférents à l'issue de leurs contrats. Ces intérimaires pensent qu'il ne leur sera pas difficile d'obtenir un nouvel emploi et pourront s'octroyer quelques jours de repos avant de trouver une mission similaire. Voyons comment s'expriment ces positions sur le terrain.

Dans une PME d'arômes alimentaires (IPRA), un responsable m'a dit sur le ton de la confiance que j'aurais des « chances » de rester plusieurs semaines si je « tenais » un poste qu'il qualifiait lui-même « *d'ingrat* » : « la vaisselle² ». Il m'informait ainsi que malgré les conditions de travail difficiles et le peu de prestige qu'offrait ce poste, je pourrais raisonnablement espérer une stabilité relative. Quelques semaines plus tard, un jeune intérimaire fit face à une proposition identique, dans la même entreprise. Il s'agit de Damien (20 ans), plombier de formation qui s'est temporairement inscrit en intérim à la

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.332.

² Diego (intérimaire de 30 ans) avait abandonné ce poste après quelques heures. Il pensait être affecté à un poste de préparateur. Déçu, il trouva un prétexte (l'odeur) pour quitter sa mission en fin de matinée. Voir le Chapitre 3.

fin de son apprentissage. Il décrit : *« Ils m'ont demandé en fin de la semaine si le travail me plaisait, la blague. Je peux pas répondre : « non ça ne me plait pas de nettoyer de la merde à longueur de journée, mais je suis bien obligé de le faire. » Je devais presque dire « merci » quoi ; même si c'est cool d'avoir un travail régulier. Au bout de trois mois, je pensais être coincé [à la laverie] mais un gars de la maintenance à démissionné alors j'en ai profité pour prendre sa place. Après je ne compte pas faire ma vie dans cette usine. »* Damien, pour des raisons différentes des miennes, considère le travail temporaire comme une parenthèse dans sa carrière et poursuit d'autres objectifs (voir *supra*). Il réalise néanmoins que la stabilité est appréciable en intérim. Pourtant, il semble surpris de devoir exprimer sa gratitude d'occuper durablement un poste vis-à-vis duquel il n'éprouve que peu d'intérêt.

Ainsi, lorsque les titulaires informent les intérimaires du prolongement de leurs contrats, ces derniers doivent se montrer reconnaissants. Généralement les temporaires se sentent obligés de remercier les responsables à chaque fois que leur mission est reconduite, quels que soient leurs usages de cette forme d'emploi. Pourtant, malgré la variété de leurs situations personnelles, beaucoup d'intérimaires s'interrogent sur l'expression un peu forcée de la gratitude. Comme le précise Jérôme (intérimaire de 28 ans) :

« Pas tout le monde à besoin de travailler tout le temps et à n'importe quel prix. Des fois les gars croient te faire une fleur en te disant que tu peux revenir mais t'es dégouté, surtout pour les travaux difficiles. Moi je m'en suis rappelé quand j'encadrais les autres intérimaires sur les chantiers, du coup j'essayais de voir s'ils voulaient rester ou non. En plus, tu le vois vite quand tu l'as été, enfin, que tu l'es toi aussi [intérimaire]. De toute manière, ils [l'encadrement] partent du principe que t'as forcément envie d'un contrat, alors que pour certains ce n'est pas le cas ; c'est pour ça qu'ils menacent de ne pas renouveler le contrat ou de téléphoner à l'agence. Mais ceux qui souhaitent rester, ça se voit de suite aussi. Ils font tout ce que tu demandes, ils sont à l'affût. S'il y a moyen qu'ils restent, ils sont soulagés et font tout pour continuer. »

Nous retrouvons dans les propos de Jérôme, la principale dichotomie opérée entre les intérimaires : « ceux qui veulent rester », « ceux qui ne font que passer ». Il s'agit alors pour l'encadrement « de proximité » (dans l'exemple précédent il s'agit d'un intérimaire, mais généralement c'est aux ouvriers permanents qu'incombe ce rôle d'encadrement) de repérer quels intérimaires sont susceptibles d'être intéressés par un contrat plus long, voire une embauche si celle-ci est probable. L'identification des aspirations des intérimaires autorise les

permanents à « tenir en haleine » les candidats à l'embauche. Sans offrir explicitement des garanties aux ouvriers temporaires quant à leur destin dans les unités de production, les titulaires évoquent régulièrement la question de la continuité de la mission. Au cours d'un entretien, Matthieu (26 ans) décrit cet aspect avec ironie : « *Quand les chefs te disent que tu peux revenir le lendemain ou la semaine suivante, c'est comme si on te faisait une faveur. Comme dans les jeux télé, t'as gagné le droit de revenir.* » Le prolongement du contrat apparaît alors comme une récompense et, à l'inverse, le renvoi devient une punition, qui sanctionne une faute ou une inaptitude du travailleur. Aucun intérimaire n'en est à l'abri. Cette caractéristique contractuelle se révèle être un moyen de pression très efficace pour obtenir l'implication des salariés.

- La carotte et le bâton

La question de l'engagement des travailleurs temporaires se résume souvent de cette manière : les intérimaires qui souhaitent se fixer sont prêts à de nombreuses concessions pour accéder à l'embauche, l'aspiration à la stabilité participant ainsi de leur soumission et de leur subordination. Plusieurs enquêtes de terrain viennent confirmer cette hypothèse. Par exemple, dans son étude sur le site nucléaire de la Hague, Françoise Zonabend rencontre de nombreux intérimaires d'entreprises sous-traitantes (« non Cogéma ») aux postes les plus exposés aux risques. Nous avons déjà abordé la question du risque, mais je souhaite revenir sur quelques lignes de son livre qui me semblent particulièrement éclairantes pour saisir l'usage des aspirations à l'embauche :

« Les entreprises sous-traitantes connaissent ces aspirations des travailleurs et parfois en abusent. Certaines ont la réputation d'être des « marchands d'hommes ». Pour être plus compétitives et obtenir les marchés de sous-traitance de la COGEMA, elles emploient des travailleurs peu qualifiés, mal formés aux tâches qu'ils doivent accomplir ; de surcroît, elles pratiquent auprès de leurs salariés une sorte de chantage en leur faisant miroiter une possible embauche à la COGEMA s'ils se montrent aptes à travailler en milieu contaminé et dociles en acceptant d'y aller¹ ». Ainsi, l'aspiration à la stabilité de l'emploi pousse parfois les intérimaires à prendre des risques majeurs, à souffrir dans leur chair, à subir des vexations quotidiennes (comme le montre Nicolas Jounin à propos des intérimaires immigrés dans le bâtiment²).

¹ ZONABEND Françoise, 1989. Op.cit., p.117. L'ethnologue écrit plus loin (p.143) « *Est-ce ainsi que les hommes vivent le risque ? Ou est-ce la peur du chômage [...] qui annihile toute défense ?* ». Elle répond par l'affirmative en soulignant qu'effectivement la peur du chômage prend souvent le pas sur celle du nucléaire.

² JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit.

Sur le terrain, certains intérimaires évoquent clairement la dialectique de la subordination qui se noue dans l'usage des aspirations à la stabilité de l'emploi ; comme Marc (intérimaire de 31 ans) qui compare le CDI à « une carotte » pour faire avancer l'intérimaire : « *ça faisait un moment que j'y étais à cette vaisselle*¹. Enfin, ils me font faire autre chose. Fallait passer par là pour s'approcher de la carotte. La carotte ? C'est le CDI mon vieux. C'est la carotte pour que t'avances, pour toutes les merdes qu'ils te font faire. » D'autres, comme Florent (26 ans), parlent de « *promesses et de menaces* » :

« *La promesse c'est : « une mission qui peut déboucher sur un CDI, mais vous êtes plusieurs sur le coup et le meilleur restera ». Mais c'est à toi de le deviner, implicitement. Il y a beaucoup de langue de bois, on te le dit pas, tu le devines : si tu déconnes ta mission d'un mois elle dure une semaine mais on te dit pas pourquoi ».*

C'est par la « promesse » d'être embauché (ou tout du moins de continuer à faire appel à l'intérimaire et de prolonger au maximum la fréquence et le temps de ses missions) et par la crainte d'être débauché (de voir son contrat s'arrêter précocement et de pas être rappelé en cas de besoin) que la « docilité » des intérimaires est en partie obtenue². C'est-à-dire que les intérimaires acceptent d'autant plus facilement les tâches, les cadences, les risques et des conditions de travail dégradées, si leurs efforts risquent de leur ouvrir à une hypothétique durabilité. Florent évoque également l'aspect concurrentiel de ce fonctionnement où plusieurs candidats se disputent la stabilité. Enfin, il insiste sur le fait que ces logiques ne sont pas dites explicitement. Et que les raisons qui justifient une révocation ne sont pas révélées à l'intérimaire. Ce qui les oblige à constamment « se surveiller ».

La mobilisation subjective que demande une telle posture contient de nombreux paradoxes marqués par l'incertitude. L'issue de leur mission (soit l'embauche, soit la fin de contrat) reste indécise, elle dépend en partie d'eux tout en étant soumise à l'aléatoire de la production. Intérioriser cette règle sans pour autant perdre l'espoir d'une embauche plus stable constitue une « *double contrainte*³ » majeure de la condition sociale de ces travailleurs. A l'inverse,

¹ Marc effectue son dernier jour à la vaisselle des absolus, il est chargé de montrer le travail à André (intérimaire de 54 ans) qui va le remplacer.

² C'est pour cette même raison que, selon Matthieu (intérimaire de 26 ans), « *ceux qui veulent être embauchés, ils en font trop, ils vont jusqu'à s'abîmer physiquement pour faire voir qu'ils bossent bien* ». L'engagement des intérimaires semble, ici encore et jusque dans leur chair, dépendant des possibilités de faire durer leur contrat.

³ J'utilise ce concept en référence aux travaux de Grégory Bateson sans pour autant perdre de vue que l'auteur en fait usage dans un tout autre contexte. Il est néanmoins heuristique de saisir les contradictions que ces diverses injonctions suscitent. Voir BATESON Grégory, 1980. *Vers une écologie de l'esprit II*, Paris, Seuil : « Vers une théorie de la schizophrénie » (1956, pp.9-34) et « La double contrainte » (1969, pp.42-49).

lorsque les travailleurs temporaires ne peuvent ni améliorer leurs conditions de travail ni la durée de leurs contrats, un tout autre rapport au travail va s'établir. Et nous allons maintenant voir comment cette situation peut modifier les modalités de l'engagement des intérimaires dans leurs activités et dans leurs relations avec les autres ouvriers.

Lorsque l'embauche est improbable ou que le contrat touche à sa fin

Si les travailleurs temporaires sont embauchés pour des périodes provisoires, la durée de leurs contrats est généralement indéterminée (au sens strict du terme). Aussi, lorsque le cadre temporel est clairement établi, que la mission sera courte (de quelques heures à quelques semaines) ou écourtée, il semble plus difficile d'obtenir la mobilisation des intérimaires avec autant d'intensité. Si la plupart d'entre eux effectueront consciencieusement leurs missions (quel que soit le cas de figure envisagé), ils se montreront souvent moins dociles ou moins zélés et pourront plus facilement résister aux exigences injustifiées des entreprises utilisatrices en matière de rendement, aux brimades des embauchés, etc.

« *Je n'avais aucune raison d'en faire plus, la mission s'arrêtait le soir même* », déclare Nico (23 ans) au cours d'un entretien. Afin de justifier son refus de s'impliquer outre mesure, l'intérimaire mobilise la fin de son contrat. Il ne refuse pas de travailler mais « *d'en faire plus* ». Cette précision me semble déterminante : ce que l'intérimaire n'effectue pas, c'est la part supplémentaire de son travail (ou celle qui *contraint au surtravail* pour employer les termes de Marx) ; cette part qui lui semble habituellement comme extorquée mais qu'il faut prendre en charge pour tenter d'accéder à une certaine stabilité. Toute la logique de l'investissement se révèle lorsque la durée de la mission est définie à l'avance. Si les intérimaires n'ont aucune chance de prolonger leurs missions, il sera plus ardu d'obtenir leur dévouement. Les conduites qui en résultent sont variées, elles se déclinent sous diverses formes qui vont du désinvestissement tranquille et discret à des formes d'insoumission larvées ou ostentatoires, elles peuvent être individuelles ou collectives, etc. En effet, nous allons voir que les intérimaires peuvent s'accorder pour composer avec des contraintes qui habituellement les divisent.

○ Cohésion défensive et solidarité de position

Nous avons vu que les intérimaires peuvent arriver seuls ou à plusieurs dans les unités de production. Ils seront isolés ou nombreux selon les travaux à effectuer. Lorsque plusieurs

travailleurs temporaires sont réunis dès leur arrivée certaines affinités sont favorisées : « *C'est mieux d'arriver avec un autre intérimaire, t'as plus tendance à critiquer ou à glander à deux* » (Jérôme, 29 ans). Mes interlocuteurs ont régulièrement évoqué que l'inconfort¹, inhérent à la position de « nouveau », se supporte mieux à plusieurs. Ronan (intérimaire de 26 ans) dit notamment : « *C'est sûr qu'il y a une certaine complicité entre intérimaires. On est dans la même galère. Faut se serrer les coudes parfois. A plusieurs, on a plus de chance d'être écouté.* » La position commune qui place les intérimaires en travailleurs « extérieurs » aux unités de production va parfois contribuer à une certaine cohésion.

En effet, les intérimaires rencontrent généralement les mêmes difficultés, indissociables de leur condition, que sont l'absence de repères spatiaux, la méconnaissance des modes opératoires et du rythme de l'activité. Ils ne savent que rarement la durée des tâches qu'ils effectuent, si d'autres leurs seront confiées ou si la fin de la tâche équivaut à une fin de mission. Lorsque la durée de leur contrat dépend du rythme de leurs travaux, il arrive qu'ils s'accordent pour rallonger leur temps de travail. Voici un exemple issu de l'immersion.

Nous sommes trois intérimaires à arriver sur les lieux de notre mission : Kévin (19 ans), Walid (25 ans) et moi. L'agence nous a envoyé pour « installer un Spa » chez des particuliers. Un employé en fourgonnette se gare à proximité de nous : « *bonjour, alors vous allez voir, on en a pour 1 h, 1h 30.* » Nous nous échangeons des regards inquiets : combien va-t-on être payé ? Dix minutes plus tard, le Spa est installé. Nous devons ranger et nettoyer les lieux. Alors que nous entreposons les derniers emballages dans l'utilitaire avec Kévin, Walid nous rejoint. Après un bref échange, nous décidons de faire « bloc » et de protester si nous ne sommes pas payés plus de 3 heures car nous avons tous pris nos véhicules personnels pour effectuer cette mission à plus de 20 km de nos domiciles respectifs. Lorsque notre responsable s'approche nous sommes prêts à « *faire un scandale si on est payé qu'une heure* » (Kévin). Heureusement, celui-ci inscrit 4 h 30 sur nos feuilles d'heures. Nous nous quittons, partagés entre la satisfaction de n'avoir transpiré que trente minutes et la déception d'avoir « perdu » une journée pour un contrat si court.

Dans cet exemple de terrain, notre cohésion n'a pas été ouverte (ou publique). En quelques mots nous avons pourtant décidé d'être unis en cas de litige avec l'ouvrier de l'entreprise utilisatrice. La peur de n'être pas assez payés contribue à l'unité des intérimaires. Les travailleurs temporaires s'accordent souvent pour accroître le temps de leurs missions, dans la

¹ Voir le Chapitre 2 de cette Thèse.

mesure où celui-ci est partagé¹. Il s'agit le plus souvent de ralentir la cadence pour « gagner du temps », retarder le renvoi et, donc, augmenter la paie.

Lorsqu'au Club Méd. nous n'étions plus que deux plongeurs intérimaires avec Fouad (25 ans) nous avons délibérément essayé de rester le plus tard possible. Fouad disait : « *ça fait que deux jours que je suis ici, mais c'est la première fois que je me retrouve à deux intérimaires en heures de nuit sans trop de surveillance, alors on va en profiter, non ?* » Assis sur des racks, nous nous activions seulement lorsque quelqu'un ouvrait les portes battantes pour venir déposer la vaisselle. Au bout d'une heure, à ce rythme détendu nous nous sommes aperçu que le restaurant était vide et que les verres provenaient de la discothèque du Club. Nous sommes entrés dans le restaurant (ce qui est formellement interdit² pour les plongeurs et d'autant plus pour les intérimaires) afin de nous servir quelques bières à la machine à pression. De retour à la plonge nous vidions nos verres dans la machine lorsqu'un employé entrainait, feignant d'être toujours occupé. A une heure avancée de la nuit un « G.O » nous annonça que notre journée était finie. Après avoir grappillés quelques minutes pour nettoyer la machine nous sommes repartis satisfaits en calculant notre rémunération. Notre tactique avait fonctionné.

La situation se répéta quelques jours plus tard. Seul à la plonge, de nuit, je fus assisté par quelques intérimaires serveurs. Moins expérimentés, plus jeunes et « étudiants », ils mettaient bien plus d'ardeur à la tâche et notre nuit s'acheva bien plus rapidement.

Au travers ces éléments de terrain, nous pouvons voir que les accords entre intérimaires dépendent des rapports que chacun entretient envers sa condition. Fouad à une longue expérience du travail temporaire, de plus il vit et fait vivre son foyer en ayant recours à cette forme d'emploi. Il considère que la possibilité de ralentir son activité est une opportunité à saisir. Les heures de nuits sont majorées, la surveillance s'est détendue, l'occasion est rare et trop belle pour faire du zèle. Une certaine expérience de l'intérim, nous a permis de tirer parti de cette situation quelque peu inhabituelle, sans être mis à jour³. Placés dans une configuration identique, l'autre équipe d'intérimaires n'a pas eu la même réaction, tous étant préoccupés à rentrer au plus vite chez eux afin de dormir. Peu de paroles ont été échangées

¹ Selon James Scott : « *L'obéissance volontaire s'évapore donc dans ce contexte dès que le sujet n'est plus placé sous une observation rapprochée, et dès qu'il reçoit un soutien social minimal pour résister de part des collègues dans le même bateau que lui.* » SCOTT James, 2008. Op. cit., p.99.

² Pour une étude sur les mécanismes d'occultation du travail dans les centres de vacances, voir BAGHIONI Liza, 2012. « Lorsque le "chez-soi" se dérobe », *Techniques & culture*, n°58, pp.230-249.

³ Comme le souligne Erving Goffman : « *Pour « exploiter » efficacement un système, il faut en avoir une connaissance intime.* » GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., p. 267.

malgré les questions de l'ethnologue-intérimaire qui passait alors pour un tire-au-flanc¹. Comme nous pouvons le constater, les intérimaires « qui ne font que passer », n'ayant pas la même posture, ne participent pas systématiquement à ces tactiques qui visent à allonger le temps travaillé.

Aussi, la coprésence de différents « types » d'intérimaires (c'est-à-dire dont les usages de l'intérim correspondent respectivement aux catégories définies dans ce chapitre) peut susciter des conflits et des incompréhensions.

- La composition de l'équipe

L'entraide entre pairs qui naît par moments comporte des règles, parfois clairement exprimées. Par exemple, lors d'un déplacement de matériaux un jeune intérimaire, qui consultait son portable alors que ses collègues s'échinaient, a été rudement rappelé à l'ordre : « *oh ! Ne nous laisse pas en galère, sérieux vient nous aider, fait pas semblant. Faut faire ça avec les autres [les embauchés], pas entre nous !* » (Cyril, intérimaire de 28 ans). Celui qui s'écarte de la solidarité (lorsque les conditions et la composition de l'équipe l'autorise) encourt la mise à l'écart au sein même du groupe des intérimaires. Des clivages s'expriment au travers ces conduites qui témoignent de la cohésion ou de la concurrence entre les travailleurs temporaires. De nombreux jugements de valeurs sont alors émis : « *lui je ne l'aime pas, il pense qu'à sa gueule* » (Naoufel, 30 ans), « *le nouveau je ne le sens pas. C'est un fayot* » (Matthieu, 26 ans), « *lui je suis sûr que c'est une « balance », je ne lui parle même pas* » (Christophe, 29 ans), ou encore « *je suis content d'être avec un mec qui voit le travail comme moi, seul ou avec un gars qui fait tout ce qu'on lui demande, ç'aurait été la misère* » (Fouad, 25 ans), etc. Aussi, ces tendances à la solidarité, que je qualifierai de « solidarité de position », restent limitées par les postures que chacun entretient envers sa condition de travailleur temporaire (mais également vis-à-vis de celles qu'ils perçoivent chez les autres intérimaires).

Il faut donc que certains critères soient réunis pour que cette cohésion se manifeste : lorsque les intérimaires ont une ancienneté équivalente, qu'ils travaillent à proximité, que leur fin de mission est commune et prévisible, etc. Mais il faut aussi et avant tout que les intérimaires partagent un même constat (généralement, celui de l'exploitation de leur condition) et qu'ils

¹ L'un d'entre eux me dira : « *je ne suis pas ici pour blaguer moi, j'ai envie de finir vite ce soir !* » Alors que Fouad me dira à plusieurs reprises qu'il apprécie que nous partagions ce moment ensemble : « *ce sera bien qu'on fasse plus de missions ensemble, je serais content si on se recroise !* ».

parviennent à s'accorder entre eux afin de se soutenir collectivement (pour y résister ou pour s'octroyer quelques libertés).

A ce propos, la composition de l'équipe de travail est régulièrement évoquée au cours des entretiens :

« Lorsqu'on a nettoyé le canal, c'était bien. Déjà, c'était dehors, on avait des gros balais, des seaux et des poubelles pour frotter et virer les trucs du canal. Il y avait 10 mètres d'intervalle entre nous. On n'arrêtait pas de se parler, de plaisanter. L'équipe était bien, il y avait que des bons gars. Ça a duré 15 jours. Des fois, certains étaient en retard en revenant de la coupure. Quand le chef passait nous voir, on se couvrait. Une bonne équipe soudée, ça fait plaisir » (Ronan, 26 ans).

Pour expliquer ce soutien réciproque, qui n'apparaît que ponctuellement, les intérimaires abordent systématiquement les conditions de l'activité, ainsi que l'adhésion du groupe d'intérimaires à des valeurs d'entraide, de cohésion, voire d'amitié. Cette « solidarité entre intérimaires¹ » peut aussi s'exprimer pour réclamer une pause ou pour faire face à une hiérarchie parfois trop exigeante ; comme lors d'une mission à Décathlon :

Ce soir là, 8 intérimaires sont chargés de déplacer les gondoles du magasin afin d'arracher la moquette verte. Ces intérimaires sont un peu plus vieux (seul un intérimaire à 18 ans, les autres avoisinent tous la trentaine) que ceux rencontrés au cours des contrats précédents sur ce chantier. L'équipe temporaire se connaît bien, ils ont travaillé ensemble plusieurs nuits d'affilée (de 21h à 3h du matin). Ces intérimaires sont plutôt « turbulents » (ils parlent fort, pètent, font des annonces au micro du magasin, tapent dans les ballons), néanmoins le travail va bon train et les responsables sont satisfaits de l'avancement des travaux. Malgré l'ambiance « détendue » nous ne nous ménageons pas et, en ce mois de juin, nous suons à grosses gouttes. Vers 22 h 30, un des intérimaire réclame une pause pour aller boire, suivi ensuite par la quasi-totalité du groupe. Les salariés permanents qui nous encadrent se montrent peu disposés à accéder à la requête des temporaires. Les intérimaires réitèrent leur demande « *allez, une pause !* » « *une pause ! une pause !* », « *le temps de boire un coup ! De fumer une clope !* », etc. Les responsables, face à cette bruyante cacophonie, finissent par céder. Certains travailleurs temporaires n'ont pas attendu leur accord et se sont dirigés vers la sortie du magasin. Le travail aura été achevé plus vite que prévu et ces intérimaires seront tous rappelés la semaine suivante.

¹ Je pense ici encore à la « solidarité entre reclus » qu'analyse Erving Goffman dans *Asiles* (1968. Op. cit.).

Fort de leur cohésion, ces intérimaires ont pu bénéficier de quelques libertés : ils ont pu influencer le rythme de travail, échanger des plaisanteries, choisir leur moment de pause, tout en ayant satisfait les exigences de l'entreprise utilisatrice. Seul leur « comportement » a été légèrement critiqué. Sur ce même chantier, l'autre équipe (de 3h à 9h), plus hétérogène et moins unie, n'a pas bénéficié des mêmes faveurs. Ces intérimaires devaient attendre l'aval des titulaires pour prendre une pause et parfois ce moment n'arrivait pas. De plus, certains intérimaires devaient demander la permission des titulaires pour se rendre aux toilettes. Moins nombreux, les salariés temporaires de l'équipe du soir se permettaient pourtant plus de libertés. La plupart d'entre eux travaillaient en intérim depuis plusieurs années. Ces intérimaires manifestaient plus d'assurance et de cohésion. Derrière ces attitudes rétives à l'égard de l'encadrement, il faut voir une résistance qui n'est que peu organisée, voire spontanée, et qui emprunte souvent la forme d'un « désordre ».



46. Intérimaires en pause (IPRA)
(Cl. T. Gérard)

- Insubordinations larvées et oppositions frontales

L'insubordination des intérimaires peut prendre diverse formes. Lorsque les résistances sont individuelles, elles se cantonnent presque exclusivement à l'esquive (que nous avons abordée au Chapitre 2) ou aux défections de postes (que nous traiterons au Chapitre 11). Les

travailleurs temporaires doivent souvent décider seuls des limites de ce qui est tolérable ou inadmissible face à l'accumulation de tâches qu'ils ne pensaient pas devoir réaliser sur leurs lieux de missions. Quand l'insoumission est collective, elle se réduit également à une série d'actes de nature peu subversive. Il s'agit parfois de réclamations pour obtenir quelques avantages ponctuels ou quelques minutes de répit, un ralentissement de cadence etc.

Ces revendications ne remettent jamais véritablement en cause le système qui produit les difficultés quotidiennes des intérimaires. On rejoint ici l'analyse de Danièle Linhart, à propos des résistances au travail, lorsqu'elle écrit : « *En aucune façon, elles ne prétendent critiquer le modèle ou le combattre. Il s'agit plutôt de minimiser les difficultés à le mettre en œuvre, ou de minimiser ses excès*¹ ». La sociologue considère qu'il faut plutôt y voir des formes de désinvestissement ou de retrait qui auraient tendance à renforcer l'ordre et le modèle productif de l'entreprise². De même, les intérimaires ne combattent pas réellement la subordination mais tentent simplement de s'y adapter. Les micros-rebellions collectives qui surgissent sont de l'ordre d'une cohésion défensive qui lie, pour un instant, les intérimaires.

Les formes de résistance s'adaptent aux « *structures de l'autorité à laquelle on s'oppose* », comme le montre James C. Scott³. De manière générale, les subalternes doivent éviter toute « *démonstration explicite d'insubordination*⁴ » et éviter une confrontation ouverte dont l'issue sera presque à coup sûr à leur désavantage. Dans le cas qui nous intéresse, le pouvoir s'appuie sur la révocabilité constante des intérimaires. Les oppositions vis-à-vis de l'autorité que les intérimaires mettent en œuvre doivent composer avec l'insécurité temporelle qui correspond à la vulnérabilité contractuelle à laquelle ils sont soumis.

Les résistances larvées s'expriment généralement par toute une série de postures corporelles et de conduites difficilement descriptibles. L'insoumission est toutefois perceptible dans les corps, faite d'attitudes physiques (maintien du corps, expressions du visage) dosées finement pour ne pas tomber directement dans l'insolence avérée⁵. Il s'agit par exemple de « traîner les pieds » lorsque la pause est finie, de montrer subtilement son mécontentement vis-à-vis des travaux assignés, de ne pas trop s'investir lorsque les chefs ne sont pas présents, etc. Ici

¹ LINHART Danièle, 2009. « Contestation et résistance : des voies tortueuses et inattendues », in CAUSER Jean-Yves, DURAND Jean-Pierre, GASPARINI William (coord.), 2009. Op. cit., p.77.

² Ibid, p.78.

³ SCOTT James, 2008. Op. cit., p.101. L'auteur souligne que les subordonnés ont « *un intérêt pratique à résister- afin de réduire au maximum le travail à accomplir et les exactions et humiliations dont ils sont victimes.* »

⁴ Ibid.

⁵ GOFFMAN Erving, 1968. Op. cit., p.370. L'auteur écrit que cette forme d'insubordination ainsi que « *l'insolence qu'elle traduit ne peut entraîner une sanction immédiate, tout en exprimant la parfaite indépendance de son auteur* » (p.371).

encore, ces conduites ne doivent pas être perçues par les permanents. Comme pour l'esquive, une telle attitude exprimée devant les titulaires entraînerait non seulement des sanctions mais ne serait pas soutenue par les autres travailleurs temporaires.

Nous pouvons également repérer une forme d'insubordination lorsque les intérimaires se mettent parfois à effectuer le travail d'une manière désinvolte. Ainsi, lorsque l'on aborde durant les entretiens les moments où ils ont éprouvés une cohésion « d'équipe », les récits de ce type sont récurrents :

« On était une bonne équipe d'intérimaires pour le déchargement. Les mecs ils nous disaient tout le temps « plus vite, plus vite, faut finir aujourd'hui. » On était sûrs qu'ils ne nous rappelleraient pas le lendemain. Alors on s'est dit : « ils veulent qu'on fasse vite, là ils vont être servis... » On s'est mis à balancer les cartons dans tout les sens. Des fois, ils s'ouvraient alors on remettait tout vite fait et on les mettait en dessous, cachés. On a fait les cons, on a rigolé. » (Nico, 23 ans).

Ou :

« Dans l'usine de cosmétiques, ça n'allait jamais au contrôle final. On devait recommencer à chaque fois, sans que personne ne nous explique pourquoi. Mais avec un collègue, intérimaire aussi, on allait chercher le produit fini, dans les pots et tout, pour que ça passe. Vers la fin on a mis le bordel là bas dedans. Des batailles de crèmes, de poudre, on s'est marré. » (Jérôme, 27 ans)

Ou encore :

Au cours d'une mission, des intérimaires étaient chargés de démonter des étagères métalliques « sans les abîmer ». Après avoir essuyé les remontrances d'un chef d'équipe qui les trouvait « trop longs », ils se mirent à les démonter en force se servant du tournevis comme marteau et comme levier. Ils redressèrent les plaques les plus tordues avant que le responsable ne vienne observer l'avancement de leur tâche : « voilà, vous voyez quand vous voulez, c'est dommage d'avoir à hausser le ton ». Puis, ils entassèrent le matériel à coups de pieds dans une benne déjà bien remplie. (Notes de terrain).

Il ne s'agit pas ici d'insister sur la dégradation de matériel mais sur le fait que les temporaires se sont *accordés* pour travailler de cette manière et qu'ils évoquent quasiment tous des récits similaires lors des entretiens¹. Durant leurs missions, les intérimaires se sont mis d'accord, sans réellement se concerter, pour « faire à l'arrache », à la « va-vite », pour cacher du matériel qu'ils ne savaient pas où ranger, pour mettre la poussière balayée dans des recoins, etc. Ces pratiques, qui ne sont pas réellement du « sabotage », résultent d'un défaut de

¹ En exprimant un plaisir évident.

connaissances et de repères qu'implique une activité dans un lieu précis. Habituellement laissés seuls face à leur travail, la plupart se réjouissent de trouver des compagnons « de galère » selon l'expression la plus fréquemment employée¹. Si les intérimaires font parfois preuve de « mauvaise volonté » (qu'ils ne cachent pas à l'ethnologue et, sans pour autant s'en vanter, n'en ont pas honte), c'est qu'ils estiment « normal » de ne pas s'investir dans des tâches qui sont considérées par tous comme inintéressantes et réalisées dans des conditions déplorables. La plupart du temps, ces conduites ne sont qu'une réaction, voire une réponse peut-être maladroite², au traitement qui leur a été accordé.

Dans ces cas de figure, les intérimaires ne se sont pas fait démasquer par les titulaires. Leurs manœuvres se sont déployées discrètement. Les défiances n'empruntent pas toujours cette voie. Par exemple, les intérimaires peuvent faire bruyamment part de leur indignation face à des ordres proférés sur un ton méprisant, à des cadences jugées excessives ou à des conditions de sécurité insuffisantes. Ces oppositions frontales entre intérimaires et permanents s'expriment le plus souvent lorsque la fin de mission est *proche*. Les travailleurs temporaires qui savent que leur contrat s'achèvera dans quelques heures n'auront plus autant peur de la sanction. Le renvoi est déjà planifié et prévisible, il n'y a donc plus grand-chose à craindre³.

En effet, l'insubordination peut avoir des conséquences dommageables pour ces travailleurs aisément révocables et toute une équipe d'intérimaires récalcitrants peut être renvoyée d'un seul coup lors de ces différends. Ces renvois sont souvent préjudiciables vis-à-vis de l'agence de travail temporaire qui, à son tour, sanctionne les intérimaires en les privant de missions durant quelques temps. Toutefois, ces conflits « ouverts » demeurent l'objet de descriptions teintées d'une fierté particulière, celle de « *ne pas s'être laissé faire* ». Comme en témoigne très clairement Daniel Martinez lorsqu'il décrit une situation où, au cours d'un déchargement, le groupe d'intérimaires « sort du rang » pour tenir tête à leurs responsables :

« Cette mince victoire pour notre dignité nous insuffle une certaine force morale, mais nous n'augmentons pas notre rythme de travail pour autant. Avec le recul, je songe que nous ne nous sommes pas laissés traiter comme des serfs, mais que, dans le fond, nous

¹ Pour le sociologue José-Angel Calderon à propos d'intérimaires dans une usine barcelonaise : « *les précaires se reconnaissent entre eux seulement dans la révolte* », CALDERON José Angel, 2010. Op. cit., p.282. De son côté, Daniel Martinez écrit : « *A remuer la merde ensemble, des liens solides se tissent. Frères de galère ! Avec qui on finit par croire que tous les sacrifices et vexations consentis, notre santé gâchée et tous ces efforts finiront bien par déboucher sur un résultat plus concret. Et, pourquoi pas, décrocher enfin un boulot stable et un minimum intéressant ?* » MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.87.

² Les rebellions des « dominés » prennent souvent la forme de la destruction (ou de l'auto-destruction), surtout lorsque « l'ennemi » n'est pas clairement identifiable et qu'ils ne se pensent pas en terme de collectif.

³ Nous verrons (dans la dernière partie de l'analyse), que pour contenir les attitudes rétives et maintenir l'investissement des intérimaires, la durée exacte de la mission n'est que rarement précisée.

sommes toujours des perdants car il suffirait que le régisseur ou le chauffeur fasse état de notre insubordination auprès des services de l'agence intérimaire pour que, considérés comme des fortes têtes, nous soyons privés de contrats durant plusieurs jours¹. »

Daniel Martinez décrit une solidarité, qu'il considère comme rare « *dans ce monde impitoyable de l'intérim²* », à un moment où les ouvriers temporaires sont exténués et excédés par les reproches incessants qu'ils essuient depuis plusieurs heures. Enfin, il pointe les limites contractuelles de cette « rébellion » et les risques encourus par les intérimaires. La sanction probable d'être écarté des prochaines missions suffit généralement à contenir les contestations de ce type. La pression de l'agence³, en amont, contribue donc à normaliser les conduites. Matthieu (intérimaire de 26 ans) résume bien la situation : « *faut pas abuser quand même, ce serait idiot de se faire griller auprès de son agence pour une mission de 2 jours* ». Cette éventualité détermine l'engagement des intérimaires qui, pour pouvoir obtenir ou poursuivre leurs contrats, doivent parfois adopter des logiques propres à une entreprise et une organisation du travail dont ils ne font pas totalement partie.

- Des logiques d'implication contradictoires

On constate que, lors des conflits entre les intérimaires et les « responsables » qui doivent superviser les travaux, deux logiques temporelles s'opposent. D'une part, celle de l'entreprise fonctionnant en flux tendus qui tend à raccourcir le délai de la production par le biais d'une utilisation optimale de l'urgence. Et, d'autre part, celle des intérimaires qui vise à allonger les périodes travaillées. Un des principaux motifs de recours à l'intérim est le renforcement temporaire d'activité, plus communément désigné par les termes « *coups de bourre* » : il faut que le travail soit vite effectué pour honorer les commandes soudaines que doivent remplir les entreprises utilisatrices. L'activité s'intensifie durant une brève période qui s'achèvera par le renvoi de la main d'œuvre temporaire. A l'inverse, la plupart des intérimaires tendent vers une certaine stabilité de l'emploi, recherchent à faire durer leurs missions et, par là même, leurs rémunérations. Accélérer le rythme du travail reviendrait à précipiter la fin du contrat. Les efforts entrepris pour réaliser une tâche rapidement ne seront pas récompensés par une quelconque prime, augmentation de salaire, etc., mais sanctionnés par un renvoi.

¹ MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.34.

² Ibid., p.33.

³ Comme nous l'avons déjà souligné, l'entreprise utilisatrice communique ses appréciations à l'agence par le biais d'une « fiche de satisfaction » à propos de l'intérimaire mis à disposition (voir, photos 44, p.245).

De ce fait, les travailleurs temporaires développent un rapport à leur activité parfois très différent des embauchés. Comme nous l'avons vu, ils ne s'inscrivent pas dans les mêmes objectifs de progression hiérarchique, ils sont moins tenus à une obligation de résultats sur le long terme et ne redoutent pas d'être sanctionnés par la direction (étant donné qu'il s'agit ici de missions limitées dans le temps). De plus, ces travailleurs extérieurs sont généralement écartés des logiques qui concernent en priorité les permanents :

« En intérim t'as pas le même employeur, alors ça change tout » (William, 24 ans).

« On n'est pas impliqué pareil dans l'entreprise, nous on n'a pas les mêmes possibilités, ni les mêmes intérêts alors parfois ça coince un peu » (Ronan, 25 ans).

« Contrairement aux autres [les salariés de l'entreprise utilisatrice], je n'ai pas peur du patron. Il m'a fait plusieurs fois des réflexions parce que j'étais mal rasé mais je m'en fous, je ne me laisse pas faire [...], de toute manière je bosse bien, ça on ne peut pas me le reprocher et après tout, je ne suis pas de la boîte. » (Jérôme, 26 ans).

Les intérimaires expriment généralement cette position d'extériorité ou d'indépendance lorsqu'ils comparent leurs postures à celles des permanents. Ils choisissent de ne pas participer à certaines pratiques qui, par ailleurs, ne peuvent faire sens qu'après l'embauche. Les intérimaires s'étonnent ou s'interrogent parfois sur l'implication des titulaires ; comme lorsque Ronan (intérimaire de 26 ans) parle d'un ouvrier avec lequel il travaillait en binôme à Profalu :

« Le gars il était sans arrêt sous pression, il voulait toujours aller plus vite alors que ça n'avait aucune influence sur son salaire et encore moins sur le mien. On bosse à deux, mais il avait peur des patrons alors pour aller plus vite il ramassait les barres super vite et vu qu'on est deux à travailler, on est deux à se casser le dos ; à cause de cette pression. Mais pour le faire changer, c'était impossible. Il a presque quarante ans et quand il me parlait de ses anciens boulots, il était tout le temps à en faire trop, du zèle inutile. Je lui disais que ça servait à rien, qu'il n'aurait pas de poste supérieur ; ça risque même de mettre les autres dans la merde parce qu'ils vont moins vite. Mais rien à faire. Au bout d'un moment, j'en ai eu marre. Ça faisait plusieurs semaines que je travaillais là bas, mais je savais qu'en tant qu'intérimaire je pouvais « sauter » à n'importe quel moment. D'un autre côté, c'était pas gagné pour avoir un CDI alors je n'avais pas grand-chose à perdre. Un matin j'ai demandé à changer de titulaire ou d'équipe. Je lui ai dit que sinon j'allais en faire le moins possible, s'il ne se détendait pas. C'était risqué mais ils m'ont mit avec David [titulaire à la « prépa »] quelques semaines. Jusqu'à Noël. Ça se passait super bien mais à la fin des vacances ils ne m'ont pas repris. »

Au travers son exemple, Ronan tente de saisir des logiques différentes d'engagements et de pratiques. Il déduit que le rythme du travail de son collègue est motivé par la peur d'une sanction : une augmentation refusée, voire la crainte d'un licenciement. Ronan dit que s'il ressent lui-même, en tant qu'intérimaire, cette peur du renvoi, il a néanmoins réussi à l'intégrer comme une donnée constitutive de sa condition. Il sait que sa mission s'arrêtera quoi qu'il arrive et ne débouchera pas sur un recrutement. De plus, la possibilité d'une augmentation est ici inconcevable pour l'intérimaire. Après avoir tenté de « raisonner » le titulaire¹, Ronan décide de résister car il ne voit aucune raison objective de supporter une pression qu'il subit au travers du comportement de son collègue permanent. L'épisode débouchera sur un non-renouvellement de contrat mais sera considéré par cet intérimaire comme un « *moindre mal* » : « *je ferai une autre mission, mais ça ne pourra pas être pire que là, je rentre chez moi « cassé » tous les jours depuis un mois* ». Il comprend les raisons de l'investissement de son collègue mais ne les partage pas. Ainsi, l'adhésion aux normes et aux valeurs d'une organisation dépend des statuts et des positions sociales de chacun.

Ces ouvriers sont en contact au quotidien dans les unités de production, pourtant ils n'ont pas les mêmes raisons de s'impliquer dans l'entreprise. Les intérimaires aspirent à se faire une place contrairement aux titulaires qui cherchent à la conserver ou à l'améliorer. Lorsqu'ils ne peuvent pas poursuivre leur mission, que le temps imparti est bientôt écoulé, il arrive que certains intérimaires pointent des « *vérités subjectives*² » qui participent de l'investissement des titulaires mais qui n'ont plus aucun fondement pour eux. Cette position « contractuellement décentrée » écarte donc les intérimaires de certaines stratégies managériales. Le discours que peut tenir la Direction des « ressources humaines » visant à entretenir la fidélité et la loyauté de ses « collaborateurs » est mis à mal³. Comment adhérer à un « esprit » ou une « culture d'entreprise », être « corporate », etc., alors que l'on est « travailleur extérieur » ? Pourquoi redoubler d'ardeur pour réaliser une tâche considérée par tous comme peu gratifiante alors que ni prime, ni augmentation ne viendront « récompenser » les efforts ? Pourquoi s'impliquer lorsqu'aucun avenir n'est permis au sein de l'entreprise

¹ Dans la même usine (Profalu), lassés de se couper avec les extrémités tranchantes des profilés, trois intérimaires cessèrent de travailler d'un commun accord pour obtenir des gants ; l'un d'entre eux déclara : « *c'est l'agence qui me paie, si vous voulez travailler dans ces conditions, moi je ne suis pas obligé.* » Ils furent rapidement rejoints par les permanents qui, eux aussi, se plaignaient de travailler avec des gants troués.

² Sur cette question, voir : BOURDIEU Pierre, 1996. Op. cit., p.89.

³ Sur l'adhésion des salariés aux normes de rendements, aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise que tend à imposer le management moderne, voir : LINHART Danièle, 2011. Op. cit., pp.95-97.

utilisatrice qui se « débarrassera » des intérimaires une fois le travail accompli ? Se pose alors « un dilemme entre précarité et loyauté » comme le souligne Dominique Glaymann¹.

Pour obtenir cette loyauté, les titulaires devront trouver les moyens d'entretenir l'engagement subjectif des travailleurs temporaires qu'ils ont sous leur responsabilité. Ici encore, la dialectique de la récompense et de la sanction est mobilisée. Il peut s'agir d'avertissement lorsque les salariés permanents menacent d'inscrire un avis négatif sur la feuille d'heure des intéressés ou de mettre fin à leur contrat « sur le champ », par exemple. Ou, au contraire, de récompenser les intérimaires en inscrivant un avis positif, en leur « rajoutant » des heures ou par la promesse de faire à nouveau appel à eux. Enfin, ces postures différenciées vis-à-vis de l'engagement obligent parfois à établir des compromis.

○ Un terrain d'entente ?

Lors d'un entretien, Florent (28 ans, alors titulaire d'un CDD depuis peu) me confiait que : « *Les intérimaires de missions courtes c'est des fous ! Ils font n'importe quoi* ». Pour Louis (47 ans), responsable du « Brut » à Profalu, c'est : « *lorsqu'ils savent qu'ils ne vont pas rester longtemps, qu'ils s'en foutent* ». Les salariés permanents disent fréquemment que les temporaires engagés dans ce « type » de missions se révèlent moins impliqués et plus distants envers les règles en vigueur de l'entreprise qui les emploie : ils font des pauses plus longues, refusent certaines tâches et font moins d'efforts pour s'intégrer, etc. « *Quand tu restes que quelques jours, c'est pas la peine de faire trop d'efforts, d'essayer de connaître les autres, de te faire bien voir* » déclare Christophe (24 ans, intérimaire à Profalu) au cours d'un entretien. Jérôme (intérimaire de 29 ans dans le BTP) dit lui aussi que « *t'as pas intérêt à nouer des liens si tu pars dans une semaine* ». L'intégration au sein des équipes de travail s'inscrit dans le temps. Cependant l'implication ou le désinvestissement des intérimaires, vis-à-vis des relations à leurs collègues de travail, semblent affectés lorsque la durée des missions se révèle incertaine. La situation n'est pas sans rappeler celle des travailleurs qui ne souhaitent pas être titulaires d'un CDI et ne craignent pas de changer de mission.

Chaque salarié, qu'il relève de la frange stable ou précaire, dispose d'un « point de vue¹ » corrélé à sa condition. Celui-ci aura des répercussions sur son activité et sur la dimension

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.274. Par exemple, il est significatif de voir, sur le terrain, que les intérimaires se regroupent en fonction de leur régime contractuel commun plutôt qu'en fonction des agences d'intérim qui les emploient. Et cela malgré les efforts des agences qui usent de cette rhétorique managériale, « *alors que la notion de fidélité paraît antinomique avec la nature même de l'intérim* » (ibid.). Aussi, je n'ai constaté aucun regroupement d'intérimaires exprimant un sentiment d'appartenance à une agence précise, une enseigne, etc.

subjective du travail². A partir de ces postures se révèlent divers modes d'implication entre embauchés et « temporaires », qui eux-mêmes se subdivisent en fonctions de leurs aspirations (vouloir « rester » ou ne faire « que passer », etc.). Pour que la coopération s'opère, il leur faut trouver un accord, de l'ordre du « *consensus temporaire* » tel qu'Erving Goffman le décrit, « *assez grand pour éviter toute contradiction patente*³ ». On assiste alors à l'élaboration de ce qu'on pourrait qualifier de « consensus de travail temporaire⁴ » : les salariés constituent une définition globale de la situation pour son bon déroulement dès le début de la rencontre, afin de « partir du bon pied ». Néanmoins, il importe de rappeler que cette « négociation » ne se fait pas sur un pied d'égalité. La révocabilité inhérente au statut d'intérimaire et l'asymétrie indissociable des rapports de subordination l'empêchent⁵. Trouver un « terrain d'entente » qui concilie diverses postures face au travail se fait souvent au détriment des plus précaires. N'ayant pas les moyens, ou le luxe, de tenir tête aux titulaires, ils abdiquent le plus souvent :

« Lorsque le travail est chiant, qu'on m'en demande trop, je serre les dents. Si ça ne me convient vraiment pas, je ne cherche pas à négocier, je ne le renouvelle pas à la fin de la semaine pour trouver autre chose. C'est pas toi qui vas leur dire comment faire, ce serait mal vu. Tu changeras rien, tu risques juste de te faire virer » (Jérôme, 29 ans).

Le choix de l'intérimaire est limité : soit il prend sur soi, soit il quitte sa mission. Ce constat est partagé par Florent (28 ans, qui après une longue période d'intérim venait d'être embauché en CNE) :

« L'intérimaire, il a que ça à gagner que de trouver un terrain d'entente. Il va bosser plus pour se faire bien voir, mais aussi juste pour pouvoir fumer une cigarette sans qu'on l'emmerde. C'est plus l'intérimaire qui a intérêt que ça se passe bien. Sinon ils le dégagent. Après, faut être subtil pour ne pas se laisser marcher sur les pieds. C'est à l'intérimaire de trouver un terrain d'entente, le reste, pour le titulaire, c'est que des états

¹ Pierre Bourdieu écrit que « les agents [...] produisent des représentations explicites du monde social qui dépendent de leur habitus et de leur position dans la structure : partielles et partiales parce que doublement liées à un point de vue, elles sont des obstacles à la construction de la vérité objective de la structure, même s'il peut arriver qu'elles en livrent une intuition, mais elles doivent être incluses dans une construction complète de la vérité des pratiques en tant que prises de position liées par une relation intelligible (et nécessaire) à des positions et contribuant à la conservation ou à la transformation de la structure. » BOURDIEU Pierre, 1996. Op.cit., p 90.

² En ce qui concerne l'intérim et les positions subjectives des stables et des précaires, je renvoie à : CALDERON José Angel, 2010. Op. cit.

³ GOFFMAN Erving, 1992. Op. cit., p.18.

⁴ Ibid., pp. 18-21.

⁵ Si l'intérimaire qui menace de quitter sa mission peut faire craindre aux titulaires une perturbation de l'activité, il reste remplaçable. Voir le Chapitre 11 de cette Thèse.

d'âme... Maintenant que je suis embauché, c'est moi qui leur donne des consignes et qui leur dit quoi faire, je n'avais pas mon mot à dire quand j'étais intérimaire. »

En s'intéressant au caractère dynamique des rapports de forces qui se nouent dans l'interaction, comme au travers de l'ethnographie, on s'aperçoit que l'élaboration de ce consensus est plus ou moins autoritaire. Aussi, la marge de manœuvre des travailleurs temporaires se révèle très faible. La normalisation des conduites ne donnent accès qu'à de menus bénéfices. Les travailleurs temporaires ne sont guère en position d'en exiger davantage. Toutefois, j'ai pu observer une atténuation de cette domination hiérarchique auprès d'intérimaires « longue durée ». Ces ouvriers qui sont présents durant plusieurs mois dans les unités de production bénéficient généralement d'une légitimité symbolique qui les autorise à refuser certaines tâches et certaines contraintes. Le fait d'avoir côtoyé les titulaires durant une période conséquente permet de limiter les risques d'être révoqué.

SORTIR DE L'INTERIM : UNE ASPIRATION PARTAGEE ET UN MOYEN DE MOBILISATION

Nous venons de voir que les aspirations des intérimaires, souvent dépendantes de leurs trajectoires respectives, vont contribuer à modeler leurs conduites au cours des missions. Certains d'entre eux souhaitent travailler le plus possible pour avoir, enfin, accès à la stabilité : l'idéal visé reste l'embauche directe par l'entreprise qui les emploie. Alors que d'autres utilisent le travail temporaire dans la perspective de quitter ces unités de production ; nourrissant d'autres projets, plus ou moins crédibles. Malgré la multitude de configurations individuelles qui s'insèrent entre ces deux pôles, tous pensent l'intérim non-qualifié comme temporaire et souhaitent se détacher de ce statut.

S'en détacher

Jusqu'ici les intérimaires présentent des motivations et des aspirations assez contrastées. Il ne s'agissait pas de catégoriser des personnes mais plutôt d'observer des postures envers le travail temporaire et l'avenir professionnel. Des lignes de partage ont pu être définies. Argent de poche, moyen de se réaliser ou passage obligé vers l'emploi stable, l'intérim est pensé comme transitoire. Le travail temporaire est à la fois considéré comme un moyen pratique pour trouver rapidement un l'emploi et comme une condition que l'on ne doit pas subir : « *L'intérim ça peut être bien quand t'as une qualification. Sinon t'es pas maître du truc* » (Nico, 23 ans) ; « *ça peut être pas mal quand t'es jeune mais il ne faut pas en être*

dépendant » (Fouad, 25 ans) ; « *pourquoi pas, mais il ne faut pas avoir de crédit sur le dos* » (Ricardo, 28 ans). Si, au cours de cette enquête, certains ont affirmé que l'intérim constitue un moyen d'être « libre » d'échapper à un travail fixe en se réservant la possibilité de changer de mission dès qu'ils s'en sont lassés, aucun intérimaire n'a dit vouloir le rester toute sa vie¹.

Il faut d'ailleurs rappeler que les intérimaires ne disent qu'exceptionnellement qu'ils le sont par choix, même pour ceux qui déclarent « *se plaire en intérim* » (Alex, 21 ans). En effet, au cours des entretiens certaines phrases sont récurrentes : « *il faut bien travailler et ici, avec toutes les agences d'intérim qu'il y a, c'est le plus simple* » (Josselin, 24 ans), « *je préférerais faire autre chose, mais on te propose que de l'intérim* » (Fouad, 25 ans), « *sans diplôme, qu'est ce que je peux faire d'autre ?* » (Virginia, 24 ans), etc. Mes interlocuteurs évoquent systématiquement les déterminismes économiques et sociaux pour rendre compte de leur condition de travailleurs temporaires.

○ Un « non-groupe »

Effectuer une activité de travail confère une appartenance socialement définie, valorisée ou non, avec laquelle chacun doit composer. Agnès Jeanjean a montré certains bricolages mis en œuvre par des égoutiers et des agents de la morgue afin de maintenir une distance entre le soi et le groupe, entre l'individu et le métier qu'il exerce². Dans le cas présenté par l'ethnologue, ce sont les matières manipulées, les excréments et les cadavres, qui marquent la place sociale de ces travailleurs. La plupart d'entre eux tentent d'instaurer des écarts entre « ce qu'ils font » et « ce qu'ils sont ». Sans faire un lien direct entre ces travailleurs et les intérimaires (même si les salariés temporaires peuvent effectuer des missions dans ces secteurs d'activité) nous pouvons observer des mécanismes similaires de mise à distance. La plupart ne souhaitent pas rester « temporaires » et souhaitent se détacher d'une condition dont ils ont parfois un peu honte.

Cette forme d'emploi ne constitue pas un pôle attractif qui fédère un collectif de travailleurs unis. Au contraire, le groupe est divisé et la plupart d'entre eux ne souhaitent pas être identifiés au travers leur régime d'embauche. La catégorie d'« intérimaire » reste floue,

¹ Pour Dominique Glaymann c'est au travers cet aspect que se révèle l'« aliénation » des intérimaires : « *C'est précisément le fait que presque tous, et notamment ceux qui soulignaient les bons côtés de l'intérim, affirmaient vouloir en sortir qui signe leur aliénation.* » : GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p. 243.

² JEANJEAN Agnès, 2011. Op. cit..

connotée d'aucun prestige spécifique marquant une quelconque qualification¹, et n'est que peu mobilisée par les temporaires pour dire leur activité.

Par exemple, lorsqu'on les questionne sur « ce qu'ils font dans la vie », les intérimaires peuvent masquer leur statut en disant simplement qu'ils sont « *dans la parfumerie* » ou « *dans la construction, le BTP* ». Florent (26 ans) me dira au cours d'un entretien : « *quand je parle avec des gens d'ailleurs ou qui ne connaissent pas trop ce milieu je dis que je suis dans le parfum. Ça le fait pas de dire que t'es intérimaire. Surtout avec les filles quand t'es jeune. Une fois j'ai même dit que j'étais parfumeur parce qu'elle insistait !* » Afin de masquer le fait qu'il travaille comme ouvrier temporaire dans une usine de parfums, Florent préfère insister sur le secteur d'activité. D'autres mettent en avant leurs qualifications, comme Eric (25 ans) qui répond systématiquement qu'il est « cariste », qu'il effectue une mission de manutention ou qu'il soit au chômage lorsque la question lui est posée. Parfois certains éludent la question du statut lorsqu'ils réalisent une mission dans une entreprise renommée : « *je travaille chez [nom de l'entreprise]* ». Comme Matthieu (26 ans) : « *à l'époque, je disais tout le temps : « je suis à La Poste » ou « je travaille à Miko, les glaces ». Ça évite de dire, qu'à 25-26 ans, t'es toujours intérimaire quand tu parles avec des gens qui ont tous un vrai travail* ». Lorsqu'ils parlent de leurs affectations dans ces entreprises, les postes sont désignés par secteurs : « *je travaille au quai de livraison* », « *aux compos* », « *aux capsules* », « *au brut* », etc. évitant ainsi les subdivisions hiérarchiques et « fonctionnelles » de ces lieux. Les intérimaires y occupent généralement un rôle « d'aide », « d'assistant », qui se traduit dans les propos de ceux-ci par des termes généralement péjoratifs afin d'exprimer l'aspect dévalorisé de leurs affectations. Enfin, certains utilisent des termes techniques ou euphémisés comme celui de « ripper », espérant ainsi éviter de préciser qu'ils sont temporairement éboueurs et qu'ils effectuent le ramassage des poubelles sans être « à la Mairie » ou au sein d'une entreprise d'assainissement.

Colette Pétonnet écrit qu'« *Un travail sans nom, effectué dans une entreprise sans notoriété, et généralement pour un bas salaire, n'a plus guère d'autre sens que celui de gagner sa vie, difficilement et sans l'aide de la plus légère auréole*². » Il est significatif qu'au lieu d'utiliser le terme « intérimaire » certains usent de phrases types - « *l'esclave* », « *le larbin en usine* » - et parfois racistes, lorsqu'ils disent faire « *l'arabe sur les chantiers* » -, afin d'exprimer la relégation dont ils sont l'objet. La plupart du temps, les intérimaires se voient désignés

¹ Comme celles de manœuvre ou de manutentionnaire (d'« O.S. » à une époque) : voir PETONNET Colette, 2002. Op. cit., p.233.

² Ibid.

comme tels par les autres afin de marquer la barrière statutaire qui les sépare des permanents. Des auteurs comme Everett Hughes, Howard Becker ou Erving Goffman, ont forgé les notions de carrière ou de statut afin de rendre compte de processus sociaux qui amènent les individus à être identifiés par le biais d'images et de connotations (caractéristiques de l'étiquetage) qui seront, à leur tour, réappropriées par les sujets afin de justifier ou de rationaliser leur position. Nous pouvons constater que les intérimaires résistent à l'identification qu'implique leur statut. Cela explique sans doute qu'ils ne se regroupent pas en fonction de leurs agences respectives et qu'ils ne manifestent aucun sentiment d'appartenance significatif à une enseigne de travail temporaire.

Les intérimaires ne forment pas une communauté de pairs organisée autour de savoir-faire de métiers, de valeurs ou d'un quelconque discours collectif aussi flou soit-il (je pense notamment aux cadres étudiés par Luc Boltanski¹). Ils occupent une position sociale minorée et souhaitent s'en détacher avec le temps (« *tu te rends compte ? Être intérimaire à mon âge...* », Jérôme, 28 ans). Au-delà de l'hétérogénéité des profils, la somme des aspirations individuelles converge : sortir de l'intérim. La plupart des intérimaires ont conscience d'appartenir à une catégorie de travailleurs reléguée au sein de l'entreprise, de partager cette position qui consiste à être à la marge tout en occupant une place nécessaire dans les unités de production. Pourtant aucune revendication collective ne parvient à fédérer ces travailleurs qui se savent remplaçables à tout moment par d'autres temporaires. La menace que fait peser le renvoi vers la précarité suffit généralement à brider toute capacité de mobilisation. L'intérim agit comme un « répulsif » avec le temps, à la fois pour les temporaires qui le subissent, mais également pour les permanents qui le redoutent.

Tout au long de ce chapitre nous avons vu que la pression diffuse que fait planer l'incertitude de sa place constitue un moyen coercitif puissant. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer l'implication des intérimaires lorsqu'ils savent qu'aucun avenir n'est envisageable dans l'entreprise. La relation de domination est amputée d'un de ses atouts majeurs lorsque la fin de mission n'apparaît plus comme une figure imprévisible et menaçante mais comme une limite déterminée à l'avance. Aussi, il n'est pas surprenant que la durée des contrats soit l'objet d'imprécisions et d'ambiguïtés. La dernière partie de cette Thèse est consacrée à cette dimension temporelle qui est au cœur de la condition sociale des intérimaires.

¹ BOLTANSKI Luc, 1982. *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Paris, Les Editions de Minuit.

Troisième partie

Le temps de l'intérimaire

L'attente, l'insécurité temporelle et la sujétion

Dans cette dernière partie, la question du temps sera abordée à partir de l'expérience des intérimaires lors de leurs activités de travail et en dehors de celles-ci. Ce moment de l'analyse ne peut être compris si on l'isole des chapitres précédents et inversement. En effet, la temporalité intérimaire apparaît dans tout ce qui a été traité jusqu'ici. Qu'il s'agisse de l'occupation des postes marqués par le *turn-over*, de la délégation des tâches, des entraves à la transmission et à l'acquisition des savoir-faire, des façons de catégoriser les intérimaires, de leur intégration lente et partielle dans les équipes, des aspirations et des projets qu'ils nourrissent ou abandonnent, etc., tout ce qui affecte la condition d'intérimaire se rapporte au caractère temporaire et incertain de leurs activités¹. Il s'agit à présent d'aborder de front cette dimension.

Il sera évidemment question du « *temps social*² », celui qui est vécu et investi par les sujets. En effet, étudier le rapport au temps ne doit pas nous faire oublier que les temporalités sociales sont historiquement constituées³. Ce temps sera traité dans les déclinaisons que lui impose le travail intérimaire : le temps de la mission, celui de la vie quotidienne et des périodes d'attente qui peuvent apparaître entre deux contrats, comme celui de la fin de mission. C'est à ces rythmes et à ces temporalités, en tant qu'ils sont produits par l'organisation du travail⁴, que nous allons nous intéresser.

Ainsi, le Chapitre 9 vise à décrire les dispositifs qui participent à imposer les *normes temporelles* du travail intérimaire. A partir des propositions d'emploi que les travailleurs

¹ Selon Pierre Bourdieu, réintroduire l'incertitude dans nos analyses c'est réintroduire le temps, le temps contenu dans la pratique. BOURDIEU Pierre, 1980. Op. cit., p.170.

² Pour une analyse de cette notion en sciences sociales, voir : HIRSCH Thomas, 2010. « Le temps social : parcours d'une notion » in ANDRE Jacques, DREYFUS-ASSEO Sylvie, HARTOG François (dirs), 2010. *Les récits du temps*, Paris, P.U.F., pp.83-108.

³ Norbert Elias fait de l'intériorisation des normes temporelles un des éléments majeurs du processus de civilisation : ELIAS Norbert, 1984. *Du temps*, Paris, Fayard. Voir également : CORBIN Alain, [1985] 1991. « L'arithmétique des jours au XIX^{ème} siècle », in CORBIN Alain, 1991. *Le temps, le désir et l'horreur*, Paris, Flammarion, pp.9-22.

⁴ Michel Foucault a montré combien l'imposition de contraintes temporelles a pu participer aux contrôles disciplinaires de l'activité. FOUCAULT Michel, 1975. Op. cit. Je renvoie également à l'Introduction générale de cette Thèse.

temporaires reçoivent sur leurs téléphones portables, nous verrons comment les agences parviennent à contacter et à mobiliser la main d'œuvre au plus vite. Il apparaîtra que ce moyen technologique légitime une vision concurrentielle du travail et régule les pratiques en exigeant la disponibilité et la réactivité des intérimaires qui souhaitent obtenir ces missions.

J'aborderai la durée variable et incertaine des contrats de mise à disposition dans le Chapitre 10. Nous verrons comment les intérimaires tentent d'estimer la durée exacte de leurs contrats. A partir d'éléments de terrain et de témoignages, nous explorerons les modalités du renvoi des intérimaires. La *fin de mission* apparaîtra comme un événement redouté, qui survient souvent brutalement et vis-à-vis duquel aucun n'est à l'abri.

Ce dernier point sera contrebalancé lorsque nous questionnerons les *défections volontaires* des intérimaires au Chapitre 11. Je traiterai alors de ces moments où les travailleurs décident de quitter les lieux de production avant le terme de leurs contrats. L'analyse portera sur les causes mais également les conséquences et les justifications que doivent fournir les intérimaires à la suite de ces abandons de postes.

Enfin, le Chapitre 12 s'intéresse aux effets de l'*instabilité de l'emploi* sur les salariés qui y sont soumis. Au travers des propos de ces travailleurs transparaîtra leurs difficultés à construire du sens vis-à-vis de leurs parcours discontinus. Il s'agira également de questionner les conséquences de la temporalité incertaine qu'impulse ce mode de production sur l'existence des sujets qui la subissent. Enfin, nous constaterons que lorsque la maîtrise de l'emploi du temps comme celle de l'avenir font défaut, c'est l'*insertion sociale* tout entière qui se trouve affectée.

Chapitre 9

L'appel du travail

LE TELEPHONE PORTABLE ET LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Dans le tout premier chapitre (Chapitre 1), nous avons traité des relations entre les intérimaires et les salariés de l'agence de travail temporaire. Nous avons vu que l'urgence est constitutive du fonctionnement de cette institution. Ici, nous nous intéresserons aux dispositifs qui ajustent les déplacements de la main-d'œuvre. En effet, dans le secteur du travail temporaire, la gestion du temps vise à coller au plus près des variations des carnets de commandes des entreprises. Depuis une dizaine d'années, les commerciaux d'intérim mobilisent la main d'œuvre nécessaire en appelant les intérimaires sur leurs téléphones personnels. Avec la diffusion de cet objet, devenu bien de consommation à la fin des années 90, les entreprises de travail temporaire disposent de nouveaux moyens pour organiser cette mise à disposition. Les employés des agences peuvent notamment envoyer des propositions de missions par SMS à l'ensemble des travailleurs temporaires disponibles par l'intermédiaire d'un logiciel informatique.

Ce chapitre vise à décrire comment l'usage d'un objet technique (le téléphone portable) contribue, non seulement, à la *mobilisation numérique* (obtenir le nombre d'intérimaires nécessaire) mais également *subjective* des salariés. Je me pencherai sur les appels et les « textos » que peuvent recevoir, à tout moment, les intérimaires sur leurs téléphones personnels. Nous observerons comment les travailleurs temporaires composent avec ces offres d'emploi soudaines et irrégulières.

Si le premier chapitre insistait sur la (pré)définition de la place des intérimaires par le biais des recommandations des salariés de l'agence, ici il sera question des procédures qui viennent soutenir ce mode de production qui impose une temporalité spécifique aux travailleurs¹. Ainsi, j'analyserai les mécanismes qui, par le biais de ces technologies, participent à produire des modes d'existence marqués par l'incertitude et la vulnérabilité tout en imposant une

¹ Ce chapitre reprend en partie des réflexions développées dans le cadre d'une recherche ANR : *Communication et multi-activité au travail* (COMUT), « Formes et mutations de la communication : processus, compétences, usages ». N°ANR-08-COMM-039. Voir : ROSINI Philippe, 2012. « L'appel du travail. Technologies et mobilisation subjective d'intérimaires "non-qualifiés" », *La Nouvelle Revue du Travail*, n°1, [En ligne : <http://nrt.revues.org/228>].

perception concurrentielle de l'emploi. Nous verrons en quoi l'introduction d'un élément technologique renforce ces tendances.

Instrument technique et processus de subjectivation

Le téléphone portable sera envisagé dans ce chapitre comme un *instrument technique* afin d'observer comment des éléments matériels participent à la production de rapports sociaux¹ et à la constitution de sujets moraux. Ce questionnement, somme toute classique en ethnologie des techniques, permet également de mettre en évidence les articulations entre l'objet et l'institution sociale dans laquelle il s'inscrit. Robert Cresswell écrit à ce sujet :

« Pour comprendre les rapports de la technologie avec les autres domaines de la recherche anthropologique, il importe de mettre en évidence les relations que les techniques entretiennent avec les autres phénomènes sociaux. En elle-même, la technique ne saurait être une production sociale : la société ne produit pas une technique pas plus qu'une technique ou un ensemble de techniques ne suffisent à produire une société. En revanche, les éléments d'une structure technique sont à la fois « techniques » et « sociaux ». L'agencement, l'architecture interne, le mode de fonctionnement d'un système technique sont des productions sociales, autant que le sont les buts visés par toute opération relevant du domaine social, qu'il s'agisse d'un groupe pratiquant la chasse et la cueillette ou d'une société à technologie dite avancée². »

L'auteur souligne qu'il est important d'observer les divers contextes et les rapports sociaux de production dans lesquels les pratiques s'inscrivent³. Poursuivons la réflexion avec les écrits de Gilles Deleuze et Félix Guattari :

« Mais le principe de toute technologie est de montrer qu'un élément technique reste abstrait, tout à fait indéterminé, tant qu'on ne le rapporte pas à un agencement qu'il suppose. Ce qui est premier par rapport à l'élément technique, c'est la machine : non pas la machine technique qui est elle-même un ensemble d'éléments, mais la machine sociale

¹ Sur ce point je renvoie à l'analyse de Maurice Godelier qui précise que « les rapports sociaux n'existent pas seulement entre les individus, ils sont en même temps en eux. Ils sont en eux sous diverses formes, dans la mesure où leur contenu même affecte l'individu de plusieurs manières, idéale bien sûr, cognitive, mais aussi matérielle, émotionnelle, politique. » GODELIER Maurice, 2010. *Au fondement des sociétés humaines. Ce que nous apprend l'anthropologie*, Paris, Flammarion, p.195.

² CRESSWELL Robert, 1991. Op. cit., p.700.

³ La notion de « système technique », impulsée par B. Gille, se révèle également heuristique pour étudier les liens qu'entretiennent les techniques avec les autres systèmes constitutifs d'une société. Pour un aperçu de cette notion, voir l'article de Pierre Lemonnier : LEMONNIER Pierre, 1983. « A propos de Bertrand Gille : la notion de « système technique », *L'Homme*, XXIII (2), pp.109-115

ou collective, l'agencement machinique qui va déterminer ce qui est l'élément technique à tel moment, quels en sont l'usage, l'extension, la compréhension, etc.¹ »

Si, à la suite de ces auteurs, j'insiste sur le caractère social de l'objet technique dans son mode d'utilisation, c'est ici encore pour réaffirmer que ce type d'analyse est heuristique afin d'aborder le mode de production qu'une technologie sert. Observer ce type d'agencements constituants permet de poser les jalons d'une réflexion qui n'est pas uniquement centrée sur « l'objet » ou sur la « technique » mais bien sur le cadre social dans lequel se déroulent les actions des sujets.

L'articulation sujet-objet constituera la matière principale de mon propos. Pour cela, je m'appuierai également sur l'outillage conceptuel développé par le collectif de recherche « Matière à penser² ». Ces auteurs insistent sur le fait que les liens qui résident entre les sujets et les objets participent à des « *processus de subjectivation* » : c'est-à-dire que le « matériel » contribue à « *la production des sujets, confrontés à leurs passions, aux autres et à la morale, tout en étant assujettis à une souveraineté* », pour reprendre les termes de Jean-Pierre Warnier³. Ce type d'analyse interroge l'action technique sans la dissocier de ses effets sur les sujets qui l'effectuent. Ainsi, les usages du téléphone portable et la diversité des pratiques seront analysés par rapport à un système d'assujettissement⁴.

Enfin, je n'écarterai pas les rapports de force et la dimension politique que les technologies médiatisent. Car comme le souligne Madeleine Akrich : « *les objets techniques ont un contenu politique au sens où ils constituent des éléments actifs d'organisation des relations des hommes entre eux et avec leur environnement*⁵. » C'est-à-dire que ces éléments matériels définissent des acteurs, un espace et influent sur les cadres de pensée⁶. L'analyse présentée ici vise à examiner ces différentes dimensions.

¹ DELEUZE Gilles, GUATTARI Félix, 1980. *Mille plateaux*, Paris, Les éditions de Minuit, p. 495.

² Je renvoie ici encore à l'ouvrage : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit

³ WARNIER Jean-Pierre, 2004. Op. cit., p.9.

⁴ Je renvoie évidemment aux travaux de Michel Foucault sur ce point (1975, op. cit., 175-183). Ce chapitre est également nourri des réflexions de Véronique Moulinié (1993. Op. cit.) et du collectif de recherche « Matière à penser » vis-à-vis de ce philosophe : « *Si, comme nous le pensons, la culture matérielle est impliquée dans l'action et dans les processus d'identification des sujets, elle médiatise ce que Michel Foucault nommait des gouvernementalités subjectivantes qui, en s'adressant au sujet par son corps, s'adressent au sujet-et-ses-objets dans l'action* ». JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, WARNIER Jean-Pierre, 2009. « Pour une anthropologie du matériel », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit., p.106.

⁵ AKRICH Madeleine, 1987. « Comment décrire les objets techniques ? », *Techniques et Culture*, n°9, p.49.

⁶ Ibid.

DISPONIBLES ET JOIGNABLES

Les travailleurs temporaires ont plusieurs possibilités pour accéder à un emploi. Généralement, ils se rendent physiquement dans leur(s) agence(s) afin de s'enquérir des missions potentielles¹. Les intérimaires peuvent également téléphoner à l'entreprise de travail temporaire pour éviter de se déplacer. Plus rarement, certains consultent les offres sur Internet : sur les sites des agences ne figurent que quelques annonces pour des postes nécessitant des qualifications précises et ciblées qui ne concernent pas la grande majorité des intérimaires. Enfin, les travailleurs temporaires ont la possibilité d'attendre un appel téléphonique et de répondre aux messages qu'ils reçoivent sur leurs téléphones portables signalant une offre d'emploi.

Pour l'entreprise de travail temporaire, le téléphone mobile est devenu un appui logistique afin de mobiliser rapidement une main d'œuvre dispersée. Cet usage du téléphone fait partie des processus pratiques qui visent une utilisation « maximale » de ce que le management moderne nomme les « ressources humaines ». La souplesse organisationnelle exigée par ce mode de production s'exprime pour l'intérimaire par une convocation soudaine et une injonction rigide : celle de répondre au plus vite à l'annonce pour pouvoir accéder à un emploi. En effet, pour s'ajuster aux demandes des entreprises utilisatrices, les salariés de l'agence appellent directement les intérimaires disponibles pour les affecter sur les contrats du moment. Ces derniers doivent donc être joignables. Cette caractéristique apparaît lorsque la sociologue Catherine Faure-Guichard liste les qualités de l'intérimaire attendues par l'agence : « *Il doit être disponible à toute heure de la journée, joignable à tout moment, posséder un véhicule en bon état de marche, il doit être prêt à accepter n'importe quelle durée, ne jamais interrompre une mission avant sa fin²* ». La joignabilité³ est une des vertus centrales que les employés de l'agence tentent d'obtenir auprès de la main d'œuvre temporaire. Pour que les intérimaires obtiennent des missions, ils doivent répondre sans tarder à ces appels.

Quand répondre c'est (presque) accepter

En quelques années, le téléphone mobile est devenu un objet accessible et quotidien. Sa miniaturisation et sa « portativité » permettent à son détenteur de l'avoir toujours à « portée

¹ Comme nous l'avons vu au Chapitre 1 de cette Thèse.

² FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.98..

³ GAGLIO Gérard, 2006. « Usages professionnels du téléphone mobile et coopération », http://tech-web-n2.utt.fr/sdc2006/cdrom/contributions/Gaglio_CITE2006.pdf.

de main ». Cependant, certains travailleurs rencontrés au cours de cette enquête ne disposaient pas d'un téléphone personnel. Ce qui, selon ces intérimaires, constitue un handicap sur le marché de l'intérim, les oblige à rester à leur domicile et à visiter très régulièrement leur(s) agence(s). C'est le cas de Karim (19 ans) qui déclare : « *moi je n'ai pas de portable. Alors ils appellent chez moi. Il y a toujours quelqu'un si je ne suis pas là. Mais sinon l'agence est à côté de chez moi alors j'y passais souvent avant d'avoir cette mission.* » D'autres possèdent un téléphone mobile mais n'ont pas toujours les ressources économiques pour passer des appels ou écouter leur messagerie : « *J'y passe parce que je ne peux pas écouter mes messages en ce moment. Je n'ai plus de crédit* » (Jérémy, 25 ans). Ces intérimaires doivent augmenter la fréquence de leurs visites à l'agence afin de pallier à ce qu'ils présentent comme un inconvénient : être moins joignables que les autres travailleurs temporaires.

Pour ces derniers, le « portable » devient un moyen d'être contacté et de joindre les autres à tout moment. Et nous avons vu l'importance de cette injonction en ce qui concerne l'emploi intérimaire. C'est par son intermédiaire que l'entreprise de travail temporaire gagne en immédiateté afin de satisfaire les besoins des entreprises utilisatrices. Au travers de cet objet du quotidien, que l'on porte le plus souvent sur soi, les travailleurs temporaires restent disponibles aux éventuelles missions qu'on leur propose. Le téléphone portable leur donne la possibilité d'être contactés à tout moment, en tout lieu : ils se déplacent avec, ils le gardent à proximité, ils vérifient régulièrement s'ils ont reçu un message, etc. Ces intérimaires peuvent se montrer immédiatement disponibles lorsqu'un appel de l'agence survient.

Ces appels sont généralement « masqués » et, de ce fait, le nom de l'appelant ne s'affiche pas sur le portable de l'intéressé. Après s'être présenté le commercial de l'agence s'assure que l'intérimaire contacté n'est pas déjà en mission. Si le temporaire se déclare « *disponible* », ou s'il informe l'employé de l'agence « *qu'il ne travaille pas en ce moment* », la discussion s'engagera. La suite de la conversation se déroulera ainsi¹ :

- *Vous êtes disponible alors. Très bien. J'ai quelque chose pour vous. Ça vous intéresse ?*
- [Hésitation] *Oui.*
- [Description sommaire de la mission, type :] *C'est pour l'entreprise X, de la manutention je pense.*
- *Pour combien de temps ?*
- *Ce n'est pas précisé. Passez cet après-midi pour prendre votre feuille d'heures. Au revoir*
[prénom de l'intérimaire].

¹ Description schématique mais issue de nombreuses observations, témoignages, etc.

Surpris par l'appel anonyme, l'intérimaire doit donner une réponse immédiate concernant sa disponibilité. L'énoncé de l'employé oriente la suite de la conversation. Le travailleur temporaire contacté est fortement encouragé à donner une réponse simple et univoque : est-il prêt à travailler ou décline-t-il l'offre potentielle ? Nous avons vu, les efforts que les intérimaires déploient afin d'éviter d'être « catalogués ». Le principal étant de ne pas refuser une mission proposée au risque d'être considéré comme fainéant ou de rechigner à la tâche sans fournir de justifications crédibles. L'information d'une offre d'emploi communiquée par les agences exige une réponse rapide de la part des intérimaires qui doivent, en retour, les informer de leur intérêt et de leur disponibilité vis-à-vis de cette annonce. Se déclarer disponible au téléphone revient dans la plupart des cas à accepter une mission avant même de connaître son contenu et sa durée. Ce qui fait prendre le risque de devoir effectuer un travail peu valorisant, court et mal payé. A contrario, refuser d'emblée contient l'écueil de passer à côté d'une « bonne mission », c'est-à-dire la possibilité d'accéder à un emploi qui dure et qui peut ouvrir sur une formation, voire une embauche.

Ainsi, beaucoup d'intérimaires m'ont fait part de cette position en porte-à-faux. Comme Florent (27 ans) qui décrit, non sans ironie, ce dialogue :

« Lorsque l'agence t'appelle pour savoir si t'es libre. [Il s'interrompt pour mimer une goutte de sueur sur son front et reprend timidement] Tu réponds « oui ». Et là, c'est pour un déchargement de camion de 4 heures. Alors t'es dégoûté mais c'est trop tard. Tu ne peux plus dire : « Non, finalement j'ai des trucs à faire ». [Rires] A chaque fois, c'est le suspense. Alors je ne réponds plus et j'attends le message, mais ils te disent une fois sur dix ce qu'ils te réservent. »

Florent pointe ici le caractère décisif (et quasi-irréversible) de la réponse initiale que doit fournir l'intérimaire : s'il se déclare disponible, il lui sera très difficile de refuser un contrat. Il met en place une tactique qui consiste à attendre d'avoir plus de précisions en consultant sa messagerie. Florent souligne alors un deuxième point qui met à mal sa manœuvre, à savoir l'imprécision qui règne quant à la description du contrat proposé. En effet, les messages laissés sur les « boîtes vocales » ne comportent que très peu d'informations. Voici la retranscription d'un de ces messages :

« [Une voix préenregistrée dit :] Vous avez un message d'Adecco Grasse, ce message s'adresse à [Prénom de l'intérimaire], [puis la commerciale de l'agence prend le relais :] « Bonjour. On a peut-être quelque chose pour vous. Veuillez rappeler « Céline » [Prénom

de l'employée de l'agence], *assez rapidement, au Numéro suivant* [la voix préenregistrée indique le numéro, 2 fois] ».

L'intérimaire ainsi contacté aura le choix de rappeler ou de passer directement à l'agence. Il ne devra pas trop tarder au risque d'être remplacé par un autre travailleur. Le salarié temporaire qui recontactera l'agence se retrouvera globalement confronté au même type de conversation pour renouer avec la position ambiguë décrite précédemment (il doit s'engager sur sa disponibilité avant qu'il ne connaisse les caractéristiques du contrat). Toutefois, l'intérimaire bénéficiera de quelques instants avant d'être confronté au commercial d'intérim pour préparer une justification, un mensonge ou un argumentaire, si la mission ne lui convient pas.

Pour Florent (27 ans), il est quasiment *« impossible de trouver une excuse lorsqu'ils te proposent une sale mission. Tu te retrouves devant le fait accompli. Tu culpabilises à la limite et ils te le font sentir. Ils ne comprennent pas si tu refuses, tu devrais les remercier de t'avoir trouvé une mission de merde où tu vas être payé 4 heures. Pour eux [les agences], on doit être contents parce qu'ils nous donnent du travail, n'importe quel travail... Ou alors, tu passes pour un ingrat. Une fois il y en a même un qui m'a dit que si je ne voulais pas travailler, il y avait beaucoup d'autres gens qui voudraient ma place. C'était pour décharger des palettes une matinée... C'était seulement la deuxième fois que je refusais. »*

Pour Matthieu (26 ans) lorsqu'on est intérimaire il *« faut être « dispo » et pas refuser. Ce qui les embête quand tu refuses c'est qu'ils doivent passer un autre coup de fil. Je pense qu'ils t'en veulent parce que ça les embête eux. Ça leur donne plus de travail. Sinon, ils ont du monde, tu ne les bloques pas vraiment. »*

Les propos de ces travailleurs temporaires soulèvent un autre point : la concurrence. Matthieu et Florent, après plusieurs années en intérim, ont intégré le fait que les agences disposent d'un stock non-négligeable de travailleurs potentiels. Et qu'un refus de mission ne constitue qu'une perte de temps pour le commercial de l'agence, du travail supplémentaire. Ils redoutent d'être moins sollicités par l'entreprise de travail temporaire au « profit » d'autres intérimaires. Les travailleurs temporaires intègrent assez rapidement l'urgence inhérente au flux tendu et constitutive de ce mode d'embauche de la main d'œuvre. Ces contraintes de réactivité trouvent leur expression la plus nette dans l'envoi collectif de SMS comme nous allons le voir à présent.

LES JOURNALIERS DU TEXTO

Le « contacteur téléphonique », appelé également « hyperphone », est un logiciel qui permet d'envoyer des messages à plusieurs personnes simultanément. Il évite ainsi aux responsables du recrutement de joindre individuellement plusieurs intérimaires. Cet outil de télécommunication est supposé cibler, à l'aide de filtres, les destinataires du message et ne s'adresser qu'aux salariés disponibles et concernés par l'annonce. Le logiciel permet de vérifier quels temporaires ont reçu le message, quels intérimaires sont injoignables et ainsi poursuivre automatiquement l'envoi des annonces.

Nous pouvons voir, sur la brochure¹ « d'oxone technologie » qui fournit ce type de logiciel, que les atouts du « contacteur » répondent directement aux exigences de réactivité qui caractérisent le recrutement intérimaire. Un exemple est d'ailleurs directement adressé aux entreprises de travail temporaire.

« Booster la performance des organisations »

Le Contacteur Hyperphone concerne toute organisation soucieuse d'améliorer ses processus de travail, d'accroître la fiabilité et la réactivité de ses contacts clients, d'augmenter sa productivité, de disposer d'une forte traçabilité du flux de communication et de valoriser son image par la qualité du service.

Voici quelques exemples types :

Recrutement - *Suite à la demande urgente d'un client, une agence d'intérim doit contacter très rapidement des profils qualifiés issus de sa base de données, par un message dirigeant les intérimaires intéressés vers l'agence, et les autres vers une saisie d'informations réintégré dans la base client.² »*

La terminologie utilisée ici, issue du champ lexical du management et de la production en « juste à temps », est particulièrement significative. Ce que cet outil logistique propose est un gain de temps pour les agences qui peuvent très rapidement convoquer le nombre d'intérimaires requis par l'entreprise cliente. En effet, l'entreprise utilisatrice fera appel à l'agence, le plus souvent au dernier moment, pour se fournir en main d'œuvre afin d'effectuer une commande urgente³. Le sociologue Jean-Pierre Durand écrit à ce sujet que : « *A la différence du flux traditionnel fordien, le flux tendu réclame, justement pour être tendu, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui peuvent*

¹ En ligne : <http://www.contacteur.com/v2/dossier/pdf/ContacteurHyperphone.pdf>

² Ibid., p.2.

³ On peut noter que l'urgence favorise le recours aux SMS collectif plutôt que les appels individuels.

*traiter rapidement de grandes quantités d'informations*¹. » L'auteur souligne que ces technologies peuvent coordonner immédiatement et à distance les ressources que mobilisent plusieurs activités concomitantes. Ces technologies favorisent la tension du flux : « *il y a un rapport étroit entre économie du temps (ce qui caractérise le capitalisme) et utilisation des TIC*². » Ainsi, les travailleurs « périphériques » sont dirigés par les agences vers les entreprises qui connaissent des « accroissements temporaires d'activité ». Les déplacements de travailleurs disponibles vers les lieux de production sont ajustés par l'agence. C'est d'ailleurs sa fonction principale : fournir rapidement une main d'œuvre temporaire. Cette fonction est ici assistée et favorisée par un logiciel informatique.

Je ne m'attarderai pas ici sur le travail d'intermédiation qu'effectuent les salariés de l'agence d'intérim, ni sur leurs usages de cet instrument logistique. Dans cette Thèse, l'analyse comme l'ethnographie s'articulent autour de l'expérience des intérimaires mais j'ai par ailleurs³ réalisé quelques entretiens auprès d'agents commerciaux dans les entreprises de travail temporaire. L'accès aux agences d'intérim s'est révélé difficile (certaines me comptaient parmi leur effectif en tant qu'intérimaire). Et, dans toutes celles que j'ai « visitées », les agents semblaient manquer de temps pour m'accorder un entretien convenable. En voici un, suffisamment bref pour que je puisse le livrer dans sa totalité :

Le « contacteur »

Après avoir pris connaissance de ma requête et s'être assuré que « l'entretien » serait aussi bref que possible, une commerciale d'intérim accepta de répondre à quelques questions⁴. Voici, la retranscription intégrale :

Nous utilisons le « contacteur » depuis 2002 environ. Peu, dans les premiers temps jusqu'à ce que Carine [responsable du recrutement] arrive. Elle a insisté et depuis on l'utilise très souvent. C'est un logiciel de recherche de candidats très pratique, surtout pour les recrutements massifs et les commandes urgentes.

Comment fonctionne-t-il ?

On se connecte à internet, on remplit les cases : types de poste, profil, recherche par compétences. Et on peut contacter jusqu'à 500 candidats comme ça. C'est généralement pour les postes courants,

¹ DURAND Jean-Pierre, 2004. Op. cit., p.83.

² Ibid.

³ Dans le cadre de l'ANR « Comut », voir *supra*.

⁴ La commerciale de l'agence expédiera un intérimaire venu s'enquérir d'un poste de magasinier et récupérera deux feuilles d'heures de manutentionnaires pendant que je sollicitais un entretien sur le sujet.

manœuvres, manutentionnaires, mais depuis quelques temps c'est parfois du secrétariat ou du tertiaire. Ça fonctionne avec les textos mais c'est aussi pour laisser des messages sur le répondeur.

Dans quel cas l'utilisez-vous ?

C'est surtout pratique lorsque le client a besoin de monde et qu'il nous prévient au dernier moment. Ça fait gagner du temps. On est plus réactif. Avec ce système, c'est les intérimaires qui rappellent et nous n'avons pas à les contacter un par un. En général, le nombre d'intérimaires demandé est vite atteint.

Donc les premiers intérimaires qui vous rappellent obtiendront la mission ?

C'est ça, exactement.

Et les retardataires ?

On leur dit que c'est trop tard et on essaie de les caser sur autre chose.

Donc la sélection... [L'employée m'interrompt, sans doute pour abrégier la conversation]

Se fait comme ça, oui. Parce qu'on envoie plus de messages qu'il n'y a de postes. Parce qu'on sait que tous ne vont pas y répondre. Après lorsqu'ils rappellent on trie encore un peu. Par exemple, s'ils ont eu un mauvais bilan à leur dernière mission, ça peut jouer. Le bilan sert à savoir si ça c'est bien passé, si la société souhaiterait poursuivre avec l'intérimaire à un autre moment, plus tard... Ou pas du tout.

Arrive-t-il que les intérimaires contactés par SMS soient déjà en mission ?

Non. Normalement, non. L'information est censée apparaître sur le logiciel. Mais ça peut arriver si on n'a pas encore rentré les informations. Que l'intérimaire fait une mission courte ou qu'il est en début de mission... Voilà.

Et quels sont les autres moyens de les contacter ?

Le téléphone, tout le temps. Parfois par leur boîte mail...

Par mail ?

Oui, mais c'est plus rare. C'est pour des postes qualifiés. Sur notre site il y a aussi ce type d'annonces. Et depuis peu même pour les postes courants : « recherche manutentionnaires ». Ici, on travaille surtout avec l'industrie, les usines de Parfums, d'arômes... Mais ça peut être aussi pour Auchan.

Et ces intérimaires consultent-ils ces annonces ?

Pas trop. En général on les appelle ou on leur propose directement. Lorsqu'ils ramènent leurs feuilles d'heures ou... De toute façon, c'est plus eux qui nous sollicitent. Ils passent souvent nous demander. Ils nous téléphonent... On n'a pas à leur courir après ! [Puis l'employée achève la conversation]
Voilà, bonne journée et bon courage.

Cet entretien confirme que la réactivité des agences de travail temporaire demeure une dimension fondamentale de leur mode de fonctionnement. Nous voyons également que ces

processus d'ajustement sont principalement quantitatifs : le plus souvent, les travailleurs affectés dans les entreprises ne disposent pas de compétences spécifiques, si ce n'est leur force de travail. Les intérimaires postulent d'eux-mêmes pour « louer » leurs services à partir des messages qu'ils reçoivent, les retardataires seront éconduits une fois le nombre de salariés atteint.

Ces offres d'emploi proposées collectivement apparaissent soudainement sur les téléphones portables des intérimaires. Un message succinct les prévient qu'une offre d'emploi urgente est disponible et qu'ils doivent rappeler leur agence dans les plus brefs délais pour pouvoir y postuler. Quelques mots précisent la nature du travail à effectuer et, plus rarement, la durée de la mission. Généralement il s'agit d'une mission courte (de quatre heures à une semaine) qui débutera quelques heures plus tard. Nous en verrons plusieurs exemples, mais sur un corpus de 30 messages, voici le texto type : « *Urgent. Adecco recherche manutentionnaires + manœuvres pour mission à partir de demain sur Grasse et Mouans-Sartoux. Rappeler le n°...* » Parfois le SMS se termine par la mention : « *Prévenez nous si vous n'êtes pas disponible* ». L'intérimaire intéressé devra alors rappeler l'entreprise de travail temporaire. Les travailleurs temporaires les plus prompts à répondre à l'annonce seront conviés à passer à l'agence pour récupérer leurs feuilles d'heures, l'adresse et les horaires de leur futur lieu de travail. Ces intérimaires auront ainsi quelques précisions supplémentaires sur les tâches qu'ils auront à effectuer.

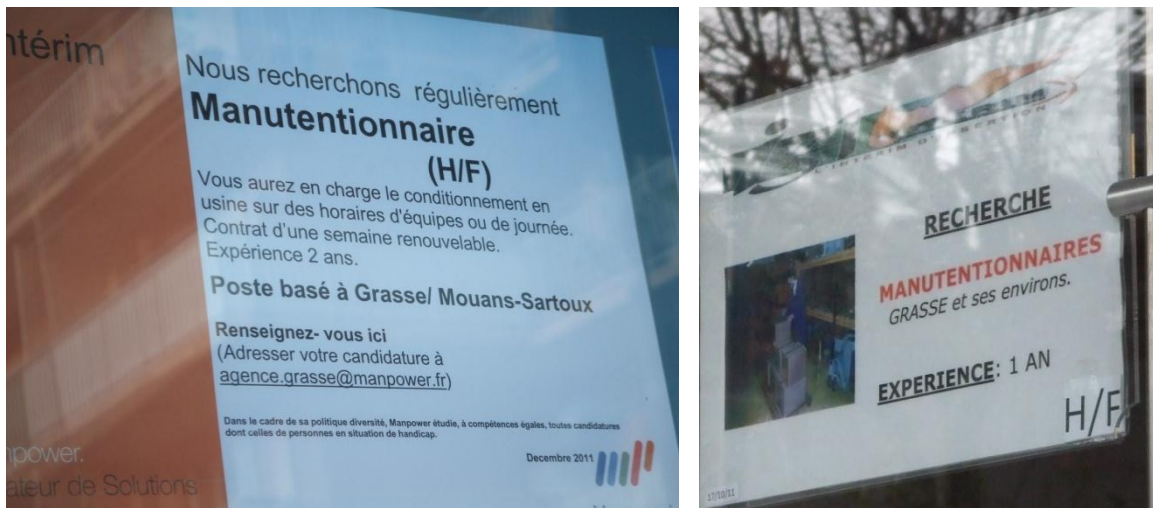
« *Des missions galères pour les galériens* »

La plupart des intérimaires rencontrés au cours de l'enquête ont déclaré « *se méfier* » des missions proposées par SMS. Souvent poussés par le besoin de travailler, tous ont répondu au moins une fois à ces messages imprécis ; comme Florent (27 ans) qui déclare :

« *Ils restent flous sur les messages pour ça [dans le but d'avoir de la main d'œuvre qui rappelle l'agence]. Parce que personne n'en veut. C'est les missions au bas de l'échelle, courtes, trop courtes. C'est le principal : la durée. Quand tu sais que la mission peut durer un mois, même si le boulot n'est pas terrible, t'es plus content. Après il y a le travail que tu fais. En général c'est beaucoup de déplacement de matériaux. Moi, à une époque où ça n'allait pas trop financièrement, j'en ai fait quelques-unes. La plus longue c'était pour Air France à Sophia. Pendant une semaine j'étais dans un sous-sol, tout seul, avec plein de palettes enchevêtrées. Il fallait les sortir, mettre dans un camion les moins abîmées et brûler le reste. D'autres fois je faisais la circulation pour les chantiers au bord de la route. Deux ou trois jours à chaque fois. Le pire c'était les déchargements de*

camions en usine, sur les chantiers... Tu fais 4, 5 heures au max. Tu rentres chez toi à 11 heures du matin, c'est déjà fini. T'es fatigué, dégoûté. Tout ça pour quoi ? 40 euros à tout casser. Alors tu te dis que ça ne vaut pas le coup. Le nombre de fois où je me suis dit : « c'est la dernière ». Mais quelques jours plus tard, t'as rien et tu réponds à nouveau à un texto. »

Lorsque cet intérimaire décrit le contenu des missions proposées par SMS, nous pouvons constater que ces emplois correspondent généralement à des travaux de courte durée et peu qualifiés. Les « *postes courants* » pour reprendre les termes de l'agence. Après avoir répondu plusieurs fois à ce type d'annonce, Florent (ainsi que la plupart des intérimaires côtoyés au cours de cette recherche) préfère désormais ignorer ces messages autant que possible.



47. « Postes courants » (Affichettes Adecco et Isa Intérim, Grasse, 06)
(Cl. P. Rosini)

Mes interlocuteurs ont régulièrement affirmé que les missions proposées par texto sont les plus ingrates, qu'ils se sont « *fait avoir plusieurs fois* » (Sébastien, 23 ans) et qu'ils préfèrent laisser ces messages à d'autres, « *aux petits jeunes ou aux « raccrocs¹ » qui prennent tout ce qui passe* » (Laurent, 29 ans). Durant les entretiens, une profusion d'adjectifs dépréciatifs s'agrége aux descriptions de ces missions. Et les discours glissent de la disqualification des emplois à celle des travailleurs qui les acceptent. Les propos de Fouad (25 ans) sont particulièrement représentatifs des points de vues rencontrés chez une majorité d'intérimaires :

« Pour moi, les textos c'est que pour des missions un peu galère. Ils ne disent jamais vraiment ce que c'est sur les textos, mais par expérience je sais que c'est des mauvaises

¹ Daniel Martinez utilise le même terme pour décrire ce type de missions courtes dans son livre *Carnets d'un intérimaire* (2003, op. cit., pp.135-139).

missions. Des trucs au jour le jour, voire des demi-journées. C'est toujours urgent, toujours pour l'après-midi ou le lendemain. Ils te font courir pour pas grand-chose. Moi je vois ça comme des missions galères pour les galériens. Ceux qui répondent aux textos, c'est soit les jeunes, soit des gens qui ont vraiment besoin de travailler, pris à la gorge... Ou alors c'est les « rebuts », ceux que l'agence n'appelle même plus. Le clan des rebuts, c'est ceux qui sont fichés, qui ont fait une faute durant une mission, qui sont partis, qui ont trop refusé de trucs et qui maintenant se retrouvent coincés. Tu fais ce genre de mission par dépit. »

Si Fouad a un avis péjoratif sur ces annonces et sur les temporaires qui tentent d'y répondre, c'est notamment parce qu'elles s'adressent au plus grand nombre. Ces propositions contredisent l'idéal d'un suivi personnalisé qui tiendrait compte des souhaits de « carrière » des intérimaires. Le texto constitue ici la figure emblématique de l'intérim non qualifié, quantitatif et conjoncturel. Ainsi, à l'urgence, constitutive et contraignante, de ce mode de recrutement s'associe l'anonymat. En effet, pour nombre d'intérimaire ces messages sont mal perçus parce qu'ils s'éloignent de leurs attentes et de leurs aspirations personnelles.

Un traitement impersonnel

Le contact personnalisé que les employés de l'agence de travail temporaire s'efforcent d'établir dès l'inscription de chaque « collaborateur » intérimaire (questions sur les objectifs, les préférences, usage systématique du prénom, etc.) entre en contradiction avec ces embauches groupées et assistées par un logiciel. Pour la plupart des travailleurs temporaires, les commerciaux d'intérim sont censés être au fait de leurs souhaits et de leurs ambitions maintes fois répétées.

Matthieu (26 ans) a été témoin de l'apparition des SMS dans la fourniture de main d'œuvre ; après plus de 7 ans d'intérim, il déclare : « *d'habitude t'es un nom, où plutôt un prénom. Moi je pense que c'est souvent hypocrite mais il y a quelque chose, un contact humain. Là t'es vraiment un numéro. Un numéro de téléphone !* » Dans une situation assez similaire, Florent (27 ans) use d'expressions analogues pour faire part du sentiment d'anonymat qu'il ressent vis-à-vis de ce régime d'embauche : « *en intérim t'es pas écouté en fait. On ne cherche pas à savoir si t'es satisfait contrairement à ce qu'ils disent. T'es un numéro parmi d'autres comme tout le monde. Et c'est dur de se démarquer des autres. Le coup des SMS, ça montre bien ça pour moi.* » Ces messages collectifs et impersonnels révèlent le caractère « indifférencié » de la force de travail à mobiliser par l'intermédiaire de ces travailleurs. Bien que ces messages

s'immiscent dans les téléphones personnels des intérimaires, ils s'adressent au plus grand nombre. Néanmoins, la dimension collective de ce type d'annonce autorise également les intérimaires à décliner certaines offres indirectement ; comme le rajoute Florent (27 ans) : « *Le seul truc bien avec les textos, c'est que tu peux ne pas y répondre. En gros, tu refuses sans avoir à le faire. Sans prendre le risque d'être mal vu.* » Ici, l'absence de contacts « physiques » permet aux intérimaires de refuser les missions plus facilement (sans être « repérés », « catalogués », etc.) en ne choisissant de répondre qu'à certains SMS, tout en se réservant la possibilité de rappeler l'agence s'ils sont intéressés¹ (ainsi gérer une forme de « carrière », choisir « à la carte », « à son rythme », etc.).

Si la plupart des intérimaires ont intégré cette dimension, certains peuvent croire, souvent en début de carrière, que ces messages leurs sont personnellement destinés. Au cours d'une mission, un jeune intérimaire, pensant que ces SMS étaient adressés à lui seul, déclara : « *j'ai dû leur plaire, ils n'arrêtent plus de m'envoyer des textos* ». Sa réaction suscita un éclat de rire généralisé et de nombreuses moqueries chez ses collègues temporaires. En effet, la plupart d'entre eux avaient reçu ces mêmes annonces.

Les intérimaires récemment inscrits disent plus souvent apprécier ce mode de fonctionnement contrairement aux temporaires qui ont plus d'expérience. Si les « anciens » intérimaires accueillent ces annonces avec plus de méfiance c'est principalement parce que les offres d'emploi ne sont pas toujours adaptées à leurs attentes. Beaucoup soulignent leur incompréhension face au décalage entre l'annonce indiquée par SMS et leur situation individuelle. C'est le cas d'Olivier, (42 ans) pour qui :

« T'as des propositions qui te correspondent pas du tout. La dernière fois je suis resté un quart d'heure à leur [aux employés de l'agence] dire que je ne voulais plus faire des missions courtes. Et... ça m'a énervé... Et, 10 minutes après j'ai un message sur mon portable pour un déménagement. Je ne sais pas comment ils se débrouillent mais c'est mal fait leur truc de texto. »

Ainsi, ces messages peuvent apparaître à tout moment sur les téléphones des intérimaires. Durant cette recherche, il est arrivé que ces SMS s'invitent au cours d'un entretien entre l'ethnologue et l'intérimaire. Ce qui est ici une occasion de recueillir des propos « à chaud » sur le sujet qui nous intéresse, comme dans l'exemple qui suit :

¹ Bien que les « textos » envoyés soient souvent imprécis quant à la nature du travail à effectuer ; ce qui renvoie au flou de la prescription des tâches fréquent dans ce type d'emplois que nous avons pu observer au premier chapitre de cette Thèse.

Au cours de l'entretien, Thibaut (19 ans) reçoit un SMS d'Adecco : « *Je me suis inscrit à Adecco il y a presque 2 mois quand je suis parti de chez Leclerc. Je leur ai dit que j'avais vraiment besoin de travailler. Disponible du lundi au dimanche, jour et nuit. Ils ne m'ont jamais rien trouvé. Alors je me suis inscrit à Manpower et ils m'ont de suite mis sur une mission de ripper pour Veolia, deux semaines. Maintenant je suis dans une usine de parfum depuis trois semaines. Pas de nouvelles d'Adecco et maintenant ils m'envoient un texto [Il me lit son contenu] : « Adecco. Recrute technicien pour installation de porte-savon jeudi et vendredi sur Grasse. Et le numéro ». Ils sont là quand je n'ai pas besoin d'eux et pas quand j'avais besoin.* [Son téléphone sonne, il écoute la messagerie]. *C'était un appel de Manpower. Tu vois eux ils assurent pour le moment. Ils m'appellent pour savoir si je suis encore en mission pour Robertet [l'usine de Parfum qui l'emploie depuis quelques temps], sinon qu'ils ont une mission. J'ai plus de forfait mais je vais y passer en fin de journée pour leur dire que ça se passe bien et que je vais y rester encore un peu.* »

Thibaut trouve également ces messages impersonnels, dit lui aussi qu'il a le sentiment d'être un numéro et qu'on ne se soucie pas de lui. L'agence (Manpower) lui propose une mission alors qu'il en a déjà une. Malgré cela, il apprécie la démarche, Thibaut cherche à travailler et sa nouvelle agence lui en offre la possibilité. Il se réjouit d'avoir changé d'enseigne rapidement car les propositions d'emplois ont tardé. Toutefois, Thibaut précise : « *j'aurai reçu leur message juste une semaine après m'être inscrit j'aurais couru les voir.* » Dans l'extrait présenté, comme dans les témoignages précédents, nous pouvons voir que les intérimaires préfèrent développer des relations personnalisées avec les employés de l'agence. Et cela dans l'objectif d'accéder à des missions qui se rapprochent de leurs souhaits. Cette relation de travailleur-client, historiquement et contractuellement instituée, est régulièrement battue en brèche dans le fonctionnement réel de l'intérim.

Au-delà de la courte expérience de Thibaut, les travailleurs temporaires traversent diverses périodes. Parfois maigres en propositions où ils enchaînent des petites missions, d'autres fois plus intenses où ils doivent choisir entre de multiples sollicitations. L'imprévisibilité et la variabilité de ces offres les obligent à diverses tactiques afin de maîtriser leur emploi du temps.

L'IMPREVISIBILITE ET L'IRREGULARITE DES OFFRES

Lors de cette recherche, la plupart des intérimaires ont affiché leur volonté de travailler le plus régulièrement possible. Dans les périodes où le travail se raréfie, les journées se déroulent

généralement dans l'expectative d'un appel ou d'un SMS de l'agence¹. Les intérimaires peuvent rester sans nouvelles de celle-ci durant plusieurs semaines. A d'autres moments, ils reçoivent plusieurs offres dans une même journée².

De l'attente d'une mission à la multiplication des offres d'emploi, les intérimaires traversent des périodes aux rythmicités très variables. Ils devront souvent accepter d'enchaîner des missions courtes et hétérogènes en prenant le risque de passer « à côté » d'un contrat plus durable et plus stable. Cette situation explique le plus souvent l'indécision des intérimaires face aux SMS qu'ils reçoivent. D'autant plus qu'à l'envoi collectif de SMS s'agrègent parfois des propositions plus personnalisées. Voici quelques données qui illustrent l'abondance soudaine, irrégulière et imprévisible, de propositions avec lesquelles les intérimaires doivent parfois composer :

Après plusieurs jours sans missions, les propositions s'accumulent en quelques heures, un vendredi après-midi.

15 h 41 : appel de l'agence « Adecco Grasse » pour une « *mission d'une semaine afin d'aider un cariste dans une entreprise de carrelage, qui pourrait durer au moins un mois* » (Céline, commerciale d'intérim). Je dois passer à l'agence en fin d'après-midi.

15 h 45 : réception d'un texto : « *Adecco, Jeremy : Adecco Sophia recherche manutentionnaire à partir de demain et toute la semaine pour préparation de commandes + n° de téléphone. Si vous êtes déjà en mission signalez le nous au + n°* ».

15 h 58 : deuxième appel d'Adecco Grasse. L'employée de l'agence (Céline) me signale que la mission de manutention ne commencera que mardi et me propose une autre mission (au Club Med) dès lundi. Je décline l'offre en précisant que je préfère attendre une journée de plus pour une mission potentiellement plus longue (la première proposée en tant que manutentionnaire).

16h 14 : Message répondeur, rappeler Adecco Grasse : « *mission de 2 jours pour nettoyage chez un traiteur* » (Cyril, un autre commercial de l'agence). Je refuse une seconde fois pour la mission de manutention.

16 h 40 : passage physique à l'agence pour prendre ma feuille d'heures (auprès de l'employée).

17 h 10 : texto : « *Adecco, Céline : Adecco recherchons manutentionnaires sur Grasse pour demain + 1 agent de nettoyage sur Opio + n°*. »

¹ La période de l'entre-deux missions sera traitée plus en détail au Chapitre 12.

² Les intérimaires doivent alors se décider parmi les multiples sollicitations qu'ils reçoivent. Toutefois, mes interlocuteurs ont également pointé qu'une bonne période ne correspond pas forcément à une multitude de propositions mais à des missions suivies sur plusieurs semaines.

Le lundi suivant à 17 h 40 j'apprendrai par téléphone que la mission potentiellement longue du lendemain est repoussée d'une semaine¹ et, qu'à la place, je serai employé pendant 4 h le pour installer un Spa chez des particuliers. J'enchaînerai sur un chantier d'agrandissement d'un magasin de sport dans la nuit qui suivra : de 3 h à 9 h 30 du matin.
(Notes prises pendant la période de terrain)

Dans cet extrait, nous pouvons observer que les intérimaires peuvent être contactés à plusieurs reprises dans un laps de temps très court. Cette description succincte permet aussi d'indiquer comment les sollicitations peuvent apparaître dans le quotidien des intérimaires. L'expérience du chercheur qui endosse ici la position d'intérimaire n'est évidemment pas généralisable mais permet de pointer quelques éléments de la temporalité intérimaire. Celle-ci est aléatoire. Les offres d'emploi peuvent survenir à tout moment. Leur fréquence est contingente et il importe de ne pas les rater. Aussi, les appels et les messages du travail s'inscrivent parfois dans des contextes inappropriés et parmi des communications plus personnelles (du conjoint, des amis, de la famille, etc.). Nous allons voir que les intérimaires vont développer diverses postures face à cette porosité des temps sociaux : si certains tentent de préserver leurs vies privées des intrusions de l'emploi intérimaire, d'autres craignent de passer à côté d'une offre qui pourrait les mener vers une stabilité tant recherchée.

Filtrages téléphoniques

Nous venons de voir que les sollicitations des agences d'intérim investissent irrégulièrement le quotidien des travailleurs temporaires. Souvent le moment est inopportun au regard des situations personnelles de chaque salarié temporaire. Par exemple, il est fréquent que l'intérimaire en question soit déjà en mission pour l'agence, ce qui ne manque pas de susciter l'étonnement ou l'agacement chez certains. Ainsi, il arrive que de jeunes intérimaires fassent part de leur surprise lorsqu'ils reçoivent ces appels inappropriés :

« Ils [l'agence] sont bêtes ou quoi ? Ils viennent de m'appeler pour me proposer un truc aujourd'hui alors que je bosse sur le chantier, pour eux, toute la semaine » (Tommaso, 18 ans)

Ou : *« ce n'est pas possible, les mecs de l'agence ils ne communiquent pas entre eux. Ils m'ont encore appelé pour une mission cet après-midi »* (Robin, 20 ans, employé comme manœuvre par la même agence au moment de l'appel).

¹ Elle sera finalement annulée, l'employée me dira : *« ils ont un problème de Clark, vous pouvez déchirer votre contrat de mission »*.

Certains en plaisantant, disent en ironisant qu'ils sont indispensables à l'entreprise de travail temporaire, d'autres font part de leur lassitude vis-à-vis de ces erreurs répétées. C'est ce que déclare Jérôme (28 ans) au cours d'un entretien : « *si tu savais le nombre de fois où ils m'ont appelé alors que j'étais en mission pour eux... Là, tu sens bien qu'il n'y a ni suivi, ni rien.* » Les intérimaires sont fréquemment confrontés à ces méprises ; comme Diego (30 ans) qui a une formation de préparateur en Parfumerie mais enchaîne les missions de manutentionnaire ou d'agent de nettoyage après un CDD non-renouvelé¹ :

Fort de son expérience, il retourna de nouveau dans une agence d'intérim en précisant qu'il cherchait un poste de préparateur dans une usine de parfum ou d'arôme. Un commercial de son agence lui assura qu'il pourrait accéder bientôt à ce type de poste mais qu'il devrait se contenter pour l'instant de missions nécessitant moins de qualifications. Diego accepta non sans quelques réticences mais l'employé de l'agence lui assura qu'il serait prioritaire si un poste d'agent de production ou de préparateur se libérait. Plus de 6 mois après sa réinscription en intérim, Diego attend toujours le coup de fil de l'agence lui permettant de réaliser son métier. Chaque appel inutile est ici investi d'attentes qui restent en suspens et demeurent insatisfaites : « *ça fait deux fois qu'ils m'appellent au travail. Numéro privé, il y a une chance sur deux que ce soit eux. Je me débrouille de décrocher discrètement, j'espère qu'ils m'ont trouvé une longue mission ou un truc dans ma branche. Mais non. Dès que je dis que je suis en mission pour eux, ils s'excusent et raccrochent sans m'avoir dit pourquoi c'était. Ça m'énerve, en plus ils savent que je n'aime pas cette usine.* »

En effet, si l'offre de mission se révèle plus intéressante pour l'intérimaire qui est déjà en poste, il est fréquent que ce dernier le quitte prématurément. Aussi, les intérimaires peuvent également décider de ne pas porter leur téléphone sur eux en permanence, de ne pas répondre aux appels masqués et de filtrer les appels. Ils souhaitent éviter que le temps consacré au travail puisse, à tout moment, envahir leur quotidien.

A travers l'étude d'une agence de publicité interactive, Sam Ladner met en évidence les moyens que déploient les individus afin de limiter l'accès au travail durant leur temps libre². L'auteur souligne que les technologies mobiles qui brouillent la division du travail et du hors travail dépendent de l'utilisation de ces technologies dans la sphère privée. L'auteur pointe la

¹ Voir Chapitre 11.

² LADNER Sam, 2008. « Laptops in the living room : mobiles technologies and the divide between work and private time among interactive agency workers », *Canadian journal of communication*, vol.33, pp.465-489.

tension entre la volonté de « *rester au courant* » et les résistances à l'invasion du travail dans le privé. Il s'agit alors de limiter l'accès (« *restrict the access* ») aux diverses sollicitations plutôt que de les ignorer totalement (se mettre « *off work* »). Nous avons vu que certains intérimaires décident de ne pas répondre aux numéros privés, utilisant leur répondeur comme filtre par exemple. D'autres, au contraire ne se séparent jamais de leur téléphone mobile et ce, même lorsqu'ils sont déjà en mission afin d'éviter de « rater » une opportunité. C'est le cas d'Olivier (intérimaire de 42 ans) : « *Il n'y a rien en ce moment, j'ai toujours mon portable pas loin au cas où. Sur moi, sur mon lavabo quand je prends une douche, voilà tout le temps quoi.* » Ici, l'appareil téléphonique est toujours allumé, branché, à proximité du travailleur en quête d'emploi. Dans la plupart des cas, cette disposition à l'égard du téléphone est corrélative des positions sociales des intérimaires. Ainsi, les postures vis-à-vis du portable et l'usage principalement fonctionnel (en tant qu'instrument qui véhicule l'annonce d'une mission) que les individus en font dépendent étroitement du rapport subjectif qu'ils entretiennent avec leur condition d'intérimaire.

Réagir avant les autres : une condition d'accès à l'emploi précaire

Comme nous venons de le voir, l'entreprise de travail temporaire peut contacter des intérimaires alors qu'ils sont déjà en mission. Si le contrat qu'ils sont en train d'effectuer ne leur convient pas, ils peuvent tenter de répondre à ces messages¹. Ce cas de figure est traité dans l'extrait suivant (chantier de Décathlon) :

Au petit matin (9 h 15), 8 intérimaires sont chargés de déposer les cabines d'essayages usées dans un container du chantier. Les temporaires portent ces cabines par groupes de 4, lorsque plusieurs d'entre eux reçoivent un texto sur leur téléphone portable à quelques secondes d'intervalle. Les bras chargés, ils doivent attendre d'avoir jeté la cabine avant de consulter le SMS. L'ensemble des intérimaires ont reçu le même message venant d'Adecco. Deux missions sont proposées : « *Nettoyage après sinistre sur Vallauris ou mise en rayon sur Grasse* ». Sans attendre, deux jeunes intérimaires s'éclipsent pour appeler l'agence². Un des intérimaire restant, Matthieu (26 ans), dit à ses collègues encore présents : « *ne répondez pas, je l'ai fait la semaine dernière, ça [le nettoyage après*

¹ Sur les imbrications entre communications privées et professionnelles ainsi que sur l'usage du téléphone sur les lieux de travail, je renvoie à : DE GOURMAY Chantal, 1997. « 'C'est personnel'. La communication privée hors de ses murs », *Réseaux*, vol.15, n°82-83, pp.21-39 ; ainsi qu'à : MONJARET Anne, 1997. « Ethnographie des pratiques téléphoniques de « cadres » parisiens ou un univers de relations paradoxales », *Réseaux*, vol.15, n°82-83, pp.101-127.

² S'il est rare que les intérimaires passent ou répondent à des appels privés lorsqu'ils travaillent, il arrive néanmoins que les temporaires (r)appellent leur agence pour s'enquérir des missions proposées.

sinistre] *ne dure qu'une journée et pour moi ça s'est mal passé. En plus, vu le travail qu'il y a ici, ils vont sûrement nous dire de revenir.* » N'étant pas assurés de la durée de cette mission, ni de celles des propositions reçues sur leurs portables, les intérimaires choisirent de suivre l'intuition de Matthieu. Ils s'en félicitèrent quelques jours plus tard, car l'équipe reviendra plusieurs nuits par semaine (de 21 h à 3 h ou de 3 h à 9 h du matin) pendant plus d'un mois. (Notes de terrain)

Ces intérimaires avaient été contactés personnellement pour l'agrandissement du magasin. Chaque matin les employés permanents leur disaient de revenir les nuits suivantes et communiquaient leurs noms à l'agence. Certains soirs, ils étaient rejoints par d'autres temporaires qui, eux, avaient répondu à un texto de l'agence. Il y eu jusqu'à 40 intérimaires lorsque le travail s'intensifiait. Sur l'ensemble des différents intérimaires employés au fil des semaines, plus de la moitié ont été contactés par SMS. Seuls trois d'entre eux ont été rappelés les jours suivants. Pendant une pause, deux de ces intérimaires eurent une discussion sur ce sujet.

Slah (20 ans), expliqua qu'il avait « *atterri* » dans cette mission en répondant à un message : « *avant je répondais à tous les textos, de suite, où que je sois. Mais c'est pas payant. C'est pour des missions vite fait. Maintenant j'essaie de trouver des missions plus longues, un peu suivies. J'essaie de m'intégrer pour qu'ils me rappellent eux. Enfin... que l'entreprise donne mon nom à Adecco s'ils ont besoin d'un intérimaire.* » Dimitri (23 ans), dans une situation analogue, lui répondit : « *moi pareil, en plus ça me saoule d'avoir toujours mon portable sur moi. Une fois j'ai rappelé 10 minutes après et ils m'ont dit que c'était trop tard. Qu'ils avaient assez de monde.* » Slah rétorqua aussitôt : « *t'as pas dégainé assez vite !* [en prenant une posture de duel au pistolet et amenant rapidement son téléphone à l'oreille] ».

Le constat plus général qui émane du discours de ces deux intérimaires est qu'il ne suffit pas de répondre à un texto pour accéder à des missions durables. Bien qu'ils aient obtenu ce travail par l'intermédiaire d'un de ces messages, ces intérimaires soulignent le fait qu'il est nécessaire de se démarquer pour que leur embauche temporaire soit prolongée. Pour faire la différence avec les autres intérimaires, ils doivent nouer des relations avec les permanents. Slah et Dimitri expliquent notamment qu'il est plus efficace de s'adresser directement aux salariés titulaires plutôt qu'à l'agence pour estimer la durée de leurs missions. Les travailleurs temporaires court-circuitent ainsi l'anonymat de l'envoi collectif de SMS. En étant contactés personnellement par les salariés de l'entreprise utilisatrice, ils évitent une partie du processus

de sélection par l'urgence. Leur approche est directe et individualisée. Nous voyons également qu'il incombe aux intérimaires de réagir vite, plus vite que les autres salariés temporaires en recherche de mission, pour obtenir une affectation. L'image du duel qu'utilise Slah est également significative du rapport à l'emploi que ce mode d'embauche produit : le téléphone est alors considéré comme une arme qu'on doit dégainer avant les autres¹.

La coexistence d'une multitude d'intérimaires et d'un nombre limité de postes prend la forme de l'affrontement. La confrontation virtuelle correspond à la concurrence réelle dans laquelle sont placés les intérimaires prêts à travailler. Les images que les travailleurs temporaires utilisent pour décrire la situation reflètent généralement son aspect coercitif et concurrentiel. Pour Florent (28 ans) « *c'est comme si t'avais un bracelet de prisonnier, ça sonne et tu dois rappeler pour dire ce que tu fais* » ; pour Matthieu (26 ans) « *t'as un fil à la patte* », attachés comme les autres à l'agence, etc. D'autres travailleurs ont pris la métaphore de l'entonnoir pour caractériser cette situation. Des relations de concurrence et des processus de différenciation se manifestent au travers de ce dispositif technique. La subjectivation comme l'assujettissement des travailleurs passent ainsi par des « *chaînes de causalité matérielles* » pour reprendre l'outillage conceptuel de Jean-Pierre Warnier². Il reste à analyser ce dernier point avant de conclure ce chapitre.

TELEPHONE PORTABLE, DISPOSITIF « SUBJECTIVANT »

En début de chapitre, j'ai précisé que le téléphone portable serait considéré comme instrument technique. A l'aide de quelques bornes théoriques, puis à partir de l'analyse des données présentées, nous avons vu le contenu social et politique qu'implique son utilisation. Pour conclure, je mobiliserai la notion de dispositif développée par Michel Foucault. Si l'objet « téléphone » n'est pas un dispositif à proprement parler, il s'insère néanmoins dans un réseau qui fonctionne comme un « *dispositif de pouvoir*³ ». Sans rentrer dans les nuances philosophiques que lui apporte Giorgio Agamben⁴, la notion de dispositif me permet de souligner que l'instrument technique contribue à structurer un rapport spécifique au travail, tout en produisant l'incorporation des attitudes exigées par le système d'emploi. Son

¹ Ici encore l'image du duel ou de l'affrontement est mobilisée (voir, Chapitre 8)

² WARNIER Jean-Pierre, 2004. Op. cit., p.11.

³ Cette notion occupe une place centrale dans toute l'œuvre de Michel Foucault. Je renvoie néanmoins à : FOUCAULT Michel, [1982] 2001. « Le sujet et le pouvoir », in FOUCAULT Michel, 2001. Op. cit, pp.1041-1062 (dans le même ouvrage, voir également l'entretien intitulé : « Le jeu de Michel Foucault » pp.298-301).

⁴ AGAMBEN Giorgio, 2007. *Qu'est ce qu'un dispositif ?*, Paris, Rivages Poche.

utilisation, dans le cas qui nous intéresse, s'inscrit dans les rapports de forces qui façonnent le travail intérimaire.

Je propose ici de revenir à la conception du pouvoir chez Michel Foucault que Gilles Deleuze a restitué en ces termes :

« la force n'a pas d'autre objet que d'autres forces, pas d'autre être que le rapport : c'est « une action sur l'action, sur des actions éventuelles, ou actuelles, futures ou présentes », c'est « un ensemble d'actions sur des actions possibles ». On peut donc concevoir une liste, nécessairement ouverte, de variables exprimant un rapport de forces ou de pouvoir, constituant des actions sur des actions : inciter, induire, détourner, rendre facile ou difficile, élargir ou limiter, rendre plus ou moins probable¹ ».

Le dispositif oriente la manière de fonctionner d'un ordre et l'exercice d'une subordination. Sa « force » consiste à affecter les actions des sujets, à les répartir et à les ordonner dans l'espace et dans le temps. Ici, les actes isolés des intérimaires (comme répondre rapidement à une annonce) s'intègrent à la fonction principale de l'agence d'intérim. Le téléphone portable permet de joindre les travailleurs, de les regrouper, de les sélectionner, de les faire circuler et ainsi de répondre aux contraintes temporelles du modèle productif. Ces réajustements conjoncturels entraînent également l'accélération du temps, d'un temps rentable dans les objectifs de l'agence tenue par des obligations de réactivité.

Nous venons de voir que les intérimaires doivent répondre, au plus vite, à ces messages pour accéder aux emplois proposés. Dès la réception de ces « textos », ils doivent exprimer leur disponibilité pour pouvoir vendre leur force de travail. L'action doit être effectuée dans l'urgence pour éviter que d'autres intérimaires aient pu obtenir la mission avant eux (dont ils ignorent les modalités concrètes : lieu, secteur, nature, durée, etc.). Ainsi, ces travailleurs n'ont pas toujours eu le temps de réfléchir avant de répondre au message mais y ont répondu rapidement pour être sûrs d'être sélectionnés. L'imprévisibilité et l'irrégularité des ces offres assurent l'efficacité de cet appui logistique² (nous avons vu que l'absence de proposition préoccupe les intérimaires).

¹ DELEUZE Gilles, 1986. *Foucault*, Paris, Les éditions de minuit, p. 77.

² Dès lors, le texto se révèle être un élément du dispositif parmi d'autres éléments techniques et organisationnels qui conduisent à la mobilisation individuelle et subjective des individus ainsi convoqués. Encore une fois, ce n'est pas le téléphone en lui-même qui produit la situation. L'usage de cet instrument contribue à servir un agencement, à orienter des pratiques et à participer à la subjectivation des travailleurs. L'objet technique « est lié d'action réciproque avec le sujet » écrivait Gilbert Simondon (1989. Op. cit., p.228).

L'hypothèse principale de ce chapitre (et des suivants) était de montrer que l'intérim impulse une temporalité spécifique qui est globalement caractérisée par l'incertitude. La contrainte temporelle, dans un premier temps déléguée aux agences, est reportée sur les travailleurs. Sans le modifier substantiellement, les TICs, avec l'usage du « contacteur » par exemple, sont venus soutenir un mode d'organisation qui s'appuie sur la disponibilité des ouvriers. Les réponses individuelles, envoyées dans l'urgence, contribuent à régler les déplacements de la force de travail. Les ruses et les tactiques déployées par les intérimaires pour s'approprier ces offres participent de leur assujettissement. En pensant avoir l'initiative de répondre rapidement, de choisir les contrats qu'on leur propose, ils se subjectivent comme « intérimaires » isolés, tout en étant liés au collectif par le mode de la rivalité¹. L'usage du portable contribue à modeler un espace virtuel au sein duquel le travailleur doit vendre personnellement ses « compétences », accomplir sa mission à la manière d'un mercenaire. Mercenaire improbable car le plus souvent ces mécanismes produisent des travailleurs dociles, soumis à l'aléatoire et à l'incertain.

¹ Michel Foucault pointait en 1982 « cette « double contrainte » politique que sont l'individualisation et la totalisation simultanées des structures du pouvoir moderne ». FOUCAULT Michel, 2001 Op. cit., p.1051.

Chapitre 10

L'imprévisibilité de la fin de mission

« Le pouvoir absolu est le pouvoir de se rendre imprévisible et d'interdire aux autres toute anticipation raisonnable, de les installer dans l'incertitude absolue en ne donnant aucune prise à leur capacité de prévoir. »

Pierre Bourdieu¹

LES AMBIGUITÉS DE LA DUREE

Dans ce chapitre, je souhaite traiter de l'indétermination temporelle qui caractérise le travail temporaire et qui imprègne le quotidien des intérimaires. Il s'agit d'analyser comment se manifestent l'imprévisibilité et l'incertitude quant à la durée des contrats. Si nous avons vu que l'investissement dans le travail est souvent fonction de l'à-venir et des possibilités qu'il contient, ici il sera davantage question de cette temporalité aux cadres flous. L'expérience du temps retiendra donc notre attention.

Généralement, le temps de la mission est conditionnel, il dépend de nombreux facteurs. Le contrat de mise à disposition peut se prolonger ou s'achever en fonction des aléas de la production, de la « satisfaction » de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'ouvrier temporaire, d'un arrêt volontaire² ou involontaire (accident, maladie, etc.) de celui-ci, etc. Si bien que le temps de travail effectué ne sera réellement connu de l'intérimaire qu'au terme de sa mission. Comme l'écrit Nicolas Jounin : « Si l'intérimaire arrête de travailler sur un chantier, soit qu'on le remercie, soit qu'il le quitte de son propre chef, alors l'agence lui fait signer un contrat qui, a posteriori, fixe les dates de la mission³ ». Ces pratiques, qui vont à l'encontre du droit du travail⁴, participent du fonctionnement réel du travail temporaire dans la mesure où la mise à disposition doit coller au plus près des flux tendus. De nombreux intérimaires (moi, y compris) ont dû signer des dizaines de contrats au moment où leur mission s'achevait. Florent (27 ans) l'évoque au cours d'un entretien : « Pendant des semaines tu ne vois pas un contrat

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p.328.

² Dans ce cas l'intérimaire qui aura rompu son contrat avant la date fixée ne pourra bénéficier de l'indemnité de fin de mission. Et cela s'applique même si la durée du contrat n'a toujours pas été définie. Voir le Chapitre 11.

³ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., pp.99-100.

⁴ Voir *supra*, pp.13-16 et p.85.

et un jour ils te sortent une pile comme ça : « signe ! » Et tu signes, tu signes, pendant dix minutes. » Certaines entreprises de travail temporaire envoient chaque semaine un contrat de travail par voie postale que l'intérimaire en mission doit ramener personnellement à l'agence dans les deux jours.

Si les contrats s'accumulent, se multiplient et qu'ils sont signés « après coup », c'est que leur durée n'a pu être fixée à l'avance. De cette manière, les employeurs se réservent la possibilité de se séparer des intérimaires au moment qu'ils jugeront opportun. Facilités par le travail temporaire, le renvoi et la mobilisation de la main d'œuvre demeurent les caractéristiques majeures de la gestion des « ressources humaines ». Les discontinuités du flux semblent peu prévisibles que l'on se situe à l'échelle de la production et plus encore à celle du travailleur qui les subit, « au bout de la chaîne ».

L'usage du sous-entendu

Voulu comme fluide et dépourvu de contraintes temporelles, l'emploi des intérimaires est marqué par la flexibilité du temps de travail. L'intérim offre, paradoxalement, des contrats à durée indéterminée. C'est-à-dire que la durée de la mission est rarement précisée par les commerciaux de l'agence d'intérim : « *quelques jours* », « *il faudrait voir avec eux [l'entreprise utilisatrice]* », « *la mission est peut-être renouvelable* ». S'ils évoquent de temps à autre le temps des contrats, les employés de l'agence de travail temporaire se gardent de garantir leurs « prédictions ». Nombre d'intérimaires ont le sentiment que les commerciaux d'intérim ignorent également la durée des missions qu'ils leurs proposent : « *ils [l'agence et l'entreprise utilisatrice] font leur sauce entre eux, en fin de semaine. Je suis sûr que même l'agence ne peut pas te dire combien de temps la société va avoir besoin de toi* » (Florent, 27 ans). L'incertitude prédomine dans la plupart des cas.

Il importe ici encore de distinguer les missions très courtes (de quelques heures à quelques jours) des missions potentiellement plus longues (de quelques semaines à plusieurs mois). Si leurs réserves sont parfois moins marquées en ce qui concerne le premier type de contrat, c'est que les commerciaux ont été informés que l'entreprise utilisatrice n'a besoin que d'un nombre limité d'intérimaires afin d'effectuer une tâche précise : un déchargement, un inventaire, des déplacements de matériaux, un remplacement qui durera le temps de l'arrêt

maladie ou des congés d'un employé, etc¹. D'autres fois et d'une façon exceptionnelle, la durée de la mission sera d'emblée précisée aux intérimaires afin d'éviter les défections, surtout lorsque plusieurs temporaires ont mis fin à leurs contrats. Josselin (intérimaire de 24 ans) précise ce point :

« La dernière fois, ils m'ont de suite dit que c'était pour deux semaines, j'ai été étonné. Je pense que c'est comme ça dans les missions pourries. Là, c'était la chaîne, le conditionnement, je me suis dit qu'il y en a plein qui ne doivent pas supporter. Leur dire que ça ne durera pas longtemps, ça doit les aider à tenir. Finalement j'ai fait trois semaines, ce n'était pas vrai l'histoire des deux semaines et j'ai dû arrêter de moi-même, sinon j'y serai encore. »

Ce cas de figure n'est pas commun, ici la tendance habituelle est inversée : la durée est signifiée avec précision et se révèle plus longue que prévue. Selon Josselin, la manœuvre vise à éviter ou à limiter les abandons de poste : l'intérimaire accepte les conditions de travail dans la mesure où sa présence est limitée dans le temps. Mes interlocuteurs ont massivement insisté sur la configuration contraire, résumée par Matthieu (intérimaire de 26 ans) :

« C'est généralement plus court que ce qu'on nous dit à Adecco. Mais c'est dur de savoir. Ce qui est sûr, c'est que j'ai souvent été arrêté trop tôt. Les missions, c'est souvent plus court que prévu en tout cas. On te dit : « ça va durer 3 mois » ou « c'est une mission longue » et au bout de trois jours, tu te retrouves le bec dans l'eau. »

Ou encore, Fouad (25 ans) :

« T'es sûr de rien en intérim. T'as pas de garantie pour le temps de travail. Faut toujours se méfier quand on te dit que ta mission risque d'être longue. C'est souvent pour t'appâter. Moi, je m'attends toujours au pire, que je peux arrêter du jour au lendemain, ça m'évite d'être déçu. »

On voit dans ces témoignages que le terme précis de la mission n'apparaît que rarement et que son estimation semble surévaluée par les employés de l'entreprise de travail temporaire. Si ces intérimaires n'accordent que peu de crédit aux propos des salariés de l'agence à ce sujet, c'est que l'éventualité d'un arrêt soudain est plus fréquente et plus coûteuse émotionnellement que celle d'un prolongement. L'emploi prenant fin « prématurément », plus tôt qu'il était permis d'espérer, confronte les intérimaires à leur propre vulnérabilité (comme nous allons le

¹ Si une estimation générale peut dépendre de la nature des missions, les intérimaires doivent souvent se contenter d'une « fourchette » pour jauger des écarts de durée (une mission de déchargement est généralement plus courte qu'un poste en usine, par exemple).

voir dans ce chapitre, *infra*). Toujours est-il, qu'à ce niveau de l'analyse, nous pouvons observer que les intérimaires se méfient des suppositions quant à la longueur de leurs missions. Ils se prémunissent ainsi des déceptions que provoquerait un arrêt anticipé de leur activité. De plus, les intérimaires ont souvent le sentiment que les employés de l'entreprise de travail temporaire surestiment volontairement la durée des missions pour en augmenter l'attractivité (comme Fouad qui utilise le terme « *appâter* »).

En effet, les commerciaux de l'agence usent de formulations qui encouragent les intérimaires à espérer que la mission durera sans en avoir une certitude absolue pour autant. Par exemple, une employée de Manpower dit à un intérimaire qui s'apprête à effectuer une mission : « *Robertet, en général, ils nous demandent un intérimaire pour trois jours et il peut y rester pendant plusieurs mois* ». Sans décrire avec précision les caractéristiques du contrat à l'intérimaire à qui elle s'adresse (le poste qu'il va occuper et le motif de son embauche), la commerciale d'intérim fait une allusion quant au probable prolongement de la période travaillée. Toutefois, il arrive que les employés de l'agence fassent part de leurs difficultés à renseigner les intérimaires à ce sujet : « *ils [l'entreprise cliente] font souvent appel à nous en ce moment, il doit y avoir du travail, mais je ne peux pas vous dire pour combien de temps* », « *j'aimerais pouvoir vous le dire [la durée] mais ils ne nous ont rien précisé* », etc. Ce type de réponse laisse entendre à l'auditeur que l'employé de l'agence ignore quand précisément la mission prendra fin. Les intérimaires doivent se montrer disposés à ce que leurs contrats s'achèvent ou se prolongent, c'est-à-dire d'accepter l'indétermination de leur emploi, de leur activité salariée et de leur temps, comme une caractéristique normale ; la précarité de l'existence comme un élément constituant de la condition de temporaire. Avant même d'avoir obtenu un emploi, ils doivent être prêts à se plier à l'imprévu des circonstances.

- Une durée remise en jeu chaque fin de semaine

Une fois sur leur lieu de travail, les intérimaires qui tentent d'estimer cette période se retrouvent confrontés à la même imprécision. Leurs responsables, au même titre que les ouvriers permanents, semblent incapables de définir clairement la durée de la mission. Un intérimaire (Florent, 26 ans) décrit :

« *Quand tu cherches à savoir, ils restent flous : « on verra la semaine prochaine », ou « ça dépend du boulot ». Ça veut dire « ça dépend de toi ». Si tu fais l'affaire, en fait. La durée de la mission, tu devrais la savoir à l'avance mais tu le sais chaque semaine. Des fois les agences ne sont même pas au courant. Les mecs de la boîte non plus. »*

Effectivement, chaque fin de semaine, les intérimaires embauchés pour des missions potentiellement longues, doivent réitérer la question : « *Et la semaine prochaine ?* ». Cela, dans l'attente, plus ou moins anxieuse, d'une réponse qu'ils n'auront qu'au dernier moment, le plus souvent. Les intérimaires usent de multiples expressions pour caractériser leur position à cet instant : « *être sur la sellette* », « *tu te sens comme sur un siège éjectable* », « *ce sera peut être toi le maillon faible*¹ », etc. Suspendus au verdict que va énoncer le titulaire en charge de remplir leur feuille d'heures (le plus souvent un vendredi après-midi), les travailleurs temporaires redoutent de devoir quitter leur lieu d'embauche sans avoir pu, puisque jusqu'alors ils en ignoraient l'issue, s'y préparer et s'y résoudre.

A Profalu lorsque nous nous dirigeons vers nos véhicules après avoir pointé, Greg (20 ans) m'exprima son sentiment à ce propos : « *C'est le suspens à chaque fin de semaine. Ils remplissent ta feuille d'heures et là tu demandes si c'est bon pour le lundi d'après. Moi, ça fait déjà six mois que je suis ici [Profalu] mais j'ai toujours un peu le trac à ce moment.* »

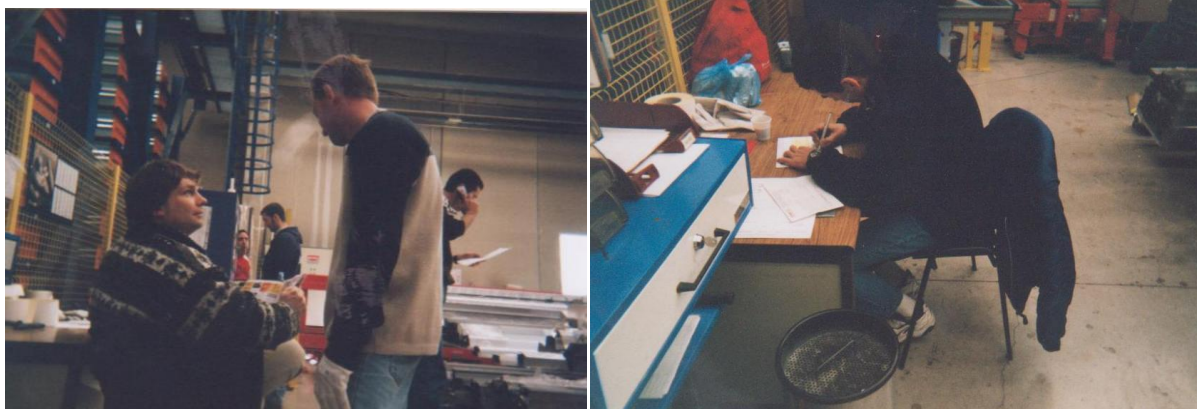
C'est sans doute pour atténuer cette imprévisibilité et la tension émotionnelle qu'elle implique à certains moments, que les intérimaires tentent par divers moyens de glaner des informations sur la durée potentielle de leurs missions. Les titulaires font preuve de réserves à ce propos et ne donnent ces renseignements qu'avec parcimonie. Si bien que les travailleurs temporaires se retrouvent démunis pour évaluer leurs « chances » de rester et ne découvrent bien souvent leur sort qu'au moment « fatidique » de la feuille d'heures.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) déclare : « *il est normal de chercher à se renseigner. T'as aucune certitude mais il faut tâter le terrain. En posant des questions aux salariés des boîtes où tu travailles par exemple. Aux autres intérimaires, à l'agence. Mais t'es jamais sûr de rien.* » Aussi, pour se faire une vague idée de ce qui les attend, les intérimaires doivent composer avec les sous-entendus que les employés de l'agence, les titulaires et les autres intérimaires leur délivrent avec parcimonie. Le peu d'informations qui filtrent de ces discours au conditionnel ne suffisent pas à les garantir de la longévité de leurs contrats.

Rarement explicites, ces renseignements sont à chaque fois entourés de précautions langagières : les employés de l'agence disent qu'il est « *probable que la mission soit longue* », les permanents préviennent les temporaires qu'ils ont « *des chances de rester quelques temps*

¹ En référence à l'émission télévisée homonyme dans laquelle les candidats doivent éliminer l'un d'entre eux à chaque étape du jeu.

dans la boîte », les chefs d'équipes insinuent que l'entreprise « *a toujours besoin d'intérimaires* », etc. Ces discours sont généralement contrebalancés par des phrases qui visent à tempérer l'exactitude d'une information soumise à conditions : « *je ne veux pas te faire de faux espoirs mais je pense que t'es encore là la semaine prochaine* » (titulaire, Profalu), « *ce n'est pas sûr à cent pour cent mais il se peut qu'on ait besoin de monde dans les jours qui viennent* » (chef d'équipe, Coliposte) ou « *si tout va bien, ils vont te garder quelques temps* » (intérimaire, Robertet), etc. Fournir des raisons d'espérer aux intérimaires sans qu'ils ne se fassent trop de faux espoirs, leur dire qu'il est possible de rester sans en être sûrs pour autant, sont autant de manières de réaffirmer l'insécurité de leur position et de maintenir leur mobilisation productive¹. Aussi, il n'est pas surprenant que beaucoup de travailleurs temporaires cherchent à se renseigner par eux-mêmes pour tenter de palier à l'imprévisibilité de leur mission. Et qu'ils essayent de se préparer à l'inattendu par divers moyens.



48. « Fin de semaine » : Profalu, 13h30
Les équipes se croisent ; le responsable remplit la feuille d'heures des intérimaires.
(Cl. P. Rosini)

Crainces et rumeurs à vérifier

Les informations relatives à la durée des contrats sont loin d'être systématiques. Le plus souvent on ne dit pas aux intérimaires combien de temps ils travailleront au sein des entreprises utilisatrices. Ils devront évaluer personnellement les probabilités objectives de la durée de chaque mission. La manière la plus directe consiste pour les intérimaires à demander, dès leur arrivée, aux permanents et à leurs responsables la période durant laquelle ils seront employés. D'autres attendent quelques jours avant de poser la question. Le choix d'un interlocuteur se porte parfois sur un autre intérimaire, qui a plus d'ancienneté, avec

¹ L'investissement des intérimaires va dépendre en grande partie de leurs « chances » de rester dans l'entreprise utilisatrice et des aspirations qu'ils nourrissent, comme nous l'avons vu au Chapitre 8 de cette Thèse.

lequel ils pressentent avoir quelques affinités. Souvent, les intérimaires tentent de trouver un interlocuteur « conciliant » ou « neutre », pour reprendre les termes de Matthieu (26 ans) :

« Je ne demande pas de suite. J'attends un peu, j'essaie de comprendre les places et les caractères des gars. Et là, je demande à quelqu'un qui m'a l'air sympa, qui n'a pas d'intérêt à me mentir, qui ne va pas croire que je cherche à lui piquer sa place ou un truc comme ça. En plus, ce n'est pas bon de montrer que t'es pressé... »

Attendre quelques temps avant de poser la question de son avenir au sein de l'unité de production permet aux intérimaires de se forger leur propre avis. Ronan (intérimaire de 25 ans) déclare : *« pour la durée, je me base sur mon expérience. J'observe comment ça marche. J'essaie de comprendre si c'est une usine où les intérimaires tournent beaucoup, si certains ont de l'ancienneté, si l'entreprise risque d'embaucher, quels sont les postes les plus stables. »* Ce temps d'observation permet à Ronan de comprendre la logique de rotation des salariés en vigueur dans l'entreprise, d'identifier les places les plus sûres, les chefs les plus conciliants, les services les plus calmes, etc. Ces intérimaires vont se baser sur leurs expériences passées et comparer leurs missions en cours avec leurs anciennes affectations dans d'autres lieux. La « physionomie » de la mission du moment va permettre aux intérimaires une meilleure appréciation de sa durée. Dans ce cas, l'expérience permet aux salariés temporaires d'effectuer une anticipation, plus ou moins juste, des possibilités qui s'offrent à eux.

Si la durée de leur contrat est parfois suggérée par le biais de sous-entendus ambigus et incertains, les intérimaires tentent, à la moindre occasion, de déchiffrer les propos de leurs interlocuteurs, de les éclaircir et de s'assurer de leur validité. Florent (27 ans) me dira au cours d'un entretien : *« par exemple, en cas de remplacement, s'il y a eu un accident, tu demandes des nouvelles du type, sur son rétablissement. Tu t'en fous mais au moins tu peux voir à peu près combien de temps tu restes »*. Ainsi, diverses tactiques auront pour objectif de déceler des indices¹. Il s'agit par exemple de demander à plusieurs permanents une estimation de la période durant laquelle ils seront employés. Comme Ricardo (28 ans) : *« je n'attends plus pour demander la durée de mon contrat et si le chef me dit qu'il ne sait pas trop, je demande aux employés ou aux autres intérimaires »*. En comparant ces différents « pronostics »,

¹ Nous pouvons dire, à la suite de Pierre Bourdieu, que : *« les stratégies ne sont pas des réponses abstraites à une situation abstraite, tel qu'un état du marché du travail ou un taux de profit moyen ; elles se définissent par rapport à des sollicitations, inscrites dans le monde même, sous la forme d'indices positifs ou négatifs qui ne s'adressent pas à n'importe qui mais qui ne sont « parlants » (par opposition à tout ce qui « ne leur dit rien ») que pour des agents caractérisés par la possession d'un certain capital et d'un certain habitus. »* BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p. 318.

ils peuvent se faire une idée plus précise de ce qui les attend. Les travailleurs temporaires interrogent les ouvriers d'exécution comme les « responsables », les intérimaires comme les titulaires, les salariés de différents secteurs des unités de production comme ceux de leur « équipe » du moment, etc. S'ils multiplient leurs questions et collectent divers points de vue, c'est généralement dans l'objectif d'éviter les malentendus et les interprétations inadéquates de ces discours flous. Toutefois, la validité de ces différents avis n'est jamais garantie et ces éléments glanés « à la volée » n'ont qu'une valeur limitée.

Ainsi, à Robertet, Mario (28 ans, intérimaire employé depuis 2 ans au service des « compos ») me certifiait : « *Ici, il y a moyen de rester longtemps. La plupart des intérimaires que tu vois ça fait un moment qu'ils sont là. Si tu fais ton travail sérieusement, que tu ne déconnes pas trop, il n'y a pas de raison qu'ils ne te gardent pas.* » Malgré son affirmation, mon contrat s'acheva le lendemain car deux permanents reprirent leur travail, le même jour, après un arrêt maladie. Ici, c'est un intérimaire qui bénéficiait d'une ancienneté conséquente qui a vu ses propos invalidés par l'arrêt soudain de son collègue temporaire. D'autres fois, ce sont les informations des responsables qui se révèlent fausses. Ce fut le cas au cours d'une mission de livreur à Coliposte :

Il n'y a pas assez d'utilitaires jaunes pour effectuer les tournées. Deux salariés de l'entreprise nous amènent (avec Alex, intérimaire de 21 ans) dans une agence de location de voitures (« *Rent-a-car* »). Une « Kangoo » est assurée à mon nom¹ pour une durée d'un mois (Alex n'a pas assez d'ancienneté en tant que conducteur). Nous signalons à nos « chefs » qu'Adecco a précisé que notre mission ne durerait « *qu'une quinzaine de jours* ». L'un d'entre eux nous dit à voix basse : « *Moi, je vous dis que vous resterez au moins un mois* ».

A la fin de la journée (que nous avons passé à trier des catalogues), Patrick, le chef d'atelier, vient nous dire : « *Demain, vous allez faire une tournée. Il y aura sûrement du travail pour vous ici, si vous en voulez. Pour un bon moment, normalement tout le mois de février et en mars il y a un gros arrivage de catalogues. Alors, si vous vous accrochez on pourra prolonger pendant encore un moment.* » Alex manifeste sa satisfaction.

Quelques jours plus tard, alors que nous rentrons d'une tournée, Monsieur L. (responsable des différentes équipes) nous dit que notre mission s'achève : « *finalement, il y a moins de travail que prévu, vous arrêtez demain. Il n'est pas arrivé autant de catalogues que ça et on n'a pas assez de voitures pour tous les livreurs.* » Un des employés qui nous a accompagnés pour louer les voitures assiste à la scène et nous dit en aparté : « *vous auriez dû rester jusqu'au 16 février minimum* [il nous avait pourtant dit, quelques jours

¹ J'utiliserai cependant l'autre voiture (une « Berlingo ») louée ce jour là.

auparavant que notre mission durerait jusqu'à la fin du mois]. *Rassurez-vous, je vais m'arranger avec rent-a-car.* »

Le lendemain, Patrick vient me demander si « *ça ce passe bien ?* ». Lorsque je lui réponds que la mission prendra fin après ma tournée il déclare : « *Ils ont décidé ça, finalement. C'est parce qu'on n'a pas reçu autant de catalogues que prévu cette année. On n'a pas besoin de... On vous rappellera peut être mi-février.* » (Notes de terrain)

Nous reviendrons sur le moment de l'annonce de la fin de mission. Pour l'instant, il faut encore insister sur les effets que produisent ces arrêts imprévisibles sur l'expérience des intérimaires lorsqu'ils travaillent. Ces derniers sont confrontés à la récurrence de ces situations où les renseignements délivrés, qui peuvent rassurer et susciter de l'espoir, sont contredits par des interruptions inattendues. Dans un tel contexte, les encouragements n'offrent que peu de réconfort. Aussi, les méfiances que suscite ce type d'affirmation s'expliquent par l'imprédictibilité du terme des contrats de travail temporaire.

Ronan (26 ans) déclare : « *j'y crois plus quand on me dit que la mission sera longue. Des fois les mecs sont sincères mais ce n'est pas eux qui décident. Ils n'y comprennent rien. Ça se décide dans les bureaux. Peut-être qu'ils ne sont même pas au courant. Même les chefs. Mais je suis parano maintenant. Je pense qu'on me dit ça pour que je travaille encore plus.* »

Florent (28 ans) tient des propos assez similaires : « *ça dépend qui te le dit. Les autres ils peuvent te dire que tu vas rester pour te rassurer mais ils ne sont pas au courant de tout. Il y a aussi des chefs qui te laissent entendre ça, mais je pense que c'est pour que tu te donnes plus et que tu finisses avant la fin. Entre tout ce qu'on te dit à propos de la durée de la mission, il faut faire le tri.* »

Pour s'assurer de la véracité des informations qu'on leur délivre, ces intérimaires tentent d'identifier les motivations que pourraient avoir leurs collègues. Ces intérimaires, trop souvent déçus, s'interrogent : mon interlocuteur est-il crédible ? Puis-je avoir confiance en son jugement ? Est-ce que l'on se joue de moi ?, etc. Ce que Ronan pense être de la paranoïa n'est peut-être qu'une manière d'exprimer la sujétion dont-il se sent l'objet et l'imprévisibilité qu'il ne peut contrôler. Il en va de même pour Florent, pour qui « *être rassuré par les autres* » conduit souvent à l'intensification du travail. Pour eux, comme pour nombre de salariés temporaires, le sentiment d'exploitation découle de l'usage managérial de l'emploi de leur temps.

○ « L'Aïd de Robertet »

Cette imprévisibilité ne se limite pas à ces missions brèves. Les intérimaires qui exercent leurs fonctions durant plusieurs mois dans la même unité de production se savent également vulnérables. J'ai pu l'observer dans une grande usine de Parfum, Robertet, où travaillaient plus d'une centaine d'intérimaires.

Depuis quelques temps, un « bruit » circulait dans l'usine : « *la plupart des intérimaires ne seront pas repris à la rentrée* ». Cette rumeur serait partie d'un secteur voisin. Les discussions allaient bon train et chacun tentait de vérifier si l'information était vraie. Certains intérimaires travaillaient depuis plusieurs années dans l'usine. Ils avaient peur d'être remplacés par d'autres intérimaires : « *C'est un truc juridique, ils sont obligés de t'embaucher au bout d'un certain temps. Vu que ça les embête d'embaucher, ils vont arrêter nos contrats à Noël* », déclara Steve (intérimaire de 27 ans, agent de production). Naoufel (intérimaire 30 ans, cariste) lui répondit : « *s'ils nous arrêtent le temps des vacances ça suffit pour nous reprendre après, non ?* ». Personne ne semblait pouvoir répondre avec précision et d'une manière univoque. Les plus anciens disaient que ce type de rumeurs survenait avant chaque « coupure », en été et en hiver. D'autres affirmaient que cela ne concernait pas les intérimaires des « compos » mais seulement ceux des « hydros » et des « absolus ». Patrick (intérimaire de 54 ans) dira : « *de toute manière, ça ne change rien d'en parler tout le temps. S'ils ne veulent plus de nous, c'est comme ça, on ne peut rien y faire* ». Personne ne se porta volontaire pour demander à un responsable ce qu'il en était. La rumeur n'était pas confirmée, mais continuait à susciter des inquiétudes.

Dans cette première description, nous pouvons voir qu'une frange stabilisée de la main-d'œuvre précaire s'interroge à propos de son avenir au sein de l'entreprise utilisatrice. L'ancienneté de ces intérimaires, qui étaient pour la plupart embauchés « temporairement » depuis plus d'un an, devenait problématique. Ignorant les pratiques et les accords entre l'agence et l'usine, certains pensaient que le renvoi collectif du groupe des intérimaires était lié à leur ancienneté. D'autres n'accordaient que peu de crédit à cette rumeur. Tous avaient néanmoins intégré que le chemin vers l'embauche « définitive » serait lent et difficile. La stabilité qu'ils avaient connue jusqu'à présent se révélait de plus en plus fragile. Après s'être « oubliés » au fil des jours et de la routine, ces intérimaires voyaient le spectre de l'insécurité et de la précarité réapparaître.

Quelques jours avant les vacances de Noël (période durant laquelle notre contrat s'interrompt automatiquement), Karim (intérimaire de 19 ans) me dit : « *Ici, je crois*

qu'on reste tous. Toi, ils t'ont dit de revenir ? Non ? Moi non plus, mais Julie [intérimaire de 26 ans, chargée de la vaisselle dans les « labos »] a entendu Daniel [responsable de l'atelier des « compos »] dire que les intérimaires reviennent le 2 janvier. Alors ça doit être bon pour nous. C'est dans un autre service qu'ils les arrêtent tous. »

En fin de journée, nous étions 4 intérimaires dans la laverie à spéculer sur notre avenir [Valérie, Mohammed, Karim et moi]. Mohammed (20 ans, intérimaire au conditionnement) tenait d'un intérimaire des « absolus » [Farid, 28 ans] qu'il était désormais certain que les temporaires de ce secteur ne verraient pas leurs contrats renouvelés après la fermeture de fin d'année. Mes collègues craignaient qu'il en soit de même pour eux. Mohammed disait : « *va falloir faire attention, ils sont en train de faire le tri entre les brebis galeuses et les bons moutons. On risque d'y passer* ». Karim répondit en souriant « *c'est l'Aïd de Robertet* ».

Valérie (intérimaire de 42 ans, employée depuis presque un an à la petite vaisselle) déclara : « *moi, je ne me fais pas de souci. Qui est-ce qu'ils vont mettre à ma place ? Les filles des labos ? Il y a personne qui veut faire ce boulot, même les jeunes. Ils ne trouveront personne qui acceptera de le faire* ». Mohammed lui rétorqua alors : « *Des femmes en galère il y en a plein dehors. Moi je te dis que les agences elles trouveront toujours quelqu'un pour te remplacer* ». Ici encore, les intérimaires présents travaillaient tous depuis plusieurs mois dans cette usine, ce qui ne les empêchait pas de craindre pour leur avenir. Ils ne se sentaient pas à l'abri pour autant. Chacun se forgeait une opinion en fonction des informations contradictoires qui circulaient.

Tous les intérimaires des « compos » furent à nouveau convoqués après la fermeture annuelle. L'épisode semblait clos et personne ne revint sur le sujet. Pourtant, il occupa une grande place dans les conversations jusqu'à la veille des vacances, lorsque les responsables dirent personnellement aux intérimaires qu'ils seraient réembauchés le 2 janvier. Durant cette période de doutes plusieurs sentiments se sont exprimés : la crainte, la suspicion, le cynisme, l'impuissance, etc. Par exemple, la réflexion de Mohammed à Valérie à propos de personnes plus vulnérables qui attendent dans les agences qu'un emploi se libère, souligne un sentiment d'insécurité lié à la concurrence invisible, ou plutôt structurelle, constitutive de cette forme d'emploi. Pour y faire face, Valérie met en avant la nature de son activité : durant les cinq mois que j'ai passés dans cette entreprise, elle répéta plusieurs fois que peu de gens accepteraient ce poste jugé dur et peu valorisant. Pourtant, chaque fois que Valérie évoquait ses missions précédentes, elle insistait sur leur pénibilité et finissait son discours en disant qu'elle se sentait bien dans cette usine, à ce poste. L'éventualité de perdre cette mission (de

devoir en trouver une autre, de retrouver des automatismes, de renouer des relations, etc.) semblait la préoccuper.

Une issue imprévisible

La présence, parfois massive, de travailleurs placés sous la menace permanente d'une révocation brutale imprègne le quotidien des unités de production. Qu'il s'agisse des relations entre ouvriers (hiérarchiques ou de « camaraderie ») comme du rapport aux tâches (les manières de les réaliser, les temps d'exécution), l'influence de l'insécurité temporelle sur l'activité de travail se fait largement sentir. Avec l'exemple précédent nous avons pu voir que la simple rumeur d'un renvoi collectif avait suscité un certain émoi chez des intérimaires pas nécessairement concernés mais qui, de par leurs réactions variées, exprimaient autant de manières de faire face à leur propre vulnérabilité.

Au départ, la menace ne semblait concerner que les travailleurs temporaires du service des « absolus » mais au bout de quelques jours la plupart des intérimaires employés dans divers secteurs commencèrent à se questionner sur leur devenir. Au cours d'une pause, Mohammed (intérimaire de 20 ans) demanda à un intérimaire des « absolus » ce qu'il en était réellement de la véracité de cette rumeur. Farid (intérimaire de 28 ans) lui décrivit alors l'unique discussion qu'il eut avec le responsable du service à ce sujet¹ : « *Personne ne sait rien. Je sais pas comment ça a démarré, mais au début je ne faisais pas trop attention. Il y a toujours des trucs comme ça, des rumeurs, des ragots. Mais au bout d'un moment, on a commencé à s'inquiéter. Le chef, il nous dit : « ne vous occupez pas de ça, travaillez, c'est tout ». Ce que j'aime pas, c'est de ne pas savoir. Je lui ai dit : « chef, c'est pas bien ça ! Vous nous mettez le doute. En plus, on a des enfants. » Il n'a rien répondu. On ne sait toujours pas qui reste et qui part. J'aime pas ça. »*

Ce que Farid « n'aime pas » c'est d'être dans l'expectative d'un événement qu'il ne peut subir que passivement. Malgré ses efforts, il ne peut anticiper l'issue de sa mission. Ses questions restent sans réponses et ses doutes s'amplifient au fur et à mesure que le temps passe.

Ici, l'issue n'est pas seulement dans le registre de l'hypothèse : ce que les intérimaires savent c'est non seulement que le renvoi *peut* survenir à n'importe quel moment, mais surtout qu'il *va* se produire, dans la grande majorité des cas. C'est le moment exact où la révocation va

¹ La discussion entre Farid et Mohammed à ce sujet a duré au moins 5 minutes, mais ces intérimaires passaient régulièrement du français au tunisien (certainement pour éviter que d'autres salariés ne comprennent leurs propos). Malgré les précisions demandées à Mohammed sur le contenu de leur conversation, la retranscription qui suit est nécessairement tronquée et quelque peu schématique.

survenir qui n'est pas « anticipable ». Pire encore, ce sont les conséquences même de la rupture de contrat qui ne peuvent être sereinement appréhendées : Farid insiste sur ce point en évoquant sa position de père de famille. S'il adresse des reproches à son supérieur c'est que la situation de l'intérimaire, pourtant premier concerné, n'est pas prise en compte. Dans ce contexte où l'indétermination domine, les travailleurs temporaires ne sont pas en mesure de prévoir leur devenir. Comme Farid, les intérimaires se retrouvent seuls pour composer avec des doutes et des craintes très personnelles mais qui leur rappellent la précarité de leur condition. A la manière des journaliers américains, tels que les décrit Sébastien Chauvin, qui doivent faire preuve d'une « *attente flottante* » et « *réversible* » (être prêts à partir sur un « *ticket* » ou à rester inoccupés dans la salle de « *dispatch* »), les intérimaires doivent attendre sans trop espérer¹. On voit avec l'exemple précédent que cette « *attente flottante* » prend régulièrement la forme d'une « *angoisse flottante* ». Sans cesse « sur leurs gardes », les travailleurs temporaires s'attendent à l'éventualité d'une fin précoce de leurs contrats.

L'angoisse d'attente de l'intérimaire

Se sentir sous la menace d'un événement extérieur, à la fois prévisible et imprévisible, attendu et redouté, est un état caractéristique de « *l'angoisse d'attente* » (ou de « *l'attente anxieuse* ») pour employer les termes Sigmund Freud². En 1933, le psychiatre Eugène Minkowski publiait un ouvrage visant à approfondir la compréhension des manifestations psychologiques par une étude du temps vécu par les sujets³. Pour ce psychopathologue et philosophe, l'attente qui suspend - et s'oppose à - l'activité est source d'angoisse vis-à-vis d'un avenir que l'on ne peut subir que de manière passive⁴. Trame de fond de l'état affectif de l'angoissé, l'attente est une forme de préparation à ce qui risque d'arriver, quelque chose que l'on ne peut que pressentir⁵. Le sujet placé dans l'incertitude guette l'instant où va surgir un malheur dont il peine à dessiner les contours et à évaluer les retombées. Le psychanalyste Paul-Laurent Assoun écrit à ce propos que « *le sujet se croit menacé du pire, parce*

¹ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit., p.186. L'auteur analyse notamment « *l'économie morale* » qu'implique l'attente dans un contexte où l'arbitraire semble prédominer. Certains développent des mécanismes de défense comme « *la construction d'une absence d'horizon temporel comme protection psychologique face à l'incertitude absolue.* » (p.189).

² FREUD Sigmund, 1969. *Introduction à la psychanalyse*, Paris, Payot. Je reviendrai sur ces questions lorsque nous aborderons la période d'entre-deux missions (Chapitre 12).

³ MINKOWSKI Eugène, 1995 (1933). *Le temps vécu*, Paris, P.U.F.

⁴ Ibid. pp.80-81 : « *Dans l'activité, je tends vers l'avenir, dans l'attente, je vis le temps d'une façon diamétralement opposée ; ici, je sens l'avenir, venir, d'une façon immédiate, dans toute son impétuosité, vers moi.* »

⁵ ASSOUN Paul-Laurent, 2004. *Leçons psychanalytiques sur l'angoisse*, Paris, Anthropos (2^{ème} édition), pp.16-20.

qu'il s'éprouve physiquement frustré du meilleur, ou de quelque « bien » qui lui a été « refusé »¹. »
Par ailleurs, l'auteur lie cet état à la précarité de l'emploi qui introduit une incertitude sur le présent et l'avenir². Le travailleur révocable se constitue comme « *sujet à révocation* » : « *La précarité instaure un rapport particulier au temps. L'horizon de la modernité est celui du contrat de travail à durée déterminée, donc révocable, de l'intérim pérennisé, de la vacation et de l'intermittence. Univers du « temps partiel » et plus encore « parcellisé »³* ». Ainsi, on peut considérer que l'état de *mobilisation inquiète* qu'éprouvent régulièrement les intérimaires s'explique par le manque de sécurité vis-à-vis de leur emploi et par le dénuement face à l'arbitraire apparent de leurs licenciements répétés⁴. Le cheminement vers cet état emprunte de nombreuses voies, toutes liées au temps social : son lot d'incertitudes et de certitudes quant à l'inévitable⁵.

Cette position en porte-à-faux est partagée par l'ensemble des intérimaires. Savoir que la révocation s'appliquera aussi à d'autres, que l'individu n'est pas personnellement concerné par la sanction, n'offre pourtant que peu de réconfort. Si les intérimaires sont souvent « *dans la même galère* » (Ronan, 26 ans), chacun devra faire face au renvoi au regard de sa situation personnelle (son mode de vie, ses ressources, ses marges de manœuvre, ses opportunités, ses aspirations, etc.).

Nous venons de voir que, même dans des unités de production qui offrent une stabilité relative, le destin des intérimaires est en jeu chaque vendredi lorsque le responsable leur remet la feuille d'heures et se prononce sur le prolongement ou l'arrêt de la mission. Ici encore, c'est toute la question du sort et du hasard qui est en cause par le biais des révocations soudaines qu'ils sont susceptibles de subir. D'ailleurs certains usent d'expressions fatalistes ou résignées vis-à-vis d'un avenir qu'ils ne peuvent maîtriser, comme Rachid (20 ans, à la plonge du Club Méd) : « *c'est le destin, tu ne peux pas savoir si ça va durer une semaine ou un an* » ou Christophe (24 ans, au « Brut » de Profalu) : « *c'est le facteur chance, c'est comme ça c'est tout...* » Si ces intérimaires, peut-être par pudeur devant l'ethnologue, se contentent de quelques phrases, de quelques formules récurrentes, pour exprimer leur ressenti vis-à-vis

¹ Ibid., pp.19-20.

² ASSOUN Paul-Laurent, 2005. « Précarité du sujet, objet de la demande. Préjudice et précarité à l'épreuve de la psychanalyse », *Cliniques méditerranéennes*, n°72, pp.7-16.

³ Ibid., p.11.

⁴ Pour un état de la littérature sur les troubles liés à la précarité de l'emploi et la menace du licenciement, voir : ASKENAZY Philippe *et alii*, 2011. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, [en ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications.49/rapports.51/travail-emploi.900/sante-au-travail.1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux.13319.html>]

⁵ Pour une réflexion sur ce point, élargie aux formes contemporaines d'organisations de l'entreprise, voir : SENNETT Richard, 2006. Op. cit., pp.49-50.

de la situation, d'autres insistent sur la pénibilité de ces moments où se décide, sans eux, leur proche avenir. Ainsi, Florent (27 ans) dira à ce sujet :

« En intérim, on te fait souvent ressentir que tu ne comptes pas beaucoup quoi. Ou plutôt c'est toi qui le ressens. C'est toi qui es en demande, qui espère des trucs. Les autres, ils s'en fichent. Eux, ils sont tranquilles, ils ont leur place et c'est tout. T'es dépendant d'eux, mais eux ils n'ont pas besoin de toi, « Florent B. », en particulier. Toi ou un autre, c'est pareil. »

Florent constate que les aspirations qu'il nourrit (avoir une place) n'ont que peu de chances de se concrétiser¹. Il témoigne d'un sentiment de solitude caractéristique de la condition d'intérimaire qui en plus d'être marquée par l'anonymat (corrélatif de l'interchangeabilité) contribue à la dévalorisation de soi. Il importe d'insister sur les effets de ces attentes répétées et investies émotionnellement par les sujets. En 1960, le psychanalyste Bruno Bettelheim décrivait certaines étapes psychologiques du subordonné qui attend qu'un supérieur le reçoive :

« La personne qui attend devient de plus en plus tendue et anxieuse au fur et à mesure que le temps passe. Comme elle ne peut pas dominer l'angoisse qui s'accroît, le sentiment d'impuissance affaiblit sa position. Seule une personne jouissant d'une très grande sécurité psychologique (ou quelqu'un qui est indifférent au résultat de l'entrevue) peut résister à cette tension sans devenir anxieuse et perdre tout sentiment de sécurité. [...] On trouve un autre exemple de l'effet démoralisant qu'a la substitution du temps au mérite intrinsèque comme fondement de la sécurité dans les tentatives de compensation psychologique des ouvriers. Pour combattre la peur de perdre un emploi où il est aisé de les remplacer, ils invoquent la durée pendant laquelle ils l'ont exercé, tout en se rendant compte de la faiblesse de l'argument. L'irremplaçabilité fondée sur la qualité du travail qui caractérisait l'artisanat a été réduite à la pseudo-sécurité du temps. La sécurité intérieure, seule stable, reposant sur la compétence professionnelle est remplacée par une sécurité extérieure qui peut être anéantie à tout instant² ».

L'auteur insiste sur le sentiment d'insécurité qui naît des situations où le sujet attend, cette attente est vécue très différemment en fonction des situations sociales et des aspirations des intéressés (voir Chapitre 8). Toujours est-il que, dans ces instants, les intérimaires constatent

¹ « Le pouvoir sur les chances objectives commande les aspirations, donc le rapport au futur », rappelle Pierre Bourdieu. BOURDIEU Pierre, 2003a. Op. cit., p. 325.

² BETTELHEIM Bruno, 1972 [1960]. *Le cœur conscient*, Paris, Editions Robert Laffont, p.104.

leur impuissance et ressentent leur insignifiance sociale. Voyons à présent ce qui se passe lorsque les missions s'achèvent.

LORSQUE LA MISSION S'ACHEVE

Hormis quelques jeunes intérimaires côtoyés durant leurs premières missions, tous mes interlocuteurs ont vécu un arrêt prématuré de leur contrat. Tous ont entendu un responsable leur dire qu'ils ne pourraient pas revenir travailler le lendemain contrairement à ce qui était, plus ou moins, prévu. Les récits à ce sujet sont nombreux et récurrents au cours des entretiens et dans les discussions informelles sur le terrain. Voici quelques exemples :

« Ce moment, à chaque fois, t'es blasé. Tu crois que ça y est, que tu vas rester un peu et t'as un gars qui arrive : « merci, t'es sympa mais maintenant tu dois t'en aller ». Et la bam ! Ça te tombe dessus. Tu restes planté là, comme ça. Et c'est à nouveau la galère. »
Nico, 23 ans.

« Ils m'ont dit qu'ils m'arrêtaient. Que demain je ne reviendrai pas. J'étais dégouté. Je n'aimais pas le boulot mais c'est le fait de se retrouver devant le fait accompli qui m'énerve. La première fois, j'ai râlé, j'ai demandé des explications et tout. Mais c'est comme ça en intérim. Ça m'a fait comprendre que tu ne peux jamais savoir. Qu'on ne peut pas prévoir quand la mission s'arrête. Je ne leur demande rien. Si c'est pour qu'ils me disent un truc bidon. Je dois partir, ils ont décidé que c'est comme ça, pas la peine de me fatiguer, de les voir trouver des excuses. Maintenant je m'y suis fait mais ça te fait toujours quelque chose quand ça finit plus tôt que prévu. » Ronan, 26 ans.

« J'ai travaillé 6 mois dans une grande boîte, une usine de parfums et d'arômes. Ils m'avaient promis de m'embaucher en CDD mais ils m'ont jeté comme des chacals. C'est reparti les petites missions de merde comme ici. » Cyril, 29 ans.

Ces quelques témoignages mettent en lumière plusieurs aspects. Les intérimaires savent que cette imprévisibilité est inhérente à leur condition. Néanmoins, mes interlocuteurs ont tous insisté sur la surprise et la déception qu'ils ont éprouvées lors de l'annonce de la fin de leur mission. Dans la plupart des cas, la rupture de contrat n'a pas pu être anticipée de manière précise. Alors qu'ils avaient pensé avoir atteint une stabilité relative (le temps de quelques semaines, par exemple), les intérimaires se sentent impuissants lorsque celle-ci se dérobe. L'investissement dans les activités de travail, avec leurs collègues, mais surtout vis-à-vis d'un avenir, aussi court soit-il, s'achève brutalement. Tout devra être reconstruit, ailleurs et plus tard. Nous pouvons aussi constater la résignation des intérimaires qui, progressivement,

acceptent « *les règles du jeu* » qu'ils subissent, pour reprendre une expression récurrente. Il faut pourtant se garder de penser que les intérimaires deviennent insensibles à mesure des fins de missions, qu'ils pensent la situation comme normale, etc. Ces arrêts brutaux les affectent, les déçoivent, parfois les révoltent. Malgré cela, les travailleurs temporaires ne tentent que rarement d'infléchir la situation ou de trouver un responsable pour exprimer leur mécontentement. Si certains titulaires peuvent être suspectés d'y avoir participé, c'est davantage le régime d'embauche qui est incriminé (« *c'est la faute de l'intérim* ») que la personne qui vient leur annoncer que leur mission prend fin. D'ailleurs, l'annonce est rarement décrite dans les détails au cours des entretiens. Mes interlocuteurs ne s'attardent que rarement sur les minutes et les heures qui suivent l'instant où ils ont appris que leur mission arrivait à son terme. Pourtant, la description de ce moment offre un éclairage indispensable sur la vulnérabilité de la condition d'intérimaire qui, dans ces moments, apparaît aux yeux de tous.

Chronique d'une fin de mission

La description qui suit est élaborée à partir de notes de terrain prises lors d'une mission d'agent de nettoyage en usine (Robertet). En tenant compte des dimensions épistémologiques et méthodologiques de l'immersion¹, je souhaite livrer de manière chronologique les événements qui ont suivi l'annonce de la fin d'un de mes contrats (les réactions, les discours, les justifications, etc.). Ici encore, j'aurais pu choisir d'autres fins de missions, souvent plus brusques et violentes, qui ont été constitutives de mon parcours d'intérimaire et de chercheur. La valeur de cet exemple réside dans la relative précocité de l'annonce² : ici, l'intérimaire est prévenu le matin du non-renouvellement de son contrat, ce qui a permis à l'ethnologue de redoubler d'attention afin de saisir les différentes réactions exprimées sur le terrain durant le reste de la journée. Enfin, il est nécessaire de souligner que mes collègues de travail ignoraient alors ma démarche universitaire. Employé depuis peu dans la laverie des « compos », je n'avais pas encore eu l'occasion de m'annoncer³, ce qui explique dans une

¹ Encore, une fois l'expérience du chercheur en immersion ne peut être suffisante pour expliquer de manière générale le vécu d'intérimaires aux profils et aux usages variées de cette forme d'emploi.

² Souvent, les intérimaires n'apprennent leur renvoi que quelques minutes avant la fin de leur mission. De ce fait, les réactions de leurs collègues face à cette révocation se feront en l'absence des temporaires.

³ Quelques semaines plus tard, j'eus l'occasion d'effectuer une mission de plusieurs mois à ce même poste, je pus alors dévoiler mon « double-statut » à certains collègues et à quelques responsables. Au-delà de l'expérience du chercheur sur son terrain, ce récit vise à décrire l'écho que peut avoir une rupture de contrat parmi les ouvriers (permanents ou temporaire) qui y assistent. Voir la méthodologie présentée en début de Thèse.

large mesure les postures de mes collègues permanents face à mon sort. Pour eux, il s'agissait d'une révocation ordinaire d'un intérimaire qu'ils connaissaient peu.

Vendredi, 7h du matin : A mon arrivée, la laverie est très encombrée par la vaisselle entreposée par l'équipe de nuit. Le chef d'équipe me demande si je suis disponible pour venir travailler samedi matin à cause d'une commande urgente. J'accepte et, à ce stade, rien ne laisse présager de la suite des événements.

Vers 8 h 30, alors que j'amène une énième cuve carrée sur le quai, Daniel (responsable de l'atelier) m'interpelle : « *Philippe ! J'ai une mauvaise nouvelle à t'annoncer. Tu finis ce soir.* » L'annonce est soudaine, brutale, et je sens la gêne de mon interlocuteur qui ne tarde pas à m'expliquer les raisons de ce revirement soudain : « *Oui, c'est parce que Robert et Naïm reviennent. Ils étaient en maladie mais... On est trop, voilà.* » Lorsque je m'apprête à repartir en direction de la laverie, Daniel reprend : « *Mais, donne-moi ton numéro... Comme ça... Si jamais... On te rappelle. Hein ? Suis-moi dans mon bureau.* » Lorsque je sors du bureau, Miguel (permanent) qui a assisté à la scène me dit : « *Ne te fais pas trop de soucis. Robert, il ne vient jamais, t'auras juste un long week-end.* »

Dans ce premier extrait nous pouvons constater que l'annonce est subite et inattendue. Il m'aurait été difficile de deviner que mon contrat allait s'achever durant une période d'accroissement d'activité (perceptible par la somme d'ustensiles à nettoyer) et suite à une proposition d'effectuer des heures supplémentaires. Nous voyons également, les efforts de Daniel (le responsable) pour atténuer la violence de l'annonce. De toute évidence, il lui est désagréable d'être le porteur de la mauvaise nouvelle (voir *infra* : « Bourreaux involontaires »). Comme lui, ouvriers permanents et intérimaires ont tenté de me rassurer durant les heures qui suivirent en évoquant d'autres possibilités, plus optimistes. Continuons :

8h45 : En rentrant dans la laverie, je l'annonce à Valérie (intérimaire de 42 ans) qui répond aussitôt : « *c'est Karim qui va être déçu ! [Il devra reprendre mon poste à la vaisselle alors qu'il venait juste d'être « promu » comme aide-préparateur] Enfin, c'est dégueulasse pour toi aussi. Mais, je veux dire c'est comme ça l'intérim. Moi, je suis restée 5 mois à Carestia [usine de « packaging »/conditionnement de divers produits parfumés] et du jour au lendemain il y a eu une baisse de commandes. Et c'était fini, comme toi : « bye, bye », ils m'ont jetée.* »

La première réaction de Valérie concerne avant tout les conséquences de mon départ. Au delà de la fin de mission, ce sont les effets de cette annonce qui sont évoqués. Dans un premier temps, ma collègue pense à Karim. Son ancien collègue de la laverie va devoir occuper ce

poste à nouveau. Si, dans les discours, la laverie est une porte d'entrée, ce poste peut également être comparé à un « sas » vers la sortie¹. Y être affecté de nouveau revient non seulement à « régresser » dans la hiérarchie symbolique des postes et des tâches mais aussi à perdre une stabilité lentement concédée. L'intérimaire à ce poste est plus vulnérable dans la mesure où il sera remplacé par son prédécesseur si la situation évolue encore (ralentissement d'activité, reprise du travail de permanents, etc.). De plus, Valérie connaît davantage Karim, elle a vu les étapes de son intégration au sein de l'usine. Cette nouvelle configuration fait voler en éclats la mince protection de l'ancienneté des intérimaires. « *Dernier arrivé, premier parti* », telle est la règle sous-jacente qui régit la révocation des intérimaires en fonction de l'antériorité. Enfin, Valérie signifie qu'une fin de mission est plus amère selon sa durée. L'investissement de l'individu dans son travail devient soudainement caduc : qu'il s'agisse de la routine développée à mesure de la fréquentation des autres et de l'accoutumance aux tâches ou des possibilités d'insertion qui se sont dessinées au fil des semaines.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) témoigne de cette configuration au cours d'un entretien : « *je pensais être un peu plus tranquille dans cette boîte. J'avais fait mon trou, ça se passait bien avec tout le monde. Et en fait, non. C'est ça le plus dur : il faut recommencer à zéro.* »

L'intérimaire qui pensait avoir fait « ses preuves » et pouvoir « s'oublier » un peu dans un quotidien familial renoue avec l'inconnu et l'incertain. Les efforts déployés pour construire sa place n'aboutiront pas. Le refoulement n'en est que plus brutal.

○ A qui la faute ?

La révocation est régulièrement vécue comme un échec. Lorsque la mission s'achève, il est fréquent que les intérimaires y voient une forme de dénigrement de la qualité de leur travail et par là une dévalorisation de leur personne. Ainsi, la déception est parfois grande lorsqu'un intérimaire est remercié par ses collègues permanents qui ont estimé qu'il n'a pas réussi à s'adapter. Julie (intérimaire de 26 ans à Robertet) en a fait l'amère expérience, elle en témoignera juste après l'annonce de ma fin de contrat :

« Ils m'ont dit : « désolé, mais vous ne faites pas l'affaire ». J'étais énervée, ça ne m'est arrivé qu'une seule fois, j'étais jeune. D'habitude, je pense qu'ils trouvent un prétexte ou quoi, mais là non. C'est dur d'entendre ça. « Tu fais pas l'affaire », pour un boulot de neuneu en plus. Du conditionnement. Je ne devais pas être assez rapide ou je ne revenais pas à quelqu'un, un truc comme ça. Mais quand même... Je faisais de mon mieux mais

¹ Comme nous l'avons vu dans la première partie de cette Thèse.

j'avais pas eu le temps de m'y faire, personne ne m'avait expliqué. On ne m'a rien appris. Et pourtant ils me jugent moi, sur mon travail. Sur la feuille d'heures, ils ont marqué « assez satisfait », c'est-à-dire « pas terrible », quoi. »

Ce souvenir ravive chez Julie un sentiment d'injustice. Elle qui a fait son possible pour s'adapter à un travail qu'elle découvrait n'a pu mener sa mission jusqu'à son terme. Au-delà de l'appréciation inscrite sur la feuille d'heures¹, un renvoi prématuré représente en lui-même un constat d'échec. Pour tenter de le comprendre ou de le rationaliser, les intérimaires évoquent les conditions de leur activité mais également les rapports qu'ils ont entretenus avec les ouvriers permanents. Quoi qu'il en soit, les travailleurs temporaires ne sont que rarement sûrs des causes qui ont présidé à leur éviction. L'arbitraire marque profondément la condition de ces salariés.

La fin de mon contrat est venue réveiller ce sentiment d'incertitude partagé par de nombreux intérimaires, cela malgré la courte durée de ma présence. Les réactions des mes collègues en témoignent :

10h30 : Plus tard dans la matinée, tous semblent être au courant de mon sort. La plupart de mes collègues cherchent à me reconforter. Mario (intérimaire de 28 ans) me dit : *« attends, c'est sûr que tu reviens. Et dès demain, lundi au max, avec le travail qui nous attend ! »*. C'est également une occasion pour d'autres ouvriers d'exprimer leur avis sur la situation des intérimaires.

L'intérimaire, bientôt « hors-jeu » devient le réceptacle de discours, généralement tus, dans le quotidien. La parole se libère, la rancœur et l'empathie s'expriment. Par exemple, un ouvrier permanent que je connais à peine [il ne passe que deux fois par jour à la laverie pour y déposer entre 6 et 8 seaux et repart] me dit à propos d'un des employés qui est censé revenir : *« C'est vrai que Robert revient ? C'est pas normal. Lui, il magouille 6 mois de l'année, il trempe dans des affaires louches tout le temps et il revient travailler de temps en temps, quand ça le chante. Ils traitent comme ça les intérimaires alors que les gars en CDI ils ne sont pas corrects. C'est vraiment pas juste. »* Puis, il poursuit en abordant son parcours dans cette usine. Il me dit qu'au début, il était intérimaire pour la même entreprise mais dans l'usine d'arômes au Sud de la ville : *« Moi, en bas, on me demandait toujours de faire des heures sup', que je reste un peu plus tard et tout. J'ai toujours dit oui, même si la plupart du temps je n'étais pas payé pour les demi-heures en plus. Et un jour, mon responsable m'a dit que, si j'avais refusé, le chef au dessus avait dit*

¹ Julie fait référence à l'appréciation inscrite sur la feuille d'heures de Manpower. Sur le relevé d'heure d'Adecco, les titulaires auraient coché la case « Essai non concluant » pour indiquer le motif de la fin de mission. Voir photo 44, p.369.

qu'il en prendrait un autre [intérimaire]! Je peux te dire que j'étais soulagé quand ils m'ont embauché. Enfin... Bon courage ! »

A plusieurs reprises, mes collègues ont exprimé un sentiment d'injustice vis-à-vis de ma situation et plus largement vis-à-vis de l'emploi intérimaire. Beaucoup ont insisté sur leurs expériences personnelles de l'intérim souvent dans le but d'atténuer la violence inhérente à la perte d'un emploi (aussi court soit-il) sur le mode « *je sais ce que tu ressens* », « *moi aussi je suis passé par là (et c'était pire)*¹ », etc. C'est en quelque sorte un retour réflexif sur les aléas de leurs propres parcours qui émerge dans les propos des titulaires. L'exclusion infligée à l'intérimaire devient un moyen de partager, à travers son expérience, sa colère, ses craintes, sa frustration...

11h : La matinée se poursuit. Mohammed (intérimaire de 20 ans) me rejoint alors que je remplis un fût d'alcool sur le quai. Il me dit : « *Laisse la vaisselle s'entasser jusqu'au plafond ! Tu t'en fous maintenant ! Moi, c'est ce que je ferais à ta place. Ils le méritent.* » Karim (intérimaire de 19 ans, mon prédécesseur à ce poste) nous rejoint dépité. Il semble résigné. Plus tard, lorsque nous apportons les tenues sales à la lingerie Karim me dit : « *Tu le connais Robert ? Il est bizarre ce mec. Enfin, j'y retourne [au poste de vaisselier], c'est comme ça. J'étais l'avant dernier.* »

Encore une fois, les clivages entre salariés permanents et temporaires sont sous-jacents. Si l'un des ouvriers en arrêt maladie ne cesse d'être impliqué dans les conversations c'est qu'il semble y avoir un lien de causalité entre son retour et la réorganisation du travail qui en découle. Il est parfois tenu pour seul responsable du préjudice qu'implique une fin de mission. Dans un autre contexte le « coupable » aurait été moins identifiable.

Ainsi, l'injustice éprouvée exacerbe les différences statutaires et contractuelles entre ouvriers. Quelques semaines plus tard, lors d'une seconde fin de mission dans ce même service (dû à un ralentissement de l'activité), Valérie dira :

« Tu plaisantes ? C'est pas possible. C'est injuste ce qu'ils vous font avec Karim. Toi et lui vous faites le yoyo. Toi, tu pars, tu reviens. Lui, il doit retravailler ici [à la laverie]. Pourtant, on est toujours là, on a repris le 2 janvier... Alors que d'autres sont pas revenus de suite, ils ont prolongé leurs vacances et tout ! C'est dégueulasse, ça c'est à cause des embauchés ! »

¹ Je dois avouer que je ne savais pas comment réagir à ces marques de sollicitude. Certes j'étais embêté de perdre un « terrain » à peine engagé (ainsi qu'un salaire) mais mon objectif n'était pas de trouver et de garder une place en usine alors que mon silence aurait pu le laisser suggérer.

Ma collègue intérimaire caractérise une fois de plus comme « injuste » ce nouveau départ. Elle considère que Karim et moi (et plus généralement « les intérimaires ») ne méritons pas ce traitement en comparaison avec certains « permanents » qui useraient de « privilèges » auxquels nous n'aurions accès. Une critique qui se concentre sur les différences, qui persistent entre nos statuts respectifs, cantonne la remise en question de la condition sociale des intérimaires au niveau du ressentiment. Ce dénigrement de la frange stable des travailleurs s'explique en partie par la relégation sociale que les plus précaires peuvent ressentir (et qu'ils ressentent d'autant plus lors des fins de missions). Les souffrances se vivent individuellement, sans chercher à questionner ou à mettre en cause les contradictions de ces modes de gestion de la main d'œuvre¹.

Si certains intérimaires peuvent penser qu'ils « *n'ont pas été à la hauteur* », que c'est de leur « *faute* », la plupart remettent en question le jugement dont ils pensent avoir été l'objet. Les travailleurs les plus proches d'eux sont parfois suspectés d'être impliqués dans leurs renvois, comme nous venons de le voir. C'est d'ailleurs la principale justification invoquée lorsque les intérimaires tentent de rationaliser une fin de mission imprévue.

« Les vraies raisons, tu ne les connais jamais. Peut être qu'ils ont moins de travail depuis quelques temps, ou qu'ils ne sont pas contents de toi, que ta tête ne revient pas à quelqu'un. Ça arrive aussi qu'ils t'échangent contre un autre intérimaire, un ancien, le fils d'un des gars de la boîte qui doit travailler pendant les vacances... des trucs comme ça. » (Matthieu, 26 ans)

« Je suis sûr que c'est à cause [d'untel, ouvrier d'exécution] qu'ils me virent, il ne m'a jamais aimé. » (Filipe, 25 ans)

« C'est après ma prise de bec avec une employée qu'il ne m'ont pas renouvelé. C'est évident qu'il y a un lien. » (William, 26 ans)

« Je me débrouillais mieux que les gars qui ont dix ans de boîte. Alors, je devais leur faire un peu peur. Fallait pas que ça se remarque. Ils avaient peur que je prenne leur boulot. » (Jean-Pascal, 22 ans).

Si certains salariés permanents sont incriminés c'est principalement parce que les intérimaires sont dans l'impossibilité d'identifier les causes réelles de leur fin de mission. Ils disent souvent que les raisons de leur débauchage sont incompréhensibles et remettent fréquemment en question la validité des motifs qui justifient leurs révocations (lorsque des motifs sont

¹Sur ce point, voir : LINHART Danièle, 2011. Op. cit., p.101.

invoqués, ce qui n'est pas toujours le cas). Toutefois, les titulaires ne sont pas toujours accusés d'être à l'origine du renvoi des intérimaires. Et il est fréquent qu'ouvriers permanents et temporaires développent, dans ces moments, des réflexions plus générales sur la vulnérabilité contractuelle qui frappe cette catégorie de travailleurs.

○ Fin de mission et discours sur l'intérim

Lorsqu'un intérimaire est remercié, les avis sur le travail temporaire prennent une tonalité différente. Ceux qui déclarent se satisfaire de l'intérim, en vantent habituellement la « liberté », ont globalement tendance à nuancer leurs propos. Comment maintenir cette posture lorsqu'un collègue (ou soi-même) vient de subir une décision qu'il n'a pas été en mesure de choisir ? Comment nier les contraintes temporelles (voire l'assujettissement) dont les intérimaires sont l'objet lorsqu'un salarié est révoqué brutalement ? Dans ce contexte, un tel discours sur la liberté des intérimaires se révèle intenable mais surtout « déplacé », si ce n'est offensant, vis-à-vis de l'intérimaire qui va partir contre son gré.

Certains intérimaires persistent en usant de formules exprimant la résignation ou l'indifférence : « *c'est comme ça* », « *c'est les règles du jeu* », « *la loi de l'intérim* », etc. Ils disent qu'ils ne sont pas affectés par la nouvelle et qu'ils retrouveront vite du travail. Pourtant, dans l'intimité, il est fréquent qu'ils manifestent leur déception. Comme Michael (intérimaire de 24 ans) qui me confiera lors de sa dernière pause à Profalu : « *je fais le malin devant les autres mais, en vrai, je suis dégoûté de partir* ». S'il arrive que l'intérimaire concerné par le renvoi fasse mine d'être indifférent, c'est souvent pour faire face à l'insignifiance sociale dont il se sent l'objet¹.

Néanmoins, les intérimaires rencontrés au cours de cette recherche ont tous déclaré qu'une fin de mission anticipée constituait un moment déstabilisant. A des degrés divers et en fonction de leurs usages de cette forme d'emploi, ils ont régulièrement été affectés par le caractère soudain et imprévu de cet arrêt. Dans ces moments, les ouvriers temporaires ressentent directement leur position de travailleurs contingents et périphériques. Des sentiments de relégation et d'humiliation sont invoqués pour décrire leurs renvois. Les formules qu'emploient les intérimaires en témoignent : « *on est toujours remplaçable tant qu'on est en intérim* » (Rebecca, 23 ans), « *on se sent comme une merde* » (Ronan, 25 ans), « *ils n'avaient plus besoin de nous* » (Walid, 25 ans), « *ils m'ont jeté comme un chien* » (Farid, 26 ans),

¹Nous pouvons également postuler qu'il s'agit d'un mécanisme de défense contre l'anxiété que suscite le renvoi.

« *intérimaire, c'est être un travailleur jetable* » (Cyril, 29 ans), « *c'est comme si je ne leur servais plus à rien* » (Matthieu, 26 ans), etc.

Nous retrouvons ce type de réflexions chez certains embauchés. Miguel (titulaire de 35 ans) qui vantait les mérites de l'intérim quelques jours plus tôt eut un discours radicalement opposé lorsqu'il apprit mon départ. La veille, il avait dit en rentrant dans la laverie : « *vous ne savez pas la chance que vous avez les intérim, vous faites votre boulot et basta. Si on vous embête vous pouvez partir direct. Vous êtes pas coincés comme nous, au moins* ». Peut-être avait-il ses propos de la veille en tête lorsqu'il me dit dès le lendemain :

« *Ça, c'est pas normal dans l'intérim. Vous travaillez avec nous, vous êtes sérieux mais, du jour au lendemain, il faut que vous partiez. Pour ça, c'est vraiment pas une bonne situation d'être intérimaire. Sur la sellette tout le temps, on ne vous laisse jamais tranquilles, en fait.* »

Pour les salariés permanents, le renvoi d'intérimaire est un évènement qui, bien qu'habituel, n'est pas anodin. J'ai pu relever des réactions assez contrastées, allant de l'indifférence à l'empathie. Les ouvriers n'ayant que peu d'influence hiérarchique n'ont pas systématiquement relevé la nouvelle de ma fin de mission. Ainsi, lorsqu'un de leur collègue mentionnait ma révocation certains permanents n'eurent aucune réaction, un haussement d'épaules tout au plus. L'évocation de mon départ ne se manifestait qu'en fin de journée par une phrase du type : « *Bon, ben... à un de ces jours* », « *à une prochaine peut-être* » ou « *on se recroisera sûrement à l'extérieur si tu t'en vas* », etc. D'autres ont manifesté des marques de sollicitude ou ont cherché à me rassurer.

Le rôle des « chefs »

Nous avons vu que l'intégration des intérimaires sur leurs lieux de travail s'effectue par le biais de relations interpersonnelles qu'ils nouent avec leurs collègues permanents¹. Il arrive que des titulaires ou que certains responsables s'efforcent de maintenir la « longévité » et la pérennité de leurs missions. Les salariés de l'entreprise utilisatrice essaient alors sincèrement de prolonger les contrats des intérimaires ou, au moins, de les tenir informés sur l'avenir plus

¹ Aussi, il ne faut pas minimiser l'influence qu'ont les ouvriers permanents en ce qui concerne le recrutement de la main d'œuvre temporaire. Comme nous l'avons vu (dans la seconde partie de cette Thèse), le jugement des embauchés vis-à-vis de leur collègues intérimaires participe de leur intégration. Un intérimaire qui a noué de bonnes relations avec les permanents sera davantage sollicité lorsque l'entreprise utilisatrice aura à nouveau besoin de main d'œuvre.

ou moins proche dans l'unité de production. Les employés permanents signifient ainsi aux intérimaires qu'ils sont « *de leur côté* », qu'ils tentent de leur « *rendre service* », etc.

Les responsables apparaissent parfois comme un rempart face aux aléas de la temporalité intérimaire. Ils ont également le pouvoir d'évaluer les compétences du travailleur temporaire et c'est à eux que revient en dernier lieu la décision de se séparer de ceux qui n'ont pas réussi à « faire leurs preuves ». De ce fait, « *il ne leur viendrait pas à l'idée de s'opposer au « chef » qu'ils respectent [...] Leur « chef » est celui qui évalue la manière dont ils accomplissent leur travail et qui exerce ainsi une sorte de pouvoir d'embauche sur eux* » comme le font remarquer Stéphane Beaud et Michel Pialoux¹. L'ouvrier temporaire fournit sa force de travail et accepte toutes les conditions qu'on lui offre en échange d'un emploi maintenu grâce à un chef qui est censé composer avec les fluctuations de la production. Si les responsables offrent parfois une stabilité relative, ce sont ces variations qui vont le plus souvent déterminer la durée des contrats de travail temporaire (la durée de la mission « *dépend du boulot*² »). Leur « bonne volonté » n'aura que peu de poids pour faire face aux contraintes d'une organisation du travail en flux tendus³. Aussi, l'annonce d'une fin de mission est non seulement pénible pour l'intérimaire mais l'est également pour l'employé qui lui annonce.

- Bourreaux involontaires

C'est généralement aux responsables du proche encadrement (chefs d'équipe, responsables d'atelier, etc.) qu'il incombe d'annoncer aux intérimaires la fin de leurs contrats. Dans les unités de production où le *turn-over* est élevé, le renvoi d'un temporaire est routinier. Aussi, certains « chefs » ne s'embarrassent pas d'explications superflues, stipulant simplement à l'individu révoqué que l'entreprise n'a plus besoin de ses services. Pour d'autres, dire à un intérimaire que son contrat s'achève, constitue à chaque fois une épreuve difficile. « *Porteurs de la mauvaise nouvelle* » (selon les termes de Valérie, intérimaire de 42 ans), les salariés de l'encadrement ne sont que rarement à l'origine de cette décision mais ont pourtant la responsabilité de l'annoncer. Lorsque les intérimaires les questionnent à l'issue de leur mission, beaucoup de responsables mettent l'accent sur leur impuissance. Généralement, ils soulignent que leurs marges de manœuvre demeurent limitées par des décisions prises « *dans*

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., p.362-363.

² Réponse la plus fréquemment usitée lorsqu'un intérimaire cherche à connaître la durée de son contrat.

³ Comme l'écrivent Luc Boltanski et Eve Chiapello : « *D'une manière générale l'externalisation permet d'accroître l'intensité du travail en utilisant la pression du marché, qui apparaît comme un facteur externe non maîtrisable, et de dédouaner l'encadrement local qui lui est soumis tout autant* », BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., p. 331.

les bureaux ». Et c'est parfois à contrecœur que l'encadrement de terrain doit assumer la violence de l'annonce.

Les titulaires concernés disent régulièrement que cet instant leur est déplaisant. Comme Tony (32 ans, chef d'équipe à Profalu) qui dira à deux intérimaire au moment de leur remettre leur feuille d'heures : *« ça ne me fait pas plaisir de vous dire de partir. Je sais ce que ça fait, j'ai été intérimaire pendant 6 ans, moi aussi. Mais bon, c'est comme ça. Vous ne revenez pas lundi. »* Il est de plus en plus fréquent (avec l'essor de l'intérim depuis les 30 dernières années) que les responsables aient effectué un passage plus ou moins long par le travail temporaire avant d'avoir été embauchés, promus, etc. Beaucoup savent *« ce que ça fait »* d'être brutalement remercié et de devoir tout recommencer de nouveau. Bien que les propos de Tony soient marqués par un certain fatalisme (*« c'est comme ça »*), ils n'évacuent pas totalement le point de vue des intérimaires. Ici, c'est quelqu'un « du terrain », un ancien intérimaire qui est parvenu à se stabiliser, qui annonce la fin de mission. En partageant son expérience, Tony sous-entend qu'il compatit malgré sa fonction hiérarchique.

Les employés chargés du renvoi des intérimaires peuvent également faire preuve de « pédagogie » leur expliquant les raisons de cette décision. Malgré les efforts de certains responsables, les travailleurs temporaires se montrent souvent sceptiques quant aux motifs invoqués pour justifier une fin de mission trop précoce. Selon Matthieu (intérimaire de 26 ans), il est fréquent que les responsables éprouvent de la gêne lorsqu'ils font face à l'intérimaire à renvoyer :

« Ils nous disent souvent : « on vous rappelle bientôt ». Et ils ne te rappellent jamais. Ça devient louche à force. Je pense qu'ils sont gênés quelque part. En plus, ça ne veut rien dire. Ils appellent l'agence, pas toi. Ou une autre agence. Tant t'es dans une autre mission ou quoi. Peut-être qu'ils ont peur qu'on s'énerve ou qu'on râle mais, en général, tu dis rien. Non ? C'est les règles du jeu quoi. On sait que c'est que pour un temps même si des fois on aimerait rester un petit peu plus. »

Si Matthieu croit percevoir de l'embarras c'est qu'il considère que la « promesse » de rappeler l'intérimaire n'est rien de plus qu'une formule de politesse. Selon lui, cette proposition est trop souvent contredite par l'expérience et elle ne vise qu'à *« faire passer la pilule »*, selon l'expression consacrée.

A l'inverse, lorsque l'annonce se fait trop brutale, sur un ton froid ou indifférent, il n'est pas rare que les intérimaires y voient une forme d'humiliation supplémentaire. William (intérimaire de 26 ans) déclare :

« Ils sont fiers du petit contrôle qu'ils ont sur nous. Ils espèrent qu'on aura de la peine. Moi, quand ça se passe comme ça, je leur fais comprendre que je suis content à la limite, content de ne plus voir leurs têtes. Je ne leur laisse pas voir que ça me touche, ça leur ferait trop plaisir. »

Il est frappant que le plaisir (comme le déplaisir) soit si souvent invoqué lorsqu'il est question du renvoi prématuré d'un salarié. Ici, « l'annonceur » est l'objet de représentations négatives qui s'expliquent par sa fonction. Le messenger, chargé d'énoncer une décision qu'il n'a pas toujours prise de son propre chef, doit faire face à la rancœur et la frustration de travailleurs qui se sentent lésés. Impuissants face au renvoi, les intérimaires trouvent ainsi un « coupable » qui leur permet de matérialiser l'injustice qu'ils ressentent. Et il n'est pas rare que mes interlocuteurs soupçonnent d'un certain sadisme les chefs qui manifestent, selon eux, un plaisir douteux à « faire leur office ». Khamis (40 ans), intérimaire durant de longues années avant d'être embauché à Profalu, me fournira plusieurs exemples :

« Tu rencontres souvent des salauds quand t'es intérimaire. On te dit souvent des trucs méchants. Dans la blanchisserie, à Dijon, il y avait un type qui détestait les intérimaires. Il était content quand ils se faisaient virer. Il en rajoutait en disant : « encore un esclave qui doit partir », « bon vent », des trucs comme ça. Après il y a eu le gars qui disait que j'avais fait exprès de me faire mal avec la disqueuse. Et que les intérimaires c'étaient tous des emmerdeurs. Quand je suis parti il a dit : « bon débarras ». Alors que j'allais à l'hôpital me faire recoudre. Même la femme d'[untel], dans son usine de parfum, c'est la chef. Elle est sadique aussi. Quand elle a rempli les feuilles d'heures, elle les jette par terre après. C'est pas des chiens quand même. Si ça ce n'est pas de la méchanceté ! »

Si certains chefs tentent d'atténuer la brutalité d'une révocation prématurée, d'autres font preuve de moins de tact. Comme Khamis, les intérimaires « longue durée » sont de temps à autres confrontés à de tels personnages. Pourtant, mes interlocuteurs n'insistent que rarement sur l'attitude de leurs responsables hiérarchiques. La plupart se contentent d'adjoindre un qualificatif insultant à la personne impliquée (par exemple, tel chef est un « salaud » pour reprendre les termes de Khamis). Les intérimaires parlent de leurs expériences de manière globale lorsqu'ils font l'inventaire de leurs contrats. Le regard qu'ils portent rétrospectivement sur leurs missions est souvent fonction des modalités de leur intégration, c'est-à-dire de la manière dont ils ont été traités, de l'accueil à la fin du contrat, par les autres travailleurs. Au fil des entretiens, on s'aperçoit que la remise de la feuille d'heures ne

représente qu'une confirmation de la place qu'il leur a été concédée. Cet instant révèle aux intérimaires la réalité de leur condition : le supérieur hiérarchique met en exergue la vulnérabilité, voire l'infériorité, contractuelle et sociale de ces salariés.

De l'imprévisibilité à l'impuissance

Contrairement à un certain discours sur l'intérim qui voudrait que les travailleurs choisissent leurs missions « à la carte » et décident de leur emploi du temps, les intérimaires n'ont souvent que peu de maîtrise sur la durée de leurs contrats. Les travailleurs temporaires tentent néanmoins d'en anticiper l'issue et d'en retarder le terme. En dépit de leurs efforts pour s'insérer dans les entreprises, les intérimaires ne sont jamais à l'abri d'un arrêt prématuré de leur mission. Ils peuvent bénéficier du soutien de leurs collègues, avoir obtenu la sympathie de leurs responsables, satisfait les exigences de productivité, etc., rien ne les prémunit contre un ralentissement de l'activité de l'entreprise utilisatrice. Si, dès lors, les intérimaires expriment un sentiment d'impuissance c'est qu'ils n'ont que peu d'influences en la matière. Les travailleurs temporaires qui tentent de maîtriser leur temps s'engagent souvent dans une « *lutte aléatoire contre l'aléa*¹ » pour reprendre la formule de Pierre Bourdieu.

Tout au long de ce chapitre, nous avons vu combien la recherche de stabilité des intérimaires pouvait être fragile. Pourtant, une dernière configuration mérite d'être étudiée : celle de la défection volontaire des intérimaires. Si l'arrêt anticipé d'une mission constitue parfois le point d'orgue de l'expérience quotidienne de la soumission et de l'inégalité, il peut aussi bien représenter une conclusion bienvenue pour l'intérimaire enfin soulagé d'y trouver un terme. La défection peut également être considérée comme un moyen de devenir maître de son destin. Ainsi, nous allons voir comment l'abandon de poste peut constituer un des rares moments où les intérimaires « décident » de leur sort.

¹ BOURDIEU Pierre, 1980. *Le sens pratique*, Paris, Les Editions de Minuit, p. 164.

Chapitre 11

Départs volontaires

LORSQUE LES INTERIMAIRES QUITTENT LEUR MISSION

L'emploi intérimaire est régulièrement présenté¹ comme plus souple et moins contraignant pour des salariés « libérés » du carcan salarial. Le travailleur qui ne trouverait pas son compte dans une entreprise pourrait facilement la quitter et papillonner de mission en mission jusqu'à ce qu'il trouve le lieu idéal pour se fixer ou continuer ses pérégrinations. Théoriquement, l'intérim offrirait un cadre contractuel idéal pour que les stratégies individuelles puissent s'exprimer. A ce stade de l'analyse, il est évident que ce discours contient de nombreuses apories. En effet, cette vision de l'intérim élude l'essentiel en faisant comme si certaines pesanteurs sociales n'existaient pas. En se détournant des questions du chômage, des rapports de forces et des inégalités économiques², cette représentation de l'intérim place « vendeurs » et « acheteurs » de force de travail sur un pied d'égalité. Encore faut-il que les « compétences » des individus aient une valeur sur ce « marché du travail » et il est significatif que ce type d'argumentation s'appuie généralement sur la catégorie marginale des intérimaires hautement qualifiés. Toutefois, affirmer à l'inverse que les travailleurs n'opposent aucune résistance à l'exploitation et sont totalement à la merci des employeurs et des agences serait tout aussi faux³. Ce chapitre vise à explorer les limites qu'opposent les intérimaires à l'usage programmé de leur force de travail lorsqu'ils quittent d'eux-mêmes leurs missions.

Dans un premier temps, je présenterai quelques exemples de défections ordinaires. Nous constaterons combien les abandons de postes peuvent venir perturber cet ordre productif pourtant basé sur la rotation de la main d'œuvre. Aussi, nous verrons que les travailleurs temporaires doivent fournir des raisons valables pour justifier leurs départs volontaires. Le témoignage d'un intérimaire nous permettra d'en examiner les modalités dans le détail. Ensuite, nous prêterons une attention particulière aux discours des travailleurs temporaires à

¹ Par les agences d'intérim et les organisations patronales mais aussi par les intérimaires eux-mêmes.

² Ainsi que des formes modernes de management qui tendent à accroître la concurrence entre les travailleurs.

³ Il n'est pas souhaitable analytiquement de trancher entre un intérim subi et un intérim choisi. Tout dépend des conditions d'existence et des aspirations des intérimaires (comme nous l'avons vu au Chapitre 8, notamment).

ce propos. Nous pourrions constater que si les abandons de poste sont souvent invoqués, ils restent exceptionnels. Enfin, je m'attacherai à décrire les conditions dans lesquelles cet événement survient ainsi que l'usage qu'en font les intérimaires au cours de leurs missions. Nous verrons que la défection peut être mobilisée pour manifester une distance symbolique vis-à-vis des conditions de travail et des rapports hiérarchiques. Ce dernier point fera apparaître la démission des intérimaires comme une ultime « menace » à brandir afin de signifier aux autres ouvriers les limites de leur sujétion. Il s'agira de mesurer l'efficacité de cette éventualité et les limites de cette manœuvre au regard de situations concrètes.

L'instabilité de la force de travail

Les ouvriers permanents, l'encadrement et les salariés des agences déplorent régulièrement l'inconstance d'une partie de la main d'œuvre. Sur le terrain, les intérimaires peuvent quitter et quittent de temps à autre leurs missions pour divers motifs. Les étudiants doivent par exemple reprendre les cours lorsque leurs vacances s'achèvent. Louis, chef d'atelier à Profalu, me confia que la direction lui avait donné comme consigne d'éviter d'embaucher des intérimaires scolarisés :

« Ils ne veulent plus d'étudiants, je dois le répéter chaque semaine aux agences d'intérim mais c'est l'été et ils m'en envoient toujours. Tout le monde s'en plaint, même les gars de l'équipe. Tu formes un peu un gars et il s'en va. Il nous faut des mecs qui n'ont pas d'autres trucs à faire. Il va y avoir plus de boulot, on ne peut pas se permettre de perdre du temps avec eux. »

Bien que les départs de ces intérimaires perturbent l'organisation du travail et des équipes, ils restent prévisibles : leurs allées et venues suivent un calendrier bien établi et, de ce fait, peuvent être anticipés. Il ne leur sera pas reproché de reprendre leur scolarité et ils ne seront pas pénalisés par l'agence pour avoir mis d'eux-mêmes un terme à leurs contrats. Il faut toutefois que leur départ coïncide globalement avec la reprise des cours.

D'autres intérimaires, qui travaillent « à l'année » sous ce régime d'embauche, peuvent également stopper leurs missions à certaines périodes. C'est le cas de Mohammed (20 ans) qui déclare :

« J'aimerais être embauché, mais ce qu'il y a de bien c'est que je peux partir au bled un mois ou deux en été. En plus, je travaille toute l'année, je n'ai pas de galères comme d'autres pour les missions. Ici [Robertet], ils te reprennent quand ils te connaissent. Et c'est pas toujours comme ça. »

Le régime d'embauche de Mohammed l'autorise à déborder sur la période de fermeture estivale de son usine. Il peut ainsi prolonger ses vacances au-delà des trois semaines fixes que les ouvriers permanents doivent, quant à eux, respecter. Toutefois, cet intérimaire précise qu'il bénéficie d'une stabilité qui lui permet de prendre des vacances, non pas quand il le souhaite mais durant une période qui englobe l'interruption de son contrat pour cette entreprise. Enfin, Mohammed se réjouit de pouvoir être embauché de nouveau à son retour. Son ancienneté lui a apporté des relations et un savoir-faire qui augmentent ses chances d'être repris et de ne pas être remplacé par un autre intérimaire. Contrairement à Mohammed, la plupart des travailleurs temporaires ne sont pas assurés de retrouver leur mission, ou même une autre, après une interruption volontaire¹.

Ainsi, Damien (intérimaire de 19 ans) déclare :

« Ces vacances au ski avec mes collègues, je les attends depuis un an, au moins. J'ai prévenu l'agence depuis longtemps que je ne serai pas disponible mi-février. Ils n'étaient pas contents parce que ma mission devait être plus longue, mais il n'y a pas moyen que je déplace. C'est pas grave, je trouverai autre chose. »

Généralement c'est aux intérimaires de s'adapter au temps de la production, celui des entreprises utilisatrices et de l'agence qui les emploie, et non l'inverse. Il est souvent nécessaire que les travailleurs temporaires s'expliquent sur leur départ. Face aux employés de l'agence, ils devront mobiliser des raisons valables pour justifier un abandon de poste. En effet, les intérimaires ne peuvent pas partir à la moindre contrariété sans risquer des sanctions. En cas de rupture de contrat, ces salariés ne percevront pas leurs indemnités de fin de mission et ils seront, de surcroît, jugés « instables » par l'entreprise de travail temporaire. Ce qui signifie qu'ils ne seront plus sollicités par leur agence ou seulement pour des contrats courts et ponctuels. Il leur faudra faire de nouveau leurs « preuves » (faire preuve de patience, de dévouement, voire de soumission) pour racheter leur défection.

¹ Encore une fois, il importe ici de distinguer les ruptures de contrats volontaires effectuées par des étudiants, censés reprendre leurs études à la fin des vacances, de celles des intérimaires « longue durée » qui devront retrouver rapidement du travail dès leurs départs. Généralement, ces défections surviennent lorsque ces intérimaires « à l'année » trouvent une offre d'emploi plus attrayante. Événement rare dans la carrière des temporaires qui préfèrent le plus souvent attendre une interruption de contrat (ce qui leur permet de décliner l'offre de mission sans perdre leurs droits à l'allocation chômage).

Conséquences et justifications : le récit d'un abandon de poste

Quitter une mission avant son terme est un acte qui peut avoir de lourdes conséquences pour « l'employabilité » des intérimaires, comme nous allons le voir à présent. Pour éviter ce genre de situations, certains travailleurs temporaires vont jusqu'à refuser des contrats, pour n'effectuer que des missions courtes. Ces intérimaires signalent généralement leur période d'indisponibilité aux entreprises de travail temporaire quelques semaines avant l'échéance. C'est le cas de Matthieu (intérimaire de 26 ans), dont le récit va ponctuer les pages qui suivent. Nous allons voir comment cet intérimaire va tenter d'éviter les effets pénalisants de cet arrêt temporaire auprès de son agence :

« Ma copine est en Espagne, je l'ai rencontrée ici mais en fait elle est de là-bas. Elle vient de temps en temps et moi je vais la voir dès que je peux. C'est-à-dire quasiment jamais. Une fois ! Mais fin août, j'y vais. J'ai réussi à mettre un peu de côté. Depuis le début du mois, je ne fais que des petites missions, une semaine par-ci, un déchargement par-là. J'ai dit à l'agence que je partais quelques temps, mais j'ai hésité l'autre jour parce qu'il m'avait trouvé un truc long. Je me suis dit si j'accepte et qu'au final je ne fais que deux trois semaines, je serai dégoûté de ne pas être parti. C'est un risque à prendre, mais je pense que c'est le moment ou jamais. J'espère que j'en aurai d'autres quand je reviens. En plus, les étudiants seront partis, il y aura plus de trucs sûrement. Au moins, ils [l'agence] ne pourront pas m'en vouloir ! »

Matthieu a depuis longtemps programmé son départ, il a prévenu l'agence et a seulement accepté des contrats qui ne l'engageaient que sur de courtes périodes. Il a également dû décliner une offre de mission qu'il se serait empressé d'accepter en temps normal. Il sait qu'une telle occasion ne se présente pas si souvent et il espère retrouver du travail à son retour.

D'autres intérimaires ne préviennent pas leurs agences préférant accumuler le plus d'argent possible avant leur départ. Certains comme Jérôme (28 ans) disent qu'ils préfèrent « s'arranger » avec les commerciaux d'intérim à leur retour, voire changer d'enseigne pour retrouver rapidement du travail. Matthieu, comme d'autres intérimaires rencontrés, préfère être « irréprochable » et ne souhaite pas courir le risque d'être pénalisé à son retour. Ces précautions ne suffisent pas toujours à se prémunir d'éventuels reproches. Quelques mois plus

tard¹, Matthieu explique que son désir d'« être réglo » n'aura pas empêché qu'il se retrouve coincé dans une mission plus longue que prévue, juste avant son départ.

Le récit de Matthieu

Depuis quelques semaines, Matthieu faisait partie d'une équipe d'intérimaires, employés au jour le jour, pour l'agrandissement d'un grand magasin de sport. Malgré l'intermittence des contrats, cette mission correspondait aux attentes de Matthieu : il pouvait avoir du travail fréquemment, payé en heures de nuit, sans être obligé de s'engager sur une période suivie.

C'est dans ce contexte qu'il reçut un appel de l'agence :

« Ils m'ont appelé pour une mission à Auchan, parce que c'était ouvert le 15 août. Je leur ai dit que Décathlon aurait besoin de moi lundi, mais que pour un jour ou deux, je pouvais quand même les dépanner. En plus, un jour férié et en horaires décalés, ça paye. Bref, arrivé à Auchan, j'apprends que c'est pour 2 semaines. Le lendemain, j'appelle Adecco à l'ouverture à ma pause, vers 9 h. Un mec d'Adecco, le nouveau là, Cyril, il me dit : « c'est trop tard », que je dois me contenter de ça et c'est tout. J'essaie de m'expliquer, rien à faire. J'ai prévenu les employés d'Auchan que je ne reviendrai pas lundi, mais que je pourrai venir le lendemain et le surlendemain. Ils l'ont bien pris.

J'ai attendu la fin de ma journée, pour aller m'expliquer à l'agence, ils étaient déjà au courant... Et là c'est devenu super violent. Le gars, Cyril, il m'a appelé devant tout le monde. Le bureau était rempli, il y avait les employés et plein d'intérimaires parce que c'était un vendredi. Il a crié : « Vous, on ne vous rappellera plus ! ». J'ai sursauté, demandé « pourquoi ? ». Alors ils m'ont tenu un discours comme quoi je n'avais pas atteint les objectifs, pas tenu mes engagements, les échéances et tout.

C'était un discours, comme si... comme si ma présence était indispensable et que je me faisais licencier d'une super grande entreprise et que d'être parti ça avait eu des conséquences très graves. Tu parles, j'ai déplacé des palettes de légumes, nettoyé les trucs renversés dans la réserve et les poubelles ! Il m'a agressé directement, je pense que c'était pour me faire peur. Ça a marché ! Mon cœur s'est emballé, j'étais mal. J'ai répondu comme quoi je n'avais pas eu de problème avant, je lui ai rappelé toutes les missions dégueu que j'ai acceptées depuis 3 ans pour eux et que c'était injuste de me cataloguer sur une seule mission. Vers la fin de la discussion, vu qu'il a vu que j'en voulais, il s'est peut être dit qu'il y allait un peu fort et alors il m'a dit qu'ils allaient en parler à leur topo de fin de semaine. [...]

Après ils m'ont amené dans un bureau isolé. J'ai appris que j'avais un « point rouge ». Ça veut dire que t'es sur la sellette. Ils m'ont dit de ne plus jamais quitter une mission en cours. Que c'était ma deuxième et dernière chance parce que c'était la première fois en plusieurs années de travail pour

¹ A son retour d'Espagne, Matthieu m'a contacté pour m'expliquer cette mésaventure qui selon lui « résume ce que c'est que d'être intérimaire ». Ce deuxième entretien a été l'occasion d'approfondir certaines réflexions déjà abordées alors que nous réalisions une mission en tant que manœuvres (et durant le premier entretien).

eux. Ils m'ont rappelé 2 mois après et il ne m'a même pas reconnu, il m'a dit : « bonjour, vous désirez ? Vous êtes qui ? ». [...]

Mais au final, j'étais content. J'avais vidé mon sac, sans hausser la voix, en leur expliquant ce qu'il c'était vraiment passé, qu'on m'a changé de mission sans me consulter alors qu'on m'avait parlé de CDD. Je ne t'ai pas dit mais, à Décathlon, ils étaient tellement satisfaits qu'ils m'ont proposé de poser ma candidature à l'entretien quand je rentrerai de Barcelone. Enfin, je leur [à l'agence] ai juste dit qu'ils étaient contents de moi. Tu sais ce qu'ils m'ont répondu ? « En intérim, il ne faut pas rêver », qu'il fallait ramer pour avoir un CDD et de ne pas se fier aux dires des entreprises. Mais sans reconnaître qu'ils n'avaient pas pris en compte mon avis. Le mec, là il a cassé le mythe, c'est ce que je voulais entendre depuis des années. Il a dit directement que l'intérim ce n'est pas l'embauche ou « aller vers un vrai travail », ce n'est pas comme à la télé quoi. »

Lors de ce deuxième entretien, Matthieu souhaitait insister sur sa mésaventure. Si j'ai choisi d'en livrer un extrait conséquent c'est qu'il est rare que les intérimaires décrivent ces moments avec autant de détails. Plusieurs aspects de la condition de travailleur temporaire peu qualifié sont abordés.

En premier lieu, nous pouvons constater que des logiques différentes sont à l'œuvre en fonction des desseins des protagonistes. Le commercial d'intérim doit satisfaire une commande pour un client important : le chantier sur lequel Matthieu travaille sera forcément temporaire alors que la grande surface est susceptible de faire appel à l'agence assez régulièrement. Après avoir affecté dans l'urgence un intérimaire, il importe à l'agence d'intérim qu'il effectue le contrat jusqu'à son terme, satisfaisant ainsi les exigences de l'entreprise cliente. A l'inverse, Matthieu souhaite adapter son emploi du temps en fonction des projets qu'il nourrit (partir en Espagne). De ce fait, il tient à s'assurer de la durée des contrats qu'il accepte afin d'éviter de partir avant leur terme.

Nous arrivons au deuxième point : il n'est pas souhaitable de quitter une mission en cours. Cette règle, qui est ici explicitement énoncée, va à l'encontre d'un discours qui voudrait que les intérimaires soient libres¹ de travailler et de s'arrêter quand bon leur semble. Lorsque les employés de l'agence ont de la main d'œuvre et du temps, ils s'assurent généralement que l'intérimaire sollicité sera en mesure d'aller au terme de son contrat. Pour être plus précis, il s'agit d'identifier quels intérimaires sont susceptibles d'interrompre² une mission potentiellement longue, étant donné que sa durée exacte n'est que rarement connue à l'avance.

¹ Voir l'encadré « L'intérim et la publicité », pp.543-546.

² C'est le cas des étudiants à chaque rentrée scolaire, par exemple.

Pris par l'urgence de la commande, l'employé n'a pas pris en compte les réserves de Matthieu. Cet ensemble de facteurs a débouché sur un abandon de poste, non pas instantané mais progressif car l'intérimaire impliqué a tenu à prévenir toutes les parties concernées avant son départ. En dépit de sa franchise, l'intérimaire sera ouvertement critiqué et sanctionné (le « point rouge »). S'en suit une série de « mise au point », le travailleur temporaire met en avant son honnêteté et les épreuves qu'il a supportées sans rechigner pour satisfaire l'agence qui, de son côté, lui reproche de ne pas avoir atteint *ses*¹ objectifs.

Enfin, Matthieu tire une conclusion plus générale de cet épisode. Les employés de l'agence lui ont dit explicitement ce qu'il pressentait depuis « *des années* » : l'insertion des intérimaires n'est pas une de leurs priorités, l'accès à un emploi durable n'est jamais garanti, un intérimaire ne doit jamais quitter une mission de son propre chef pour quelque raison que ce soit. Au travers des propos qui ont été tenus à cette occasion, le « *texte caché* » (pour reprendre le concept de James Scott²) s'est révélé sans ambages. Matthieu s'est dit « *soulagé* » d'avoir pu s'exprimer mais surtout d'avoir entendu un discours qui coïncide avec ce que pensent et disent nombre d'intérimaires « en coulisse ». L'anonymat dont il sera l'objet quelques mois après vient appuyer son sentiment de faire partie d'une masse de travailleurs interchangeables qu'il s'agit de déplacer en évitant les contre-rythmes. Ces travailleurs ont néanmoins des raisons personnelles, qu'ils estiment valables, à mettre en avant pour justifier leurs défections.

LES MODALITES DE LA DEFECTION

Comme nous l'avons vu avec le récit de Matthieu, ces défections surviennent généralement lorsque l'affectation ne correspond pas aux critères d'acceptabilité des intérimaires. La plupart du temps, cette ultime option se révèle dommageable pour l'agence, qui risque de perdre une entreprise cliente à la suite d'une défection, mais aussi pour l'intérimaire qui perd son emploi et se voit pénalisé en retour.

Pour limiter les dommages éventuels, les commerciaux d'intérim encouragent les travailleurs temporaires à exprimer leurs doléances afin d'anticiper leurs éventuels abandons de postes. Un intérimaire qui prévient son agence qu'il risque de quitter sa mission avant son terme peut

¹ Il est frappant de constater le glissement qui s'opère en confondant les objectifs de l'intérimaire avec ceux de l'entreprise de travail temporaire. Danièle Linhart écrit : « *Le management moderne a en effet besoin que les salariés s'associent sans états d'âme aux modalités de leur propre mise au travail et de l'exploitation des ressources qu'ils représentent pour les rendre réellement efficaces* ». LINHART Danièle, 2011. Op. cit., p.96

² SCOTT James, 2008. Op. cit.

être remplacé rapidement par un autre temporaire de la même agence plutôt que d'une enseigne concurrente. Cyril (intérimaire de 29 ans) dit à ce propos :

« Ils nous disent de les prévenir si ça ne va pas. Mais c'est pour éviter la casse : pour te convaincre de rester un petit peu plus ou te faire la morale, des fois, te menacer. En fait, ils prennent les devants, ils veulent avoir une longueur d'avance au cas où [l'intérimaire quitte son poste] ».

Pour cet intérimaire, les employés de l'agence cherchent à connaître les réclamations de leur main d'œuvre afin de prévenir, voire d'empêcher, les éventuelles défections. Et, le cas échéant, les commerciaux pourront limiter les perturbations suscitées par ce départ prématuré¹.

Toutefois, ces démissions ne peuvent pas toujours être anticipées. Et certains intérimaires n'hésitent pas à mettre un terme à leurs contrats lorsqu'une fois sur place leur activité s'écarte de la mission qu'ils avaient initialement acceptée. Ces fins de missions, qui restent rares, peuvent survenir dès les premières heures ou après plusieurs mois passés à travailler dans la même unité de production. Voici quelques exemples :

Diego (30 ans) n'est resté qu'une journée à la vaisselle d'IPRA parce qu'il pensait effectuer une mission de « préparateur ». Il déclara : *« je ne sais pas si c'est Manpower ou eux [l'entreprise utilisatrice] qui se sont foutus de moi, mais je n'avais pas « signé² » pour ça. »*

Olivier (43 ans) a décidé de quitter une mission à cause de conditions de sécurité insuffisantes : *« J'ai fait de la manutention de fenêtres, ils m'avaient pas dit que c'était risqué et c'était pas considéré pour nous comme un poste à risque. Ils m'avaient juste dit qu'il y avait peut être un CDI à la clé, alors j'avais voir. J'essaie quoi. Là bas, carnage, au bout de 10 minutes tu t'ouvres la main en deux. Alors je suis allé voir le gars, j'ai dit signe-moi ma feuille, je me casse, quoi... On m'avait dit que c'était de la manutention pas du montage. »*

Ronan (26 ans) est sorti d'une usine de conditionnement au bout de quelques minutes parce qu'il avait répété avec insistance à son agence qu'il ne ferait *« plus jamais un travail à la chaîne »*. Au cours d'une autre mission en tant que postier, il décida de partir

¹ Lorsque pour des raisons universitaires je dû mettre un terme à ma mission aux « Absolus », un commercial d'intérim me répéta à plusieurs reprises : *« Prévenez les surtout, pour qu'ils nous rappellent pour vous remplacer si le poste est vacant. »* Après avoir « prévenu », bien à l'avance et à plusieurs reprises, mes collègues et le responsable d'atelier, je fus convoqué dans le bureau de la DRH (pour être sermonné) où j'appris que Manpower les avait rappelés à plusieurs reprises afin de s'excuser et de proposer un *« intérimaire un peu plus sérieux »*.

² Je mets des guillemets pour l'expression car les intérimaires ne signent leurs contrats qu'après s'être rendu dans l'entreprise utilisatrice.

après s'être senti floué sur ses horaires : « *A force de me changer mes tournées, j'ai compris que je ne finirais jamais à l'heure. Alors je suis parti.* » Josselin (24 ans) quitta une mission similaire pour les mêmes raisons.

C'est un changement d'emploi du temps qui poussa Julie (26 ans) à mettre un terme à son contrat dans une usine de conditionnement, au bout de plusieurs mois : « *Si j'acceptais, je ne pouvais plus ni emmener ma fille à l'école ni venir la chercher. Ma mère me la garde un peu mais moi je ne l'aurais plus vue. Comme ils s'en foutent des intérimaires, ils ne m'auraient pas changé d'horaires alors je leur ai dit de signer ma feuille. Je n'ai pas eu les IFM [indemnités de fin de mission] mais à Intérima, la fille, elle a compris et elle m'a rapidement trouvé ce poste à Robertet.* »

Nous pouvons ainsi constater que les abandons de postes apparaissent principalement lorsque les intérimaires estiment que la mission qu'ils effectuent ne correspond en rien à leurs attentes et que, de ce fait, les employés de l'agence n'ont pas pris en compte leurs réclamations.

Partir sur un « coup de tête »

La résiliation du contrat de travail temporaire est généralement motivée par l'espoir de trouver une mission plus avantageuse ou résulte de modifications survenues dans le contexte de travail. Plus rarement, les intérimaires choisissent de quitter sur le champ la mission qu'ils effectuent suite à une proposition plus intéressante d'une enseigne concurrente¹. Il ne s'agit pas tant de « se vendre au plus offrant » que de trouver de meilleures conditions de travail plus acceptables. La rupture de contrat vise généralement à améliorer sa situation (ou du moins à mettre un terme à une situation que l'intérimaire ne souhaite plus supporter). Catherine Faure-Guichard souligne très justement :

« Dans les entreprises utilisatrices elles-mêmes, qui « réservent » un certain nombre de postes, les plus difficiles du point de vue des conditions de travail, aux intérimaires, le constat est fait du fort turn-over de la main d'œuvre surtout non-qualifiée, et de la difficulté de recruter des « intérimaires stables » : mais peut-on en même temps imposer la mobilité aux individus et s'étonner de leur instabilité ?² »

Les démissions s'observent le plus souvent au cours des missions dites « peu qualifiées », où les tâches sont dénigrées au même titre que les travailleurs qui les effectuent : perçus comme interchangeables ce sont alors eux qui obligent les entreprises à leur trouver des remplaçants.

¹ Nous l'avons vu au Chapitre 9 avec les SMS.

² FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.165.

Le plus souvent, ces intérimaires déclarent être partis sur un « *coup de tête* » ; comme me l'explique Ronan (27 ans) :

« Ce matin-là, je n'avais pas le moral. Il faisait encore nuit, le gris du sol en béton, le bruit de la machine, le mauvais café, le décor... Tu vois, l'ambiance « usine », de bon matin : charge un container, coupe-toi avec une barre d'aluminium. J'ai réalisé que je vivais ça depuis 6 mois, sans la moindre reconnaissance et pour un salaire de merde. Je suis allé voir David [permanent du matin à Profalu], je lui ai dit que je partais, que je n'attendais même pas Louis [alors responsable du « Brut »]. Et je suis parti. Je suis directement allé à Manpower, parce que je savais qu'avec Adecco [l'agence de Ronan pour cette mission] ce serait compliqué. De toute manière, je n'avais pas d'avenir dans cette usine. »

Ronan exprime ici sa lassitude d'effectuer un travail contraignant et répétitif dont il veut s'échapper. Nous pouvons raisonnablement penser que les sentiments qu'il éprouve sont partagés par ses collègues permanents. Au cours de mon terrain à Profalu, plusieurs ouvriers « résidents » ont démissionné pour des raisons similaires. Ils ont dû cependant poser un préavis de départ avant de pouvoir quitter les lieux¹. Tous ont mis en avant que leurs salaires ne suffisaient pas à les retenir et que tout espoir de progression hiérarchique était vain. Ronan évoque des raisons assez proches à propos de son « *avenir* » dans cette unité de production qui ne l'embauchait toujours pas après 6 mois d'intérim au sein du « Brut ». Pour lui, il était préférable de tenter sa chance ailleurs, malgré la stabilité et la longévité de son embauche temporaire. Et bien que son départ lui soit préjudiciable auprès de son agence, il a pu partir immédiatement. Dans ce cas précis, Ronan a réagi à des contraintes que les titulaires éprouvent eux aussi, toutefois son régime d'emploi a pu favoriser l'abandon de poste. Et il n'a pas donné de véritables justifications à ses collègues et, encore moins, à son agence. Ce genre de défection contribue à nourrir le discours des ouvriers permanents sur les avantages de l'intérim (du type « *en intérim vous pouvez partir quand bon vous semble* »).

Nous venons de voir que, de temps à autre, les intérimaires « désertent » leurs affectations à cause des conditions de travail qu'ils ne souhaitent pas endurer davantage. Nous pouvons

¹ Juridiquement les intérimaires doivent également respecter un préavis, sauf accord des parties, « *dont la durée totale est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus* » (lorsque le terme du contrat est précisé) ou « *de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas* » (art. L.124-5 du Code du Travail). Sur le terrain, aucun intérimaire n'avait connaissance de ces dispositions juridiques. Prévenir l'entreprise utilisatrice et, surtout, l'agence d'intérim est considéré comme suffisant pour éviter d'éventuelles sanctions. Il est rare que les intérimaires sachent qu'ils bénéficient d'une période de préavis lorsqu'ils sont révoqués soudainement. De ce fait, la plupart estiment que si l'on peut se séparer d'eux à tout moment, ils peuvent en retour quitter l'entreprise qui les emploie tout aussi facilement.

observer des mécanismes similaires à propos des rapports hiérarchiques. Ainsi, il arrive que des intérimaires refusent de se conformer à un mode de relation qu'ils trouvent trop pesant. De plus, le régime d'embauche des intérimaires induit un statut de travailleur subordonné que beaucoup supportent mal. Les travailleurs temporaires sont généralement très isolés pour faire face à une autorité excessive. S'ils sont les seuls intérimaires, dans un service ou sur un chantier, leur position de travailleurs « périphériques » (c'est-à-dire ne faisant pas réellement partie des effectifs de l'entreprise) et « temporaires » (c'est-à-dire « de passage » et placés dans une insécurité temporelle/contractuelle) n'offre pas un terrain propice pour bénéficier du soutien des salariés de l'entreprise utilisatrice. S'ils sont plusieurs intérimaires à subir une pression injustifiée, rien ne garantit non plus que ces derniers résistent collectivement : l'éventualité d'une révocation qui pourrait s'appliquer à un ou plusieurs intérimaires récalcitrants ne favorise pas les formes de solidarité qui peuvent parfois naître chez les ouvriers permanents¹. La plupart du temps, les intérimaires n'auront d'autre choix que de quitter d'eux mêmes leurs missions pour ne plus subir un traitement qu'ils estiment dégradant. Un « détail », un ordre de trop, une tâche supplémentaire ou une interruption malvenue vont précipiter le départ des travailleurs temporaires.

Ricardo (28 ans), récemment embauché dans l'équipe du soir à Profalu, revient sur son expérience en tant qu'intérimaire pour décrire cette configuration : « *En intérim, je suis parti qu'une seule fois avant la fin. Je faisais une mission comme chaudronnier, c'est mon métier à la base. Mais dans cette boîte j'avais toujours quelqu'un sur mon dos. Le chef venait tout le temps pour me presser, alors que les mecs de la boîte ils ne travaillaient pas plus que moi. Un jour, j'étais déjà bien saoulé, il m'a dit de finir vite pour aller souder d'autres trucs. J'ai répondu : « t'as qu'à le faire toi-même ». Et je me suis tiré. »*

Pour expliquer ce départ, Ricardo parle « d'accumulation » : las de supporter des réflexions et des ordres qu'il trouvait injustifiés, il a décidé d'écourter son contrat. Il évoque également une différence de traitement entre les salariés permanents et temporaires qu'il juge disproportionnée et injuste.

Enrique, un jeune intérimaire de 18 ans, m'a fait part d'un épisode similaire lorsqu'il travaillait à la plonge d'un centre de vacances : « *Au VVF, je partais tous les jours en retard. Ça faisait 3 mois que j'étais là bas. J'étais consciencieux et tout. Je ne me plaignais jamais. Mais ma chef venait toujours me faire des reproches. Un jour, elle m'a*

¹ Comme nous l'avons vu dans la seconde partie de cette Thèse.

carrément crié dessus. J'ai enlevé mon tablier, je lui ai donné. Elle était du genre : « qu'est ce qui se passe ? ». Etonnée quoi. [Rires] Je suis parti. Je n'ai même pas pris ma feuille d'heures, mais c'était un lundi en début d'après-midi. Ils ne m'ont jamais payé ces 4/5 heures de travail, mais bon. Je leur ai fait cadeau d'une demi-journée quoi. Mais il fallait que je m'en aille, j'aurais fini par tuer quelqu'un. »

Si Enrique a littéralement « rendu son tablier » c'est que lui aussi ne supportait plus les reproches d'un supérieur. Comme beaucoup d'autres intérimaires, il estime que ses efforts et ses concessions ne lui ont pas apporté le minimum de considération qu'il pensait mériter. Ainsi, nombre d'intérimaires décident d'abandonner leurs missions en cours lorsqu'ils estiment qu'il n'existe plus d'arrangements ou d'alternatives possibles pour mettre fin à un conflit latent. Dans un article sur l'ingénierie automobile, Luce Goussard montre que les défections apparaissent souvent lorsque les salariés ne trouvent pas d'interlocuteurs en cas de conflits¹. L'auteure souligne à juste titre que les abandons de postes, temporaires ou définitifs, sont généralement plus pénalisants pour le salarié que pour l'entreprise et, de ce fait, ne peuvent être considérés comme résistances.

Pourtant, les intérimaires manifestent le plus souvent une forme de fierté lorsqu'ils décrivent ces épisodes. Il est également frappant de constater que ces « histoires » de défections soient plus présentes dans les discours que dans les faits. En effet, les travailleurs temporaires en parlent régulièrement entre eux lorsqu'ils sont en mission et systématiquement lors des entretiens. A croire que les intérimaires quittent leurs lieux de travail dès que celui-ci ne leur convient plus. Toujours est-il que lorsqu'on les questionne sur le nombre de fois où ils sont partis avant l'issue de leurs contrats, mes interlocuteurs considèrent que ces départs n'ont été que de rares exceptions au regard de leurs trajectoires. Par exemple, Ronan (27 ans) et Florent (28 ans) ont stoppé leurs missions à quatre reprises alors qu'ils ont mené plusieurs dizaines de contrats temporaires à leur terme. Et sur l'ensemble des intérimaires rencontrés au cours de cette recherche, ces deux intérimaires peuvent être considérés comme les plus « volages » si l'on se réfère à leurs départs volontaires, sans autres motifs qu'une forme « d'insatisfaction ».

¹ GOUSSARD Luce, 2008. « Le consentement limité au travail. Résistance et consentement des salariés dans l'ingénierie automobile », *Tracès*, n°14, pp.175-194. Pour Richard Sennett, les jeunes travailleurs, à défaut d'expérience et de statut dans les entreprises, sont davantage enclins à partir plutôt qu'à résister : « *Quand ils sont mécontents, les jeunes travailleurs, plus souples, privilégient la défection ; plus critiques, les plus âgés expriment leur insatisfaction.* » SENNETT Richard, 2006. Op. cit., p.85.

La plupart des temporaires « permanents¹ » n'ont quitté qu'une ou deux missions en plusieurs années d'intérim suite à un conflit ou à une situation de travail jugée insupportable. Dans ce contexte, comment se fait-il que ces récits qui relatent des abandons de poste soient si récurrents chez les intérimaires et très présents parmi les permanents alors qu'ils ne sont qu'exceptionnels au quotidien ? Si ces défections pénalisent les intérimaires, comment se fait-il qu'elles constituent un acte valorisé et valorisant dans les discussions informelles ? Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de revenir sur ce qu'est l'expérience des travailleurs temporaires au sein même des unités de production qui les emploient provisoirement.

Une réponse à la subordination ?

Il ne suffit pas d'invoquer la subordination contractuelle des intérimaires pour comprendre leurs postures vis-à-vis de ces défections. Rien ne justifie « rationnellement » que ces travailleurs trouvent à se réjouir de ces ruptures de contrats qui les pénalisent financièrement et rendent l'accès à l'emploi encore plus difficile. C'est dans le vécu de la subordination dans ce qu'elle a de plus quotidien que nous pouvons trouver des éléments qui permettent d'analyser ce type de conduites. Nous pouvons le constater lorsque les intérimaires parlent de leurs ruptures volontaires de contrat :

« J'ai dit stop, je les ai laissés en plan. J'étais fier de moi en repartant. Pourquoi j'étais fier ? Parce que, pour une fois, je ne me suis pas laissé faire. Je les ai plantés là comme des cons, ils étaient dans le jus en plus. Mais ils l'ont bien cherché. » (Nico, 23 ans)

« Si les autres [intérimaires] veulent être traités comme des moins que rien, qu'ils veulent se casser la santé, ça ne me regarde pas. Tant mieux pour eux. Moi, j'ai déjà donné et je suis parti sans regrets. » (Olivier, 43 ans)

« D'habitude, il faut dire « amen » à tout. Faire tout ce qu'ils veulent sans rien demander. Là, quand tu refuses et que tu te casses... [Profonde inspiration] ça fait un bien... » (Ricardo, 28 ans)

« Pour une fois, c'est moi qui ai choisi. On ne m'a pas viré, je suis parti. Ça fait une grande différence ! » (William, 24 ans)

Mes interlocuteurs parlent avant tout de leur quotidien dans les unités de production lorsqu'ils évoquent leurs rares défections volontaires. La condition ordinaire de travailleur temporaire ressort avec force au travers de ces récits relatant un événement exceptionnel. Ainsi, les

¹ C'est-à-dire des travailleurs qui occupent ce régime d'embauche aussi longtemps qu'une autre opportunité ne se présente.

intérimaires établissent généralement un lien de causalité entre le fait d'occuper une place subalterne *dans la durée* et leur décision *soudaine* de mettre d'eux-mêmes un terme à leurs contrats. L'abandon de poste est présenté comme un moyen d'interrompre, de refuser, voire de riposter à la subordination quotidienne. Si certains intérimaires insistent sur les effets de leurs départs sur le travail de leurs collègues, c'est qu'ils peuvent y voir un moyen de se venger du traitement qui leur a été accordé. Ils disent régulièrement que certains, parmi leurs collègues permanents ou leurs chefs, l'ont « *bien mérité* ». Ces défections peuvent être considérées comme une des conséquences de la position sociale minorée qu'occupent les intérimaires au sein des entreprises utilisatrices. Ce qui se confirme lorsque d'autres mobilisent les conditions de travail dégradées pour justifier leurs départs.

Nous avons vu (tout au long de cette Thèse) que les temporaires doivent habituellement faire preuve de déférence et doivent exécuter sans rechigner les tâches que les employés leur délèguent s'ils souhaitent que leurs missions durent. Placés dans une position d'insécurité, les intérimaires sont régulièrement obligés de réprimer leurs sentiments et leurs ressentiments pour éviter le renvoi. Frustrés sur leurs lieux de travail de ne pouvoir rétorquer à certains propos (qui peuvent aller de la plaisanterie à la brimade) et à certains ordres injustifiés, leur départ représente l'ultime moyen « d'avoir le dernier mot ». Une victoire « à la Pyrrhus » qui coûte un emploi mais qui permet de sauvegarder son honneur. La fin de mission, tant redoutée habituellement, devient pour les intérimaires une occasion de prouver qu'ils ne sont pas corvéables à merci. De sanction subie, l'arrêt de mission choisi devient une menace qui se retourne contre ceux qui d'ordinaire la mobilisent¹. C'est le fondement même de leur subordination, à savoir l'insécurité temporelle, qui s'effondre lorsque les intérimaires mettent d'eux-mêmes fin à leurs contrats. La menace de la révocation perd sa capacité d'affecter et la sanction immédiate n'est plus applicable, du moins, sur le lieu de travail².

Débarassés du poids de la révocation, l'événement qui demeure habituellement angoissant, ici, « *soulage* », permet de « *vider son sac* », « *fait du bien* », etc., pour reprendre quelques-uns des termes employés par mes interlocuteurs lors des entretiens. La récurrence de ces mots exprimant un sentiment de « délivrance » est significative de la coercition concrète qui s'exerce par le biais de ce régime contractuel. Malgré les conséquences de leurs défections, les intérimaires estiment généralement qu'ils n'ont fait que raccourcir une échéance

¹ Nicolas Jounin écrit à ce propos : « *Même dans des conditions extrêmes de marchandisation de la force de travail et d'assujettissement des travailleurs (mais peut-être faut-il dire : surtout dans ces conditions), la défection des salariés constitue une épine dans le pied des capitalistes* ». JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., p364.

² Comme nous l'avons vu, une défection reste pénalisante au niveau de l'agence.

inévitables. Par exemple, William (24 ans) déclare : « *si je n'étais pas parti ce jour là, ils m'auraient peut-être viré le lendemain* ». Après coup, le caractère temporaire de leurs contrats vient appuyer leurs justifications : « *de toute manière, ça s'arrête tôt ou tard, autant choisir le moment, non ?* » me dira Fouad (25 ans). Exprimant l'arbitraire de la temporalité intérimaire, ces formules récurrentes peuvent être considérées comme de véritables « défenses psychologiques » qui apparaissent comme un moyen de conjurer le sort¹. La possibilité de se retirer correspond pour nombre d'entre eux à une forme d'inversion des rapports de forces. Faire le choix, si coûteux soit-il, d'abandonner son travail permet de convertir la soumission habituelle en indocilité. Les intérimaires font ainsi l'expérience particulière qui consiste à se sentir maître de son temps et de ses actions.

Il faut néanmoins nuancer ce dernier aspect. Si les intérimaires ont massivement insisté sur le « bien être » provoqué par leur décision de partir en cours de mission, ils ont également exprimé quelques regrets, surtout lorsque la défection en question était récente. Le récit de Ronan à propos d'un second abandon de poste en tant qu'intérimaire en témoigne :

Après avoir quitté sa mission (réalisé par le biais de l'entreprise de travail temporaire Adecco²) sur une chaîne de conditionnement, Ronan (27 ans) m'a dit : « *sur le coup, j'étais content, je me sentais bien. Je me suis dit : « je rentre chez moi, je me recouche, je vais un peu glander... » Mais au bout de dix minutes, je tournais en rond. J'ai appelé Manpower, parce que je savais qu'Adecco allait m'appeler d'ici peu et que ce serait pas bon pour moi. Bref, j'étais pas tranquille quoi. Je pensais déjà à retrouver du travail, parce que niveau thunes j'étais un peu court pour attendre trop longtemps. Mais Manpo' n'avait pas de mission. Je suis allé à Adecco ramener ma feuille d'heures et, comme prévu, c'était mort pour moi. Enfin, je ne regrette pas mais quand même... J'aurais peut-être dû attendre un peu plus. »*

Ici, plusieurs sentiments se mêlent, allant de la joie au regret *via* la préoccupation. Ronan est dans un premier temps satisfait de sa décision et compte bien profiter du temps « libre » qui devrait en résulter. Revenu dans un contexte familial, les premiers doutes de Ronan apparaissent : retrouvera-t-il un emploi assez rapidement ? Sera-t-il lourdement pénalisé par son agence ? Ne valait-il pas mieux prendre sur soi et quitter cette mission à un moment plus opportun ? Toute une série de questions l'empêchent de profiter sereinement de cet instant. Pour tenter d'y répondre et pour mettre un terme à la préoccupation qui en découle, Ronan

¹ Sur ce point voir : CLOT Yves, 1998. Op.cit., p.97.

² L'épisode en question est survenu deux ans après sa défection à Profalu. Période durant laquelle ses relations avec l'agence se sont stabilisées.

s'emploie immédiatement à retrouver un travail auprès d'une autre enseigne et tente de normaliser sa situation auprès de l'agence à qui il a fait « faux bond ». Lorsque ses craintes se confirment, cet intérimaire exprime, sans l'admettre complètement, quelques remords vis-à-vis de sa décision soudaine et irréversible. Si, durant l'entretien, Ronan ne dit pas ouvertement qu'il regrette sa décision, c'est parce qu'il ne la trouve pas illégitime. Il rajoutera un peu plus tard : « *si c'était à refaire, je le referais* ». Comme d'autres intérimaires dans la même configuration, Ronan a décidé à un moment précis de ne plus suivre les règles « temporelles » auxquelles les intérimaires doivent se conformer.

LA DEFECTION DES INTERIMAIRES : UNE MENACE POUR LA PRODUCTION ?

Nicolas Jounin compare à plusieurs reprises¹ l'intérim à un « *amortisseur* », notamment pour les entreprises sous-traitantes soumises à la variabilité de la production et des effectifs. La gestion externalisée d'une partie du personnel se réalise en fonction des plannings des entreprises utilisatrices. Cette mise à disposition en temps voulu, nécessite néanmoins un travail de fidélisation et de sélection de la main d'œuvre : « *Pour les instigateurs de l'intérim, il faut donc à la fois instituer la précarité et lutter contre les effets contre-productifs de celle-ci (absentéisme, défections, déloyautés en tout genre)*² ». Ainsi, l'auteur précise que l'intérim fournit aux entreprises une force de travail, basée sur « *une promesse de travail* », qui reste fondamentalement inséparable de leurs détenteurs : les intérimaires. La marchandisation de la force de travail rencontre ainsi quelques obstacles et fait face à quelques résistances de la part de travailleurs qui tentent de réduire leur soumission à cette forme d'emploi.

Pour conclure sur ce point, je souhaite aborder un dernier aspect, celui de l'usage « stratégique » que font les intérimaires sur les lieux de production de la possibilité de quitter une mission en cours. Lorsqu'un travailleur temporaire décide de partir sans prévenir, il perturbe l'organisation du travail. L'impact de son départ soudain aura diverses conséquences en fonction de son ancienneté mais surtout de la place qu'il occupe au sein de la production. Par exemple, un intérimaire formé sur une machine qui s'en va devra être remplacé par un autre travailleur capable de prendre le relais, c'est-à-dire, le plus souvent, un permanent qui a occupé ce poste par le passé³. De même, les membres d'une équipe de travail qui compte des

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.89, p.117.

² Ibid., p.118.

³ Les probabilités qu'un intérimaire, ayant exercé la fonction en question dans une mission passée (et sur le même appareil), soit envoyé par l'entreprise de travail temporaire sont minces. Ce qui n'est pas le cas des manutentionnaires ou des manœuvres, par exemple.

intérimaires « fidélisés » perdront automatiquement les nombreuses habitudes forgées dans la pratique, qui permettent de gagner du temps et de l'énergie, au départ de ces derniers. A l'inverse, la défection d'un intérimaire qui n'aura occupé un poste que durant quelques heures ou n'aura réalisé que quelques travaux « annexes¹ » à la production (rangements, déblaiement, manutentions ponctuelles et nettoyages divers, etc.) passera quasiment inaperçu. A des degrés divers et en fonction de configurations particulières, les conséquences d'un abandon de poste imprévu ne sont pas souhaitables pour les permanents et les responsables des entreprises utilisatrices à cause de l'accroissement d'activité qui en résulte (le travail que l'intérimaire n'effectue pas reste à faire). Il reste à déterminer si les intérimaires peuvent réellement se servir de la possibilité de se retirer sans préavis comme un moyen de pression crédible.

La distance entre la parole et l'acte

Sur le terrain, j'ai souvent entendu mes collègues temporaires dire qu'ils allaient partir. Ces déclarations sont rarement tenues en présence de leurs collègues permanents et encore moins en face des chefs, mais sont fréquentes lorsque les intérimaires sont entre eux. Par exemple :

Alors que nous² étions dans un container rempli de détritiques afin d'en extirper les objets métalliques, Cyril (intérimaire de 29 ans) déclara : « *j'en ai marre ! S'ils continuent à nous faire faire des trucs comme ça je pars direct !* ». Et son collègue intérimaire (Nicolas, 19 ans) rajouta : « *si tu fais ça, je viens avec toi. Je me suis encore niqué le genou avec un bout de ferraille : regarde, je saigne. On m'avait dit qu'en intérim il y aurait des missions pépères mais... c'est que ma troisième... mais c'est la misère. A chaque fois, je me suis fait mal quelque part !* »

Ces deux intérimaires finiront leur journée et se porteront volontaires pour réaliser des heures supplémentaires. Ce type de discours survient généralement lorsque le travail devient trop épuisant, après une remontrance ou une humiliation. Ici, c'est la tâche qui provoque l'agacement des intérimaires : trier, à main nues et dans des déchets « organiques³ », des racks et autres étagères métalliques enchevêtrées. Viennent s'ajouter l'éraflure de l'un d'entre eux

¹ Mon usage des guillemets vise à nuancer la minimisation de la valeur de ces travaux qui restent indispensables mais ne s'inscrivent pas dans un savoir-faire de métier stabilisé et reconnu. Ces tâches sont ponctuellement réalisées par des ouvriers aux statuts et fonctions identifiables ; mais aucun ouvrier, hormis intérimaire, ne les effectue à longueur de journée. Voir la première partie de cette Thèse.

² C'est-à-dire les 4 derniers intérimaires restant sur une douzaine, après une nuit de travail passée à déplacer des matériaux.

³ Principalement des restes de la nourriture consommée par les ouvriers du chantier et des employés du magasin (épluchures, marc de café, liquides divers issus de cannettes et de gobelets, etc.)

associée à la dépense d'énergie nécessaire afin d'extraire ces objets d'un environnement salissant. Ainsi, la volonté de quitter les lieux apparaît généralement sur le coup de l'énervement, de la fatigue ou de la lassitude mais permet également d'instaurer de la distance vis-à-vis de l'activité exercée. Ces propos tenus entre pairs sont rarement mis en application et se contentent d'exprimer un mécontentement partagé. Les contraintes communes des subordonnés « *sont le ferment de la colère, de l'indignation, de la frustration et de la bile ravalée qui, toutes, nourrissent le texte caché* » selon James C. Scott¹. L'auteur insiste sur ces moments durant lesquels les dominés expriment, « en coulisse² » et en sûreté, l'expérience de la domination. Toujours est-il que ce discours reste le plus souvent « *le substitut d'un acte d'affirmation entrepris directement à la face du pouvoir*³ ». Et de telles déclarations sont rarement mises en actes.

○ Irremplaçables ?

Il arrive cependant que les intérimaires évoquent l'éventualité de leurs départs en présence d'ouvriers embauchés de manière permanente. Dans le quotidien d'une mission de plusieurs semaines, des relations d'amitié, de familiarité, mais aussi de rivalité et d'animosité peuvent naître entre salariés aux statuts différents. Avec la fréquentation prolongée, la parole se fait plus libre et les intérimaires stabilisés auront moins tendance à censurer leurs propos. Il y a donc plus de chances que les intérimaires tiennent des discours mettant en jeu leur probable défection, sur le coup de l'énervement par exemple. William (intérimaire de 24 ans) en témoigne :

« Depuis le début de la matinée, il [le permanent avec qui William travaillait en binôme] m'asticotait. Il me faisait des réflexions, me parlait mal. Au bout d'un moment le ton commençait à monter, vu que je ne me laissais pas faire. Je lui ai dit : « Tu sais, je n'ai pas grand-chose à perdre moi. Des boulots de merde comme celui-là, je peux m'en passer ! Ce ne sera pas difficile de trouver mieux, alors lâche-moi un peu. » Ça a marché même si j'ai pris des risques. Mais je le connaissais bien alors je me suis permis. »

William reconnaît volontiers que ses propos auraient pu conduire à un renvoi pur et simple. Sans croire totalement à son propre discours, il a montré qu'il se refusait à supporter plus longtemps la situation. Le ton péjoratif qu'il a employé pour décrire son activité n'était

¹ SCOTT James, 2008. Op. cit., p.127

² Sur l'analyse du discours « en coulisse », je renvoie aux travaux, bien connus, d'Erving Goffman (1973. Op. cit.).

³ SCOTT James, 2008. Op. cit., p.130.

probablement rien d'autre qu'une provocation pour répondre au traitement dont il s'estimait victime¹. S'il a pris le risque d'évoquer son départ probable, c'est pour opposer une résistance face à l'attitude de son partenaire permanent. L'intérimaire s'est volontairement mis en danger tout en espérant poursuivre sa mission. L'interconnaissance et les relations nouées avec le titulaire ont joué un rôle non négligeable sur les chances de réussite de sa tactique périlleuse. Car, comme nous allons le voir à présent, la familiarité ne suffit pas toujours, il faut également que le moment choisi soit opportun pour que la manœuvre soit efficace. Deux exemples de terrain issus d'une mission prolongée à Profalu me permettront de préciser ce point :

Durant une journée pénible, dans une période de dégradation des relations entre les salariés de l'entreprise², Gregory (21 ans) excédé par une surenchère de travaux à effectuer lança : « *si ça continue comme ça, moi je me casse !* ». Aucun employé ne releva les propos de cet intérimaire, habituellement réservé, présent depuis plus de 6 mois dans l'usine. Seul un ouvrier permanent (Laurent, 29 ans), reviendra sur l'épisode quelques jours plus tard. Il dit à l'intérimaire : « *eh beh ! Tu t'es fâché l'autre jour. T'étais énervé. Non, mais, je te taquine. N'empêche que t'as eu raison ! Mais si tu parlais à ce moment-là, on était tous mal barrés. Ça nous aurait bien mis en galère.* »

Dans la déclaration de Gregory pointe la possibilité d'une rupture. Son annonce signale à l'auditoire qu'il envisage de quitter brutalement sa mission si la situation persiste. Une telle déclaration possède avant tout un caractère informatif : on peut y voir aussi bien une attitude de défiance qu'un moyen d'exprimer aux autres certaines limites à ne pas franchir. Si, sur le coup, personne n'a repris l'intérimaire c'est que sa « menace » était crédible au moment précis où elle a été prononcée. Le départ de l'intérimaire aurait eu de fâcheuses conséquences sur le travail de tous. Il aurait été difficile de remplacer Grégory, habitué aux tâches quotidiennes et possédant un savoir-faire stabilisé, par un autre temporaire qui, peu familiarisé, aurait été sans doute moins efficace. Cette configuration permet à l'intérimaire de

¹ Des ripostes de ce type sont ambivalentes : visant à dénigrer l'activité des autres, parce qu'elle n'est soi-disant « que temporaire », ces déclarations participent également à la dévalorisation de l'activité que l'on réalise tout de même. D'autant plus que les intérimaires seront généralement cantonnés à effectuer ce type de tâches pendant un moment. Comme le souligne le psychologue Yves Clot : « *il n'est pas rare de rencontrer des postures de « bravades » ou de « cynisme » qui ne sont peut-être rien d'autre que des formes inversées de mécontentement de soi ou, plus simplement, le moyen de reprendre la barre sur son destin* » (1998. Op. cit., pp.97-98). Toutefois, l'efficacité de ce discours en tant que défense psychologique diminue à force de le répéter de mission en mission et a forcément des incidences sur le sujet lui-même et sur la relation qu'il établit avec les autres (Ibid.).

² Il y avait alors des conflits entre l'encadrement proche et les permanents sur des erreurs de commandes qui rejaillirent sur les intérimaires pour qui le travail s'intensifia. En plus de leurs fonctions habituelles, ils durent effectuer seuls le déchargement des camions et nettoyer l'atelier, durant une canicule estivale.

« résister facilement à des tentatives de coercition en menaçant de se retirer », pour reprendre les termes de Mary Douglas¹ (lorsqu'elle s'interroge sur les facteurs de la coopération au sein des groupes sociaux).

Toutefois, ces conditions d'énonciation sont rarement réunies. La plupart du temps, l'évocation d'une défection n'est pas considérée comme une menace véritablement crédible. Ainsi, l'intérimaire peut feindre l'indifférence quant à son destin au sein de l'unité de production, manifester son mécontentement et parfois invoquer la possibilité d'être employé ailleurs et dans de meilleures conditions. Toujours est-il que le travailleur temporaire prend le risque de rencontrer à son tour l'indifférence de ses responsables qui vont souligner l'insignifiance de la défection en rappelant à l'intérimaire qu'il pourra être remplacé sur le champ par d'autres candidats qui seront ravis de prendre sa place. Généralement, le rapport de force qui s'instaure n'est que rarement à l'avantage des intérimaires comme nous allons le voir dans ce deuxième extrait :

Quelques mois après l'annonce de Grégory, dans la même usine et durant une période d'activité « normale », Alban (intérimaire de 29 ans) fit part à ses collègues permanents d'une exaspération similaire et prononça à son tour le même type d'ultimatum, à savoir : partir si les conditions de son travail ne s'amélioraient pas. Louis (alors responsable du « Brut »), entendit les propos de l'intérimaire et lui répondit sur le champ : « *Té vé² : la porte est grande ouverte mon petit.* »

Ainsi, dans une période où la production ne connaît pas d'accroissement d'activité excessif, un intérimaire ne peut pas mettre en jeu son abandon de poste sans courir le risque que la manœuvre se retourne contre lui. Dans ce contexte, une défection ne provoquerait qu'une perturbation minimale à l'échelle de la production : un employé permanent pourra prendre le relais (assurer « l'intérim ») le temps qu'un nouvel intérimaire soit en mesure d'occuper le poste vacant, par exemple.

Les intérimaires doivent donc user de ce type d'intimation avec parcimonie et choisir un moment opportun pour qu'elle soit efficace. De plus, ces déclarations agacent le plus souvent les titulaires qui n'hésiteront pas à les mettre au défi en les encourageant à partir. Il en va de même, comme nous l'avons vu (au Chapitre 8 notamment), lorsque les intérimaires se plaignent et dévalorisent une activité qu'ils n'exerceront que temporairement. Au cours d'un entretien, David (30 ans, permanent à Profalu) me dira à ce sujet :

¹ DOUGLAS Mary, 2004. Op. cit., p.58.

² Interjection provençale que l'on pourrait traduire par : « tiens, regarde »

« Le plus fatigant, c'est les intérimaires qui n'arrêtent pas de se plaindre, ceux qui râlent tout le temps. Ils peuvent partir, qu'ils partent ! Je veux dire : « t'as qu'à te casser si t'es pas content ! ». Déjà, ils ont du boulot. Et il y a d'autres intérimaires qui en voudraient bien. Pour d'autres, c'est la confiance. Vu qu'ils sont là depuis quelques temps, ils commencent à se permettre des réflexions. Alors je leur dit : « tu restes qu'un intérimaire tu sais ». Les gars, des fois, on dirait qu'ils l'oublient. »

Selon David, il est préférable que les intérimaires qui ne se plaisent pas dans une mission s'en aillent plutôt que d'exprimer leur mécontentement devant les titulaires. Pour cet ancien intérimaire, il importe que les travailleurs temporaires gardent à l'esprit qu'ils occupent un travail que d'autres seraient heureux d'avoir. Ensuite, David évoque une autre configuration : celle des intérimaires « longue durée » qui gagnent en confiance et en assurance à mesure de leur ancienneté. Ces travailleurs temporaires semblent, selon l'ouvrier permanent, oublier qu'ils sont sous la menace constante d'un renvoi précoce. Leurs « réflexions » apparaissent insolentes au regard de la place qu'ils sont censés tenir. Ici, la porte de sortie est pointée comme un épouvantail pour réguler les conduites. La fin de mission est une option dont l'efficacité coercitive reste à l'avantage de l'employeur, par le biais des titulaires et des responsables, pour qui la révocation sert de moyen de pression¹.

Si la possibilité de mettre, à tout moment, un terme au contrat de travail temporaire est partagée, un abandon de poste demeure souvent plus pénalisant pour l'intérimaire qu'une révocation pour l'entreprise utilisatrice (et ses salariés). Il importe de prendre en compte la situation réelle des individus qui doivent pour la plupart travailler pour s'assurer des moyens de subsistance. Le rapport de forces n'est que rarement à l'avantage des salariés. La plupart du temps les intérimaires poursuivent malgré tout leurs missions même s'ils abandonnent exceptionnellement leurs postes. En effet, l'envers de ces démissions qui se présentent comme autant de formes de « résistances », parfois spectaculaires, reste une précarité avec laquelle chacun doit composer au quotidien. Les conséquences sur la continuité de l'emploi suffisent généralement à limiter les défections. La crainte d'être sanctionné par l'agence, associée à la peur de ne pas retrouver du travail à l'issue de ce départ, ont une influence qu'il faut se garder de négliger. De l'instabilité en matière d'emploi résulte l'insécurité de l'existence. Et nous allons maintenant voir quels effets peuvent avoir l'incertitude et le manque de perspectives

¹ C'est le vieux débat entre détenteur des moyens de production et ceux qui n'ont que leur force de travail qui se rejoue ici.

vis-à-vis de l'avenir, proche comme lointain, sur les travailleurs soumis à la temporalité intérimaire.



49. Fin de mission

(Dernier jour d'un intérimaire employé pour le démantèlement d'une usine, dans laquelle son père a travaillé durant de nombreuses années, suite à une délocalisation)

(Cl. P. Rosini)

Chapitre 12

L'insécurité temporelle et ses effets

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

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

ATTENTE A DUREE INDETERMINEE

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

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

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

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

PERIODES « CREUSES »

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

L'attente et la sujétion

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

² Ibid., p.48.

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

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

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

Un temps vide

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

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

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

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

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

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

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

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

Diego estime que son style de vie ne correspond pas à sa « tranche d'âge ». La plupart de ses amis travaillent de façon régulière, embauchés sur de longs contrats, alors qu'il multiplie les missions d'intérim et les périodes chômées. Leurs emplois du temps ne coïncident que rarement et alors que la plupart s'installent, Diego est contraint à vivre avec l'instabilité. Pour ne pas être totalement isolé, il fréquente des personnes plus jeunes que lui. Il n'est pas le seul dans cette configuration. Robert Castel soulignait que la multiplication des formes dites « atypiques » d'emploi, marquées par l'irrégularité, contribuent à « *la prolongation d'une « post-adolescence » fréquemment livrée à la culture de l'aléatoire*¹ ». Si la situation de Diego est partagée par un grand nombre d'individus, ce n'est pas le cas de son entourage le plus proche. En comparaison avec les jeunes de son âge qui ont trouvé un emploi et bâtissent leur futur, Diego a l'impression d'être laissé pour compte, oublié par la société salariale. Il sait que son cas n'est pas unique mais il s'efforce de maintenir une distance entre lui et les gens qu'il se met à fréquenter. Sa condition d'intérimaire contribue à façonner ses relations avec les autres lorsqu'ils partagent un désœuvrement commun ; ce qui le renvoie fréquemment du côté de la jeunesse ou de la marginalité.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ronan (26 ans)

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

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

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

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

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

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

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

²Ibid, p.29.

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

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

Externaliser les coûts d'attente

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

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

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

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

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

³ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Stock et surpopulation

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

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

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

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

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

○ Gains économiques et coûts subjectifs

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

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

² Ibid., p.101.

³ Ibid., p.110 et p.162.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jérôme ou les conséquences de l'instabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

○ Le cycle de la précarité

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

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

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

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

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

² Ibid.

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

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

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

REDUIRE L'INCERTITUDE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ KORNIG Cathel, 2008. Op. cit.

² Ibid.

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

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

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

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

- Déjouer la feuille d'heures

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

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

RELEVÉ D'HEURES de la SEMAINE N° : 04
DU : 10/08 AU : 19/08

Manpower

CACHET DE L'AGENCE

CLIENT
Raison sociale : **ROBERTET**
Adresse : **Société Anonyme**
Lieu de travail : **Grasse**

INTERIMAIRE
Nom : **ROSEAU**
Prénom : **Philippe**
Qualification :
Référence commande :
N° contrat :

Exemplaire INTERIMAIRE
Si la mission est terminée, précisez la date de fin :
L'issue de la mission qui s'achève, nous vous remercions de nous faire part de votre appréciation :
 Très satisfaisant Satisfaisant Assez satisfaisant Insatisfaisant

Fractions d'heures exprimées : en centèmes en minutes
Si jour férié, précisez travaillé ou chômé

JOUR	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	TOTAL
DATE								
Heures normales	7,5	7,5	7,5	6,5	6,5			36,5
Repas								
Transport								
Trajet								

Observations complémentaires : - 1 h (RT)

Cachet et signature du client : **Société Anonyme**

Signature de l'interiminaire : **Philippe ROSEAU**

Siège social : 7, rue Jacques Bignon - 92000 NANTERRE - TEL: 01 56 89 10 40 - FAX: 01 56 87 26 69
SAS au capital de 10 000 000 euros - RCS PARIS 439 952 297 - APE 7810 Z
Banque Financière S.R.L.P. PARIS 13 - 73 833 HALLAUBACH - 75008 PARIS (PARIS) - 134 8 48 Code de travail
Régime d'interiminaire selon statut : 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002 - 01/01/2002

52. Relevés d'heures (3^{ème} feuillet destiné à l'interiminaire)
(Manpower ; Adecco)

Adecco
better work, better life

Relevé d'heures individuel
Exemplaire Interiminaire

Raison sociale :
Adresse : **DECATHLON**
Chartrier de :

Nom de l'interiminaire : **ROSEAU**
Prénom :
Poste occupé : **Philippe**
Semaine du : au : **200**

Dates	Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Total
H. normales			2,5/6					2,5/6
H. supplémentaires			2,5					2,5
H. du soir			6,4					6,4
H. jours fériés								
Observations								
H. avec primes								
Autres								
Paniers								
Déplacements								
Intempéries								

Total des heures en lettres : **11,4**

Fin de mission
Veuillez cocher ci-dessous le motif de la fin de mission
 Mission arrivée à terme
 Départ volontaire
 Essai non concluant

La mission est terminée à la date indiquée sur le contrat de mise à disposition (art. 1.10.2)

Cachet et signature du client
du CLIENT
34, Chemin de la Méditerranée
06130 GRASSE
Tél. 04 92 42 49 49 - Fax 04 92 42 49 40

Montant de l'acompte pris : Date :

Notes : Notre personnel doit respecter les horaires et le règlement intérieur de votre entreprise. Il est rétribué par nos soins et ne peut percevoir aucune somme de votre part. La mission s'achève sans interruption, malgré le règlement des heures de votre entreprise. Si vous avez des questions, écrivez à : Adecco Communication Interiminaire
Carte Interiminaire Société Adecco - Rue Foch 89443 Lyon 3 - Application Interiminaire de l'article 1.10.8 du Code de Travail

Le « black », un palliatif à la précarité

Durant les entretiens, le travail non-déclaré, dit « au noir » ou « au black », a souvent été invoqué. Le « black » a notamment servi d'élément de comparaison pour parler du travail temporaire. Fabien déclare par exemple qu'il préfère travailler « au noir » plutôt qu'en intérim :

« Moi, j'aime être dehors. Quand je fais du « black » dans les jardins, je suis bien. Mais c'est pas facile, le chef il est souvent à côté de toi. Mais au moins tu gagnes un peu plus et tu vois ce que tu fais. En intérim, en usine surtout, tu ne comprends même pas ce que tu fais. Pourquoi on te garde ou on te vire. Là au moins, c'est du direct. Il y a des saisons où tu travailles moins, c'est normal. Là, moi je retourne en intérim. »

Fabien préfère les relations personnalisées qu'il entretient avec ses employeurs lorsqu'il travaille dans « les jardins¹ ». Le discours de Fabien fait écho à celui de Ronan (intérimaire de 26 ans) qui se montre cependant plus nuancé :

« Le black c'est pas mal non plus de temps en temps. Sûr, t'as pas de protection sociale si t'as un accident, tu ne cotises pas et tout, mais l'un dans l'autre, c'est un peu pareil en intérim. Tu viens bosser si t'es malade pour pas perdre ta mission, tu ne touches rien si tu la quittes de toi-même... C'est la galère aussi. Mais quand même, pour le chômage, même si c'est de plus en plus difficile de le toucher, c'est mieux l'intérim. Moi, j'essaie de travailler un peu « au black » entre deux missions, si je trouve quelque chose, sur un

¹ Il s'agit généralement de travaux d'élagage, de débroussaillage, de terrassement, d'entretien, etc.

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

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

Everett Hughes écrivait :

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

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

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

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

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

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

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

L'INTERIMAIRE EST FIXE

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

François Bon²

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

Sako³

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

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

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

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

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

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

L'âge de la sortie de l'intérim

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

○ Le crédit et l'installation

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ Feuilles d'heures spécifiques à cette entreprise.

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

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

« *Retours à la case départ* »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trouver un sens à son parcours et à sa situation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Ibid., p.204.

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

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



52. Logos et slogans
(Source : internet)

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

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

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

L'intérim et la publicité

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

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

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

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

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

² Voir les chapitres 7 et 9 de cette Thèse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

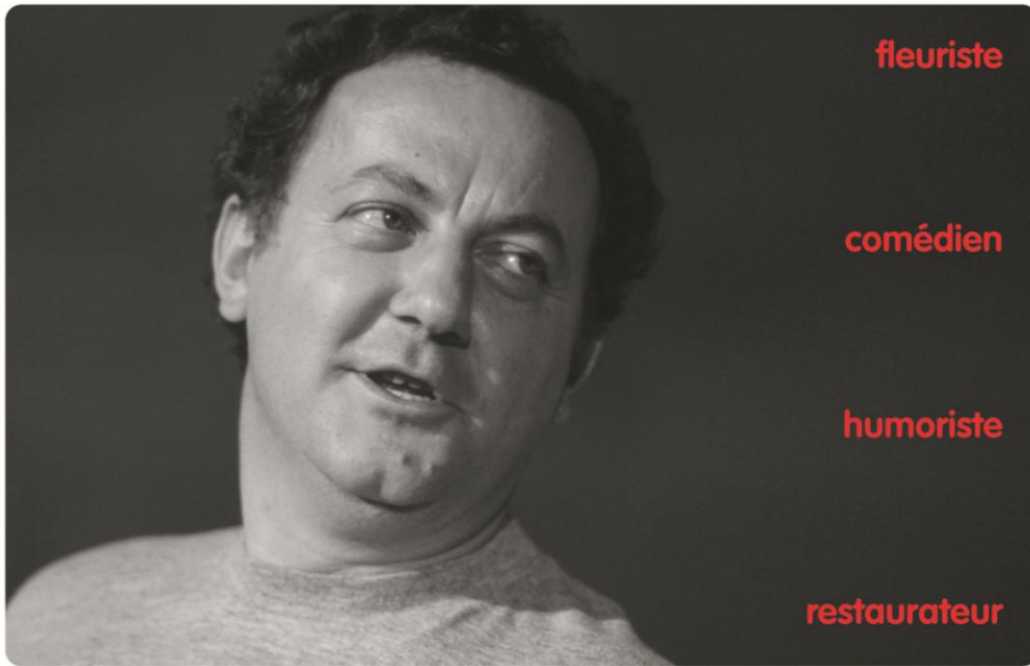
« - *Il est formidable le petit nouveau, où l'avez-vous trouvé ?*

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

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

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

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



Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr



Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr

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

Conclusion Générale

« Toute acceptation d'emploi consiste [...] à prendre un état. A l'intérieur des graduations de l'échelle sociale, chaque individu se place dans une dialectique soi-autrui, selon l'idée qu'il se fait de lui-même et des notions comme respectabilité, promotion, supériorité, etc. Tous les comportements épousent les mêmes constantes rivées aux mêmes pôles : le temps (et l'espace), le corps (ou le geste), la considération et le prestige. »

Colette Pétonnet¹

Au fil de cette recherche, je me suis attaché à décrire l'expérience ordinaire des intérimaires « non qualifiés » en situation de travail. A partir d'un terrain localisé, mené dans quelques entreprises du Sud-est de la France, j'ai relaté la condition sociale des travailleurs temporaires d'un point de vue spécifique, celui de l'ethnologie. Cette posture nous a entraîné sur des pistes qui, je l'espère, pourront fournir un éclairage nouveau sur une catégorie de main d'œuvre si souvent associée aux thématiques de la flexibilité ou de la précarité. J'ai choisi de procéder à une ethnologie du travail - en prenant en compte les dimensions aussi bien techniques que sociales qui caractérisent les activités de production - sans rester cantonné au seul cadre de l'entreprise. L'investigation, résolument empirique et de longue durée, l'examen des conditions de travail des intérimaires, de leurs savoir-faire techniques, de leurs relations avec les ouvriers permanents et de leur subordination contractuelle a permis de penser les effets de la précarisation salariale telle qu'elle peut s'exprimer pour des travailleurs qui y sont soumis quotidiennement.

Si l'actualité journalistique évoque le sort des intérimaires lors des restructurations ou des fermetures d'usines², l'expérience de ces « victimes cachées de la crise³ » apparaît bien plus fréquemment dans la rubrique « Faits divers » et son lot de drames individuels. Les difficultés quotidiennes et les souffrances que partagent ces salariés y sont relatées par touches (la phrase

¹ PETONNET Colette, 2002. Op. cit., p.227.

² Voir, par exemple, la « une » du journal *L'Humanité* du 1^{er} janvier 2008 : « Les intérimaires passent à la casse ».

³ Comme le titrait le journal *Le Monde* du 20 août 2012.

d'un proche ou d'un syndicaliste, une lettre d'adieu, une revendication). Voici quelques exemples recueillis entre 2010 et 2013 dans la presse nationale française.

L'expérience de l'intérim dans les « Faits divers »

Mars 2010 : Un intérimaire de l'entreprise Alten se suicide. On peut lire sur le site internet de la CGT : « *La non-reconnaissance du travail, la pression constante, le manque de marge de manœuvre dans ses activités, l'absence d'information sur la poursuite de son contrat quelques jours avant son terme sont autant de causes identifiées dans l'enquête de l'Inspection du Travail comme pouvant être à l'origine de son acte*¹ ».

Mars 2012 : Un demandeur d'emploi de 40 ans a tenté de s'immoler dans les locaux de Pôle emploi à Dieppe. Un élu de la Marie qui a pu s'entretenir avec cet homme témoigne : « *C'est quelqu'un qui veut travailler. Il a effectué des missions d'intérim et fait de nombreuses démarches. Il a crié son désespoir devant sa situation. Il s'est retrouvé radié pour ne pas avoir répondu à des convocations. Entendu par les services de police. Il a expliqué n'avoir rien à perdre pour permettre à sa famille de vivre et pour payer ses traites de maison. Son épouse, qui travaille, ne gagne pas assez pour subvenir aux besoins du foyer*² ».

Février 2013 : Djamal, un intérimaire de 42 ans, s'immole par le feu devant l'agence Pôle emploi de Nantes. Selon le journal *Le Monde* ce geste de désespoir s'explique par le refus de son dossier d'indemnisation : « *Travailleur temporaire, il n'avait pas déclaré toutes ses heures effectuées à l'organisme, qui avait donc refusé, conformément à la législation, de les prendre en compte pour ouvrir de nouveaux droits*³ ». Autrefois décorateur de théâtre, il subissait déclassement et précarité depuis plusieurs années. Dans cet article nous apprenons également que son dernier emploi en date était une mission de manutention, à temps partiel et de nuit, dans une entreprise de transports. « *Selon son entourage, il était très fatigué* » signale le quotidien.

Juin 2013 : Mustapha, intérimaire de 40 ans, manutentionnaire dans l'usine PSA à Poissy menace de se suicider en sautant du toit d'un des ateliers du site. Le *Courrier des Yvelines* témoigne des raisons qui ont poussé le travailleur temporaire à attenter à ses jours : « *Mustapha aurait fait l'objet d'un mauvais rapport de mission par le chef d'atelier, qui a été transmis à son agence d'intérim. On lui*

¹ <http://cgtalten.over-blog.fr/article-suite-de-l-affaire-liee-au-suicide-d-un-interiminaire-du-service-adv-fin-mars-2010-53671125.html>

² <http://www.actuchomage.org/2012032920072/La-revue-de-presse/un-chomeur-tente-de-simmoler-a-dieppe.html>

³ *Le Monde*, Samedi 23 mars 2013, p.10. Cet intérimaire n'avait pas déclaré une mission d'intérim durant le mois d'août 2012 (alors qu'il a bien déclaré toutes les autres). Un indu de 620 € a donc été généré.

aurait fait savoir alors qu'il était « grillé » chez PSA. [...] Entendu par la suite au commissariat de Poissy, l'intérimaire aurait dénoncé des brimades entre collègues et des insultes racistes dont il aurait fait l'objet dans le cadre de son travail sans attaquer sa direction¹ ». Afin d'établir « les raisons qui ont conduit un collaborateur à quitter son poste avant de monter là-haut », la direction du centre invoque une série de pannes qui ont perturbé les lignes de production : « Il a fallu par la suite accélérer la cadence. Cela suppose que les secteurs de la logistique et du ferrage se coordonnent. Le stress était important dans les équipes² ». Selon le syndicat Sud, l'augmentation des cadences des lignes C3 et DS3 a entamé le moral des salariés qui étaient alors « sous pression³ ».

Une autre raison est invoquée : quelques jours auparavant l'intérimaire aurait souhaité signaler à la directrice un différend qu'il aurait eu avec un supérieur. C'est ce qui aurait conduit son agence d'intérim à lui indiquer qu'il « ne remettrait les pieds dans aucune usine PSA », toujours selon le *Courrier des Yvelines*. L'intérimaire avait occupé plusieurs postes de manutentionnaire et de cariste sur les sites de Poissy et d'Aulnay-sous-Bois. Un militant de la CGT déclare au *Quotidien 20 minutes* : « Ça faisait des années qu'il bougeait d'une usine à l'autre. Le problème de fond, c'est la surcharge de travail et la précarité⁴ ». Ces changements incessants et l'insécurité de son emploi auraient ainsi poussé ce père de famille à vouloir mettre fin à ses jours de façon spectaculaire⁵ dans l'atelier. Le secrétaire général de la CGT de PSA-Poissy (qui a pu apercevoir Mustapha retransché sur le toit du bâtiment B5) précise : « Il pleurait. Il disait que c'était injuste ce qu'il subissait et faisait subir à sa famille. La direction doit respecter les travailleurs. A l'intérieur, c'est l'esclavage des temps modernes⁶ ». Selon le syndicaliste, la direction s'est engagée à ne pas rompre le contrat de l'intérimaire avant la fin de la mission prévue en octobre 2013.

Généralement, il ne s'agit que de quelques lignes mais les informations qui nous sont délivrées, ou les causes qui ont conduit à ces drames, convergent autour de thèmes récurrents. D'une part, on y lit la précarité de l'existence que peut engendrer l'intérim. Elle s'exprime par une multiplication des contrats qui entraîne des difficultés financières, des démêlés avec les institutions, mais surtout par une crainte vis-à-vis d'un avenir marqué par l'incertitude. D'autre part, on peut constater que les actes désespérés de ces intérimaires trouvent une explication dès lors que l'on prête attention à leur situation au sein même des unités de

¹ <http://www.courrierdesyvelines.fr/2013/06/20/un-interiminaire-menace-de-se-suicider-chez-peugeot-poissy/>

² <http://www.courrierdesyvelines.fr/2013/07/02/tentative-de-suicide-dun-interiminaire-peugeot-refute-les-insultes-racistes/>

³ Ibid.

⁴ <http://www.20minutes.fr/societe/1177303-20130620-homme-arme-suicidaire-toit-usine-psa-poissy>

⁵ Dans un premier temps, l'homme s'est dit armé. Selon les policiers, un revolver factice ainsi qu'un couteau ont été découverts dans son sac à dos. (Ibid.)

⁶ Ibid. « C'est un bon élément, raconte un ouvrier. Il a eu peur de perdre son travail et de ne plus pouvoir nourrir sa famille », relate *Le Parisien*. <http://www.leparisien.fr/espace-premium/yvelines-78/un-interiminaire-de-psa-menace-de-se-suicider-21-06-2013-2914835.php>

production et des collectifs de travail. Il s'agit alors de la mobilité imposée par les changements de postes et de lieux de missions, par l'augmentation des cadences et des pressions de l'encadrement ; on perçoit aussi les brimades que subissent ces salariés, le manque de reconnaissance de leurs savoir-faire et la limitation concrète de leurs marges de manœuvre. Enfin, une information apparaît dans la quasi-totalité des discours que je viens d'énumérer : tous ces intérimaires « voulaient travailler ».

Dans cette Thèse (toutes proportions gardées, évidemment), les travailleurs temporaires n'ont cessé de s'exprimer sur ces éléments qui caractérisent leur(s) expérience(s) quotidienne(s) de l'intérim et son caractère temporaire (de la durée d'une tâche, d'un contrat, jusqu'aux projets d'avenir). Il s'agissait de prêter attention à la *place* de ces travailleurs (de l'entreprise à la société salariale)

LA PLACE DE L'INTERIMAIRE

« La violence contre le dominé ne s'exerce pas seulement dès que « le consentement faiblit », elle est avant, et partout, et quotidienne, dès que dans l'esprit du dominant le dominé, même sans en avoir conscience, même sans l'avoir « voulu », n'est plus à sa place. Or le dominé n'est jamais à sa place, elle doit lui être rappelée en permanence : c'est le contrôle social. »

Nicole-Claude Mathieu¹

Peut-on utiliser le singulier pour caractériser la place de travailleurs qui ne cessent d'en changer ? Tout au long de cette recherche, nous avons pu observer des intérimaires dans plusieurs entreprises, effectuant des tâches diverses, en prise avec des matières et des outils parfois très différents, obligés de composer avec de nouveaux collègues à chaque affectation, etc. Pourtant, au-delà de cette hétérogénéité, des constantes ont pu être identifiées pour caractériser la place des travailleurs temporaires « non qualifiés ». Ce qui suit en présente un bilan tout en interrogeant, dans une perspective plus large, la condition sociale de travailleurs soumis à la flexibilité.

Places mouvantes

Au premier abord, il apparaît que la place des intérimaires demeure contingente aux missions qui leurs sont proposées, c'est-à-dire aux usages de la main d'œuvre temporaire en vigueur

¹ MATHIEU Nicole-Claude, 1991. Op. cit., pp.208-209.

dans les entreprises utilisatrices. Nous avons pu en identifier quelques-uns. Les intérimaires « non-qualifiés » peuvent, d'une part, être embauchés et/ou révoqués en fonction des variations des carnets de commandes des entreprises. D'autre part, ces travailleurs peuvent être amenés à exercer des fonctions plus stables dans les unités de production pour une durée indéterminée (au sens strict du terme). Dans tous les cas, l'emploi de la main d'œuvre temporaire vise à s'ajuster aux besoins de la production et à ses aléas.

La première partie de cette Thèse montrait que la prescription des activités et des fonctions des intérimaires n'était que très peu formalisée. Dans les entreprises, ces salariés sont contraints à une polyvalence spécifique. Des tâches ponctuelles et imprévues tendent à se multiplier et vont jusqu'à rendre particulièrement floue la définition de leur travail. Les intérimaires doivent donc faire preuve d'une certaine malléabilité pour composer avec ces activités changeantes. Ils doivent être « flexibles », selon la rhétorique managériale. Ce phénomène s'observe dès l'inscription des intérimaires dans leurs agences, bien avant qu'ils ne signent leurs contrats de mission (Chapitre 1). En traitant des injonctions adressées à la main d'œuvre, nous avons pu constater combien les salariés des entreprises de travail temporaire mettent en exergue des critères abstraits - la motivation, l'adaptabilité ou la disponibilité - plutôt que les caractéristiques des postes que les intérimaires devront occuper. Ce n'est que lorsqu'ils se rendent sur les lieux de leurs missions que les travailleurs temporaires découvrent leurs affectations. Nous avons pu le constater en accompagnant les intérimaires dans les unités de production (Chapitre 2). Ces salariés ressentent généralement un malaise qui, on l'a vu, peut se lire jusque dans leur façon d'occuper physiquement l'espace de travail. Dès leur arrivée, les intérimaires ont le sentiment d'être « déplacés ». Souvent, ils sont vêtus différemment des ouvriers permanents, ils n'ont pas toujours accès aux infrastructures dont bénéficient les titulaires (pour garer son véhicule, se changer, se restaurer, etc.), il arrive également que personne ne leur demande leur prénom ou ne les salue. Ces éléments viennent confirmer aux travailleurs temporaires qu'ils ne sont que « de passage ». Même s'ils le souhaitent, les intérimaires ne peuvent ni s'identifier ni se considérer comme des membres « à part entière » des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Or, comme l'écrit Denis Guigo :

« L'identité d'un membre se construit d'abord à partir de sa position dans l'ordre institué et des moyens qui en découlent (bureau, outils, possibilités de parole...) sans que ces éléments s'inscrivent d'une manière prédéterminée : chacun investit à sa façon son lieu et son temps dans l'organisation. L'agencement de son mobilier, de ses outils de

travail, de son emploi du temps lui renvoie l'image identitaire de l'espace-temps subjectif qu'il se forge dans l'organisation¹ ».

La situation des intérimaires nous donne à interroger les mécanismes d'appropriation des espaces de travail² au sein d'organisations qui imposent diverses formes de mobilité aux salariés. Il est difficile de « faire sien » le lieu où l'on travaille lorsque la place que l'on occupe est profondément instable. Loin de provoquer un sentiment d'appartenance, ces mobilités imprévisibles ont tendance à engendrer de l'isolement et à empêcher les liens sociaux de se former. Le cas des intérimaires apparaît comme une manifestation paroxystique d'une organisation managériale, fondée sur les bases du court terme et de la flexibilité, qui empêche les salariés de s'approprier le contenu et le temps de leur activité au sein de l'entreprise. Chacun résiste comme il peut pour conserver un minimum de stabilité.

○ Tâches subordonnées

Les intérimaires « non qualifiés » effectuent des travaux divers à chacun de leurs contrats mais également au sein d'une même mission. L'encadrement, les ouvriers permanents mais également d'autres intérimaires bénéficiant de plus d'ancienneté leur attribuent de nombreuses activités, au coup par coup ou simultanément. Hiérarchiquement subordonnés, les travailleurs temporaires doivent composer avec une délégation des tâches, dont nous avons examiné les modalités (Chapitre 3). Ainsi, nous avons pu constater que la polyvalence demandée à la main d'œuvre temporaire correspond dans une large mesure à une nébuleuse de travaux dévalorisés que les ouvriers permanents ne souhaitent pas effectuer. Sur les lieux de travail, les tâches des intérimaires ont tendance à se multiplier, ce qui a pour effet de briser le rythme et d'augmenter l'intensité de leurs activités³. Pour composer avec cette configuration, les intérimaires, nous l'avons vu, élaborent certaines tactiques afin de limiter ces interruptions incessantes et de ralentir la cadence qui leur est imposée. En effet, il importe aux intérimaires de s'économiser et de faire tarder leur ouvrage s'ils souhaitent faire durer leur mission et leur rémunération. Néanmoins, ils doivent rester discrets au risque de ne pas être rappelés les jours suivants. Pour cela, les tactiques des intérimaires ne peuvent être mises

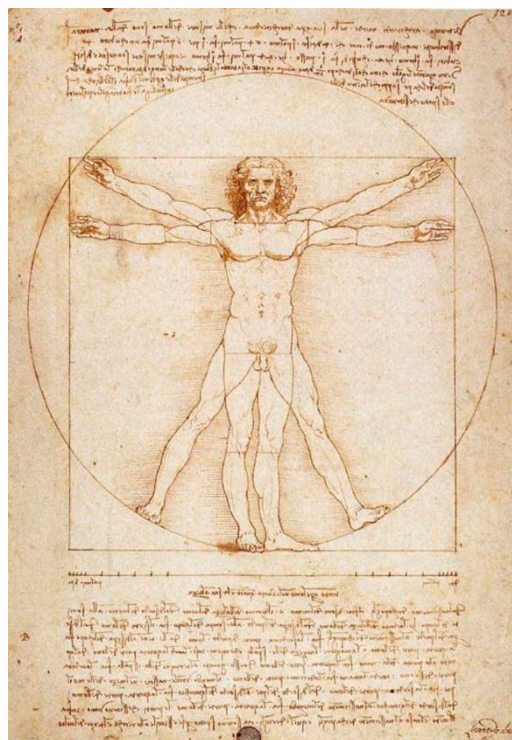
¹ GUIGO Denis, 1992. Op. cit., p.59.

² Sur ce point, je renvoie à : MONJARET Anne, 1996. « Être bien dans son bureau : jalons pour une réflexion sur les différentes formes d'appropriation dans l'espace de travail », *Ethnologie française*, Vol. XXVI, n°1, pp.129-139.

³ « Les salariés précaires sont les grands perdants de la restructuration productive, ils sont à la fois la variable d'ajustement des processus techniques et économiques mais aussi le facteur de régulation du conflit capital-travail dans la négociation quotidienne du procès de travail. » CALDERON José Angel, 2010. Op. cit., p.293.

en œuvre qu'à l'abri du regard des permanents. « A l'essai » en permanence, les travailleurs temporaires doivent redoubler d'efforts pour mener à bien leurs « missions » et éviter le renvoi¹.

A cela, viennent se surajouter de nouvelles difficultés. Il est fréquent que les outils des intérimaires soient d'une moindre efficacité que ceux des titulaires (Chapitre 4). Les travailleurs temporaires doivent néanmoins parvenir à les utiliser. Souvent, ils sont amenés à agir sur des matières méconnues, parfois inquiétantes, et à prendre des risques sans être en mesure de clairement identifier le danger. Prêter attention à la distribution hiérarchique des tâches et des moyens de travail entre les salariés permanents et temporaires, nous a permis d'observer au plus près les gestes et les techniques que les intérimaires mettent en œuvre dans divers contextes.



MANPOWER[®]

54. Léonard de Vinci : « Homme de Vitruve ».
Logo utilisé par l'entreprise de travail temporaire Manpower.

¹ Tout en évaluant si cette dépense d'énergie ne leur sera pas préjudiciable dans la durée : leur mission peut être stoppée une fois la tâche accomplie ou renouvelée si leurs responsables estiment que leurs efforts sont assez satisfaisants pour poursuivre la collaboration avec eux.

- *Savoir-faire techniques, transmission et *turn-over**

Dans un premier temps, je me suis attaché à décrire ce que ces salariés font - concrètement - dans les entreprises. Cela nous a aussi permis d'élaborer une réflexion sur les processus d'acquisition et de transmission des savoir-faire techniques lorsque les conditions de l'activité sont sans cesse changeantes (Chapitre 5).

Dès les premiers instants de leurs contrats, les intérimaires doivent représenter un investissement utile (c'est-à-dire rentable) ou, du moins, faciliter la tâche des ouvriers permanents. Pourtant, il apparaît clairement que la circulation de la main d'œuvre temporaire perturbe le quotidien de ces derniers. Les titulaires, confrontés à l'inexpérience des nouveaux arrivants, doivent sans cesse endosser le rôle d'instructeur. Souvent lassés par ces formations maintes fois réitérées, ils se contentent de délivrer quelques consignes aux intérimaires afin qu'ils puissent réaliser ces travaux par eux-mêmes. S'ils n'y parviennent pas, leur contrat prendra fin dans les heures qui suivront. Les intérimaires doivent très vite se montrer débrouillards, voire autonomes, pour éviter cette issue et poursuivre leur mission. Si, de temps à autres, les ouvriers permanents délivrent quelques combines à leurs collègues du moment, leurs formations sont partielles et sont interrompues à chaque nouvelle affectation. Les travailleurs temporaires sont contraints de s'adapter aux configurations qu'ils rencontrent, sans pour autant disposer des informations et des savoir-faire nécessaires pour y parvenir. Avec le temps et l'expérience, les intérimaires acquièrent néanmoins les gestes et les techniques nécessaires afin de faire face à cette hétérogénéité des tâches et des contextes. Cette disposition à la flexibilité et ces connaissances opératoires peuvent constituer le « refuge » qui permet à chacun de supporter des conditions de travail changeantes, il n'en demeure pas moins marqué par l'incertitude. L'insécurité technique des intérimaires nous renseigne non seulement sur leur place au sein des collectifs de travail et sur la précarité de leur position sociale mais elle nous donne également à penser les mutations, plus générales et plus profondes, des modes de production et leurs effets sur les travailleurs et les savoir-faire.

Places périphériques

Si la polyvalence et le *turn-over* impulsent des rythmes qui influent directement sur l'activité technique et la transmission des savoir-faire, ces dimensions participent également à placer les intérimaires à la périphérie des équipes de travail. La rotation de la main d'œuvre implique des relations intermittentes, l'instabilité des liens entre les ouvriers entraîne la fragilité des

collectifs. La deuxième partie de l'analyse visait à explorer ces rapports sociaux orientés par la mobilité d'une partie de la main d'œuvre et par les régimes d'embauche de chacun.

- Des relations intermittentes

Le renouvellement d'une partie du personnel des entreprises oblige les salariés (permanents et temporaires) à changer fréquemment de partenaires et de collègues de travail. Ces mouvements modèlent les processus de catégorisation et engendrent une série d'évaluations mutuelles entre intérimaires et titulaires (Chapitre 6). Ces derniers tentent de composer avec la circulation des travailleurs temporaires. De l'anonymat des désignations génériques à l'attribution de surnoms personnalisés, les relations entre ces ouvriers évoluent progressivement. Souvent, les plaisanteries qu'ils échangent mettent en relief l'ambiguïté de leurs rapports. Ainsi, les « vannes » visent parfois le statut des nouveaux venus, marquent des oppositions et des rappels à l'ordre. Les stéréotypes négatifs que les titulaires construisent parfois à l'encontre des travailleurs temporaires participent du même mouvement qui, comme nous l'avons vu (Chapitre 7), a tendance à les maintenir dans une position d'extériorité. D'autres fois, ces plaisanteries transcendent les différences de statut, fédèrent les ouvriers et participent de l'inclusion des intérimaires dans les collectifs de travail. L'inconnu devient un collègue, un partenaire potentiel, même si ce n'est que pour une brève période. Des relations d'amitié et de solidarité peuvent se nouer entre ces différentes catégories de salariés. Comme nous l'avons vu, ces deux éventualités vont largement influencer sur les modalités de l'insertion des intérimaires et sur la durée de leurs contrats. Il n'en demeure pas moins que les travailleurs temporaires doivent de nouveau tisser des liens et se faire accepter des autres ouvriers, chaque fois que leurs missions s'achèvent et qu'ils en débutent une autre.

- Des investissements temporaires, des aspirations durables

Dans cette Thèse, la question de l'insertion des intérimaires a été envisagée à partir de leurs aspirations professionnelles (Chapitre 8). Les usages sociaux de l'intérim se sont révélés être un critère de classification majeur pour les titulaires. Ces derniers distinguent les travailleurs en fonction de leur implication au travail et de leur volonté d'accéder à une embauche directe : les intérimaires « *qui ne font que passer* » et « *ceux qui veulent rester* ». Ces derniers ont généralement conscience qu'ils ne sont pas les seuls postulants et que d'autres intérimaires cherchent eux-aussi à rester le plus longtemps possible dans les entreprises. Si

des formes de cohésion et d'entraide peuvent apparaître entre les travailleurs temporaires lorsqu'ils font face aux mêmes contraintes, cette unité tend à se déliter dès lors que ces salariés sont mis en concurrence pour obtenir une place plus ou moins durable. Les alliances restent occasionnelles et les solidarités partielles. Ici encore, la situation de ces travailleurs, isolés par l'organisation du travail et par un statut précaire, nous donne à penser les mutations des entreprises (privées et publiques) dans lesquelles le management produit l'individualisation des salariés. A ce propos, Vincent de Gaulejac écrit : « *Chaque individu est renvoyé à lui-même pour se faire une place, pour exister socialement. Dans une société dominée par les lois du marchés, la lutte des places fait rage*¹ ». Les intérimaires « non-qualifiés », comme nous l'avons vu, ne forment pas un collectif soudé, leur statut n'est pas fédérateur et n'engendre aucun sentiment d'appartenance commune, ni aucune forme d'auto-identification professionnelle.

Nous avons également observé que la quasi-totalité des intérimaires cherche rapidement à fuir ce statut. La plupart d'entre eux travaillent en intérim par défaut. Les étudiants préféreraient éviter d'occuper des postes pénibles et d'effectuer un travail dégradé pour pouvoir subvenir à leurs dépenses. D'autres, qui s'imaginaient « *devenir autre chose qu'ouvrier* » (Florent, 28 ans), révisent progressivement leurs ambitions à la baisse pour viser une embauche fixe qui leur permettrait d'élaborer des projets d'installation. Progressivement, ils acceptent « *sans enthousiasme* », « *au prix d'un réalisme froid* » de devenir « *simples ouvriers* », pour reprendre les mots d'Henri Eckert². Mais cette « promotion » reste difficile, lointaine et incertaine, voire totalement fermée pour les plus âgés qui devront enchaîner des missions jusqu'à leur retraite. Pourtant, lors de leurs premières inscriptions en intérim certains avaient vu dans cette forme d'emploi un moyen de recevoir un salaire sans être pris dans des relations de travail trop contraignantes. Mais au fil de leurs missions, ils s'aperçoivent que leur régime d'embauche leur confère une place peu enviable dans les unités de production où ils doivent « *accepter d'être traités comme des pions que l'on déplace sur l'échiquier des postes, sur un marché du travail interne en constant renouvellement* », comme l'écrivent Stéphane Beaud et

¹ GAULEJAC Vincent (de), 2005. *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil, p.257.

² ECKERT Henri, 2006. Op. cit., p.16. « *Ainsi le groupe ouvrier, vieux par son histoire, s'avère-t-il jeune ! Mais jeune d'une jeunesse désenchantée... Sans doute la grande entreprise qui renouvelle sa main-d'œuvre ouvrière offre-t-elle malgré tout une « chance », quasi inespérée, à celui qui vient de quitter l'école muni au mieux d'un CAP : de mission d'intérim en mission d'intérim, entrecoupées de chômage, parvenir au seuil d'une entreprise susceptible d'offrir une embauche « définitive », après une ultime mission muée en période de préembauche, constitue une opportunité à saisir. Sans hésiter !* »

Michel Pialoux¹. A la mesure de ces désillusions les travailleurs temporaires cherchent à saisir les occasions d'obtenir un emploi plus stable et un statut mieux considéré. Pour cela, il faut que les intérimaires multiplient les missions afin d'accroître leurs chances de trouver une entreprise au sein de laquelle ils pourront rester. S'investir dans un travail par le biais d'un régime d'embauche que l'on veut quitter n'est pas sans contradictions, d'autant plus lorsque celui-ci est précaire et profondément incertain.



55. « Personne n'est irremplaçable » : devanture d'une agence d'intérim (Cannes, 06).
(Cl. P. Rosini)

L'incertitude au quotidien

L'incertitude caractéristique de la condition d'intérimaire correspond à celle des fluctuations de la production qui imposent aux salariés des temps marqués à la fois par l'urgence et par l'attente. Dans la dernière partie de l'analyse, je me suis attaché à décrire les effets de ces temporalités sur le quotidien des intérimaires.

Ainsi, les ajustements de la main d'œuvre aux rythmes heurtés de l'activité des entreprises s'observent au travers des façons dont les agences sollicitent les intérimaires pour leur proposer des offres de missions (Chapitre 9). Il s'est agi de questionner la mobilisation des travailleurs temporaires par le biais des appels et des messages qu'ils reçoivent sur leurs téléphones portables. Le téléphone mobile constitue pour l'entreprise de travail temporaire un précieux soutien logistique afin de fournir rapidement la main d'œuvre nécessaire. Il permet de filtrer les refus et d'obtenir uniquement des travailleurs mobilisés et « motivés ». En

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a.Op. cit., p. 183. « Dans la vie quotidienne, au fil des discussions informelles entre ouvriers et des remarques des « chefs » à propos des uns et des autres, ils découvrent peu à peu la face cachée de l'intérim : un statut social minoré [...], une catégorie moins bien traitée dans l'usine, l'impression d'être employé comme main d'œuvre supplétive, d'être aussi parfois méprisé par certains anciens, et utilisé ou manipulé par eux dans les conflits qui les opposent aux chefs... » (p.172).

examinant les communications téléphoniques entre l'agence et les intérimaires, il est apparu que la disponibilité de ces derniers a des conséquences directes sur leur « employabilité ». Nous avons aussi vu combien les effets des messages varient en fonction des usages que les intérimaires font de cette forme d'emploi.

Tantôt « clients », tantôt « employés » de l'entreprise de travail temporaire l'attitude des intérimaires oscille entre exigence et soumission. Ils souhaitent obtenir des missions qui correspondent à leurs attentes mais doivent aussi accepter des contrats moins attrayants pour éviter que les périodes chômées ne durent trop. Les intérimaires sont parfois amenés à effectuer un choix entre différentes missions proposées simultanément. Il arrive que certains d'entre eux quittent volontairement leur mission en cours lorsqu'ils reçoivent l'annonce d'une enseigne concurrente¹. Si certains intérimaires ont souligné le caractère impersonnel de ce moyen de recrutement, les postulants doivent néanmoins se montrer « réactifs » pour obtenir un contrat avant que d'autres ne le fassent avant eux. Ainsi, nous avons vu que l'efficacité de ce dispositif managérial s'appuie largement sur l'insécurité temporelle de ce régime d'embauche dont la plupart des intérimaires souhaitent se détacher.

- Révocables à tout moment

Du moment où ils sont envoyés par l'agence dans une entreprise, jusqu'à leurs dernières heures de travail, les travailleurs temporaires ignorent le plus souvent le terme de leurs contrats qu'ils savent susceptibles d'être interrompus du jour au lendemain. Pour faire face à cette situation d'indétermination, nous avons vu (Chapitre 10) que les intérimaires essaient d'obtenir quelques informations (auprès des salariés de l'agence, des titulaires, des responsables, d'autres temporaires, etc.) sur le temps durant lequel ils seront employés. Le plus souvent, les intérimaires butent sur l'ambiguïté et l'imprécision des réponses de leurs interlocuteurs, souvent incapables de les renseigner. S'il arrive de temps à autres que l'on donne aux travailleurs temporaires quelques éléments afin d'anticiper l'empan temporel des missions qu'ils effectuent, c'est principalement sous la forme de sous-entendus. Leurs contrats peuvent être prolongés à plusieurs reprises, voire mener à l'embauche, ou soudainement écourtés.

¹ C'est ce qui fait de l'intérim un « *commerce si particulier* » comme le précise Nicolas Jounin, celui de la location d'une main d'œuvre prise entre liberté théorique et nécessité économique. JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., pp.116-118.

Cette configuration, nous l'avons vu, est parfois mobilisée par les ouvriers permanents et par l'encadrement afin d'entretenir l'implication de la main d'œuvre temporaire. Sur les lieux de travail, ce sont eux qui ont le pouvoir de renouveler les missions des intérimaires (généralement en fin de semaine). Responsables et titulaires peuvent également décider de se séparer de certains travailleurs temporaires pour des raisons aussi diverses qu'un conflit, un retard ou une absence, une baisse de régime ou une erreur, une mésentente ou un préjugé... La possibilité d'être révoqué prend ainsi la figure d'une épée de Damoclès qui menace les intérimaires au moindre faux pas. Pour tenter d'éviter le renvoi, ils devront faire preuve de bonne volonté vis-à-vis de la hiérarchie et effectuer les tâches qui leur sont attribuées sans rechigner. Ainsi, la durée du contrat de travail temporaire dépend en partie de l'implication que les intérimaires manifestent durant leurs travaux. Cette situation les place dans une mobilisation inquiète qui relève d'un rapport de subordination, tel qu'il découle de la vulnérabilité de leur condition et de leur aspiration à la stabilité. A l'instar des cadres étudiés par Luc Boltanski, les travailleurs temporaires sont placés dans des positions floues et ambiguës : *« la moindre action est entourée d'un halo d'incertitude qui la rend embarrassante et inquiétante : le rapport au monde objectif tend à prendre la forme d'une épreuve¹ »*. L'insécurité contractuelle des intérimaires, la déstabilisation systématique et les changements incessants qui leur sont imposés dans leur activité, en font des salariés vulnérables, inquiets et désorientés. Je citerai Danièle Linhart à ce propos :

« Au sein du travail lui-même, la modernisation a planté désormais les germes d'une insécurité généralisée, à la seule fin de faire émerger ce sujet recherché, doté d'une subjectivité précarisée, qui doute de lui même, de sa légitimité et se trouve en décalage constant avec ses désirs, ses aspirations et avec la nature du lien qu'il cherche à établir avec les autres, et au-delà avec la société² ».

Nombre d'intérimaires rencontrés au cours de cette recherche correspondent à l'analyse de l'auteure. Avec le temps, la plupart d'entre eux ont développé cette subjectivité précarisée produite par le management. Si l'incertitude s'atténue parfois, notamment au bout de plusieurs mois passé dans la même entreprise, la menace de la révocation réapparaît régulièrement dans le quotidien des intérimaires (au travers d'une rumeur, suite à un conflit, lors d'un arrêt maladie, etc.), signifiant ainsi que la stabilité de l'emploi n'est qu'éphémère et

¹ BOLTANSKI Luc, 1982. Op. cit., p.33. *« Dans cet état d'incertitude, tout devient signe et indice d'élection ou de déréliction »* (p.34.).

² LINHART Danièle, 2012. Op. cit., p.41.

conditionnelle. Lorsque la fin survient, brutale et soudaine, ces salariés doivent à nouveau emprunter un chemin incertain leur permettant d'obtenir un contrat qu'ils espèrent plus durable.

Dans ce continuum de missions fragmentées, il arrive néanmoins que ce soit les intérimaires qui décident de mettre un terme à leur contrat et de quitter brusquement l'entreprise, comme nous l'avons vu (Chapitre 11). L'abandon de poste représente souvent un moyen de répondre (ou de riposter) à la subordination dont-ils sont l'objet. Si ces départs soudains génèrent des contretemps pour la production, leurs conséquences sont toutefois minimales pour les entreprises, promptes à remplacer l'intérimaire récalcitrant. En revanche, ces défections pénalisent les travailleurs temporaires. Même si ces derniers tentent de justifier ces départs auprès des employés de l'agence d'intérim, il y a de fortes chances qu'ils traversent une longue période pauvre en contrats. La peur de se retrouver sans emploi durant un certain temps constitue un moyen coercitif puissant.

Tout au long de cette recherche, nous nous sommes principalement attachés à examiner les effets de la vulnérabilité contractuelle des intérimaires au travail. L'échelle d'observation privilégiée ne nous a pas permis d'aborder de front la « vie privée » des travailleurs temporaires. L'inactivité salariée et son vécu, les périodes de hors-travail et d'attente d'un nouveau contrat, sont des aspects de la condition sociale des intérimaires qui mériteraient de faire l'objet d'une recherche bien plus approfondie. Nous nous sommes néanmoins intéressés à l'entre-deux missions (Chapitre 12). Et les intérimaires ont régulièrement évoqués ces périodes où le temps et l'existence semblent se vider de leurs repères. Ainsi, nous avons pu mesurer les effets de l'instabilité professionnelle. Il est apparu que l'éventualité de perdre sa place et surtout celle de ne pouvoir en (re)trouver une - même temporaire - suscitent un certain nombre d'angoisses chez ces salariés. De même, nous avons pu constater combien la condition d'intérimaire, souvent considérée comme provisoire, peut structurer des modes de vie, surtout chez ceux qui ne parviennent pas à y échapper. Le temps de l'intérimaire devient alors « *la grille sur laquelle les individus sont bloqués* », pour reprendre l'expression d'André Leroi-Gourhan¹.

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p.147.



56. Devanture d'agence
(Source : internet¹)

TEMPORAIRES EN PERMANENCE

« Le travail temporaire, en effet, de son caractère occasionnel dans son principe, ne doit pas se substituer à l'emploi permanent dont il n'est que le complément. [...] Le travail temporaire ne saurait en conséquence, ni devenir une forme permanente d'activité pour un nombre important de travailleurs sous peine de créer, à plus ou moins longue échéance, un certain déséquilibre de l'emploi et deux catégories de travailleurs concurrents, ni porter préjudice à la main d'œuvre saisonnière locale ou aux avantages acquis des travailleurs permanents ».

Extrait de l'Accord Manpower-CGT du 09 octobre 1969

Plus de 2 millions de personnes travaillent en intérim chaque année. La plupart sont des jeunes qui mettront de nombreuses années avant d'accéder au salariat « stable ». Afin de trouver rapidement du travail, ils se sont inscrits dans une formule d'emploi qu'ils imaginaient souple et libre. Quelques années plus tard, les intérimaires qui n'ont pas réussi à être embauchés durablement se retrouvent « coincés » dans un régime d'embauche qui ne les satisfait plus. Principale variable d'ajustement pour les entreprises, qui en ayant recours à l'intérim évitent d'embaucher de nouveaux salariés et se réservent la possibilité de s'en séparer au moment voulu, les intérimaires doivent faire face à de nombreuses épreuves.

Un rapport sur le travail temporaire dans l'industrie - dirigé par Robert Ardeni en 1979 - se concluait ainsi :

« Il ne semble pas que la crise arrête le travail temporaire. Elle l'accélère globalement. [...] La restructuration et la modernisation exigent en effet, la mobilité du personnel. Or, et surtout en période de crise, les travailleurs cherchent la stabilité. Le recours aux

¹ <http://christophelhomme.files.wordpress.com/2009/12/temporaire-en-permanence.jpg>

formes de travail précaire permet aux entreprises d'avoir un volant de personnel mobile. Le recours à l'intérim correspond à l'aspect apparent de la mobilité mais il n'est qu'une forme de précarisation du travail¹ ».

Plus de trente ans ont passés, mais nous pouvons constater la pertinence et l'actualité de cette analyse. Le travail intérimaire réduit l'incertitude du marché pour les entreprises mais celle-ci devient le lot commun d'une partie croissante du salariat. L'instabilité et la vulnérabilité des travailleurs trouvent une expression manifeste dans la figure de l'intérimaire sans qualifications. Ce système d'emploi calqué sur le modèle du flux tendu favorise l'émergence d'intérimaires longue-durée à l'image de la grande majorité des personnes que j'ai rencontrées durant cette recherche. Ces intérimaires sont temporaires en permanence. Robert Castel écrit à ce sujet que :

« L'expression « d'intérimaire permanent » n'est pas un mauvais jeu de mots. Il existe une mobilité faite d'alternances d'activité et d'inactivité, de débrouilles provisoires marquées par l'incertitude du lendemain. C'est une des réponses sociales apportée à l'exigence de flexibilité² ».

Cette installation massive dans la précarité concerne avant tout les jeunes dont le premier contact avec le travail s'effectue par le prisme de l'intérim « non qualifié » ou le « sous emploi³ ». Pourtant, ces travailleurs temporaires considèrent généralement que l'intérim devrait être un « passage » et non un « passage obligé », d'une durée indéterminée et qui risque de s'étendre sur plusieurs années. William (intérimaire de 25 ans) remarque :

« Pour moi, l'intérim ça doit être un passage, mais on s'aperçoit avec l'expérience que ça devient vite définitif, d'ailleurs certains y sont depuis des années. Beaucoup de gens, ils croient que c'est une voie de garage ; que c'est ceux qui savent rien faire alors que c'est souvent un passage obligé, quoi... ».

Ce passage par l'intérim est régulièrement décrit par les individus comme l'unique accès à un travail stable car les entreprises n'embauchent préférentiellement que les travailleurs qu'elles connaissent déjà et qui ont fait leurs preuves. L'intérim devient ainsi un élément essentiel de

¹ ARDENTI Robert (dir), 1979. Op.cit, pp. 326-327.

² CASTEL Robert, 1995. Op. cit., p. 411.

³ Sur le recours massif aux embauches atypiques, voir l'introduction générale de cette Thèse.

la socialisation¹ des jeunes travailleurs. Cet aspect est également souligné par Jean-Pierre Durand qui écrit :

« Ce passage probatoire par l'intérim possède à nos yeux une certaine importance, car il apparaît de plus en plus comme une période de « dressage social » durant laquelle le salarié apprend à échanger son respect de la norme comportementale attendue contre une promesse d'embauche² ».

Nous avons examiné, tout au long de cette thèse, les modalités de ce « dressage social ». Les efforts déployés par les intérimaires pour s'adapter à leurs tâches du moment (Partie 1), pour s'intégrer dans les équipes de travail (Partie 2), pour faire face à un devenir incertain (Partie 3), sont autant d'éléments qui viennent confirmer leur subordination à l'ordre productif. En dernière analyse, le désir d'avoir accès à un emploi stable pour pouvoir trouver une « place » dans la société explique largement ces efforts.

S'insérer dans la société salariale

Les débats autour de la place du travail agitent les sciences sociales depuis plus de 20 ans. A la suite du livre d'André Gorz *Les métamorphoses du travail*³, publié en 1988, de nombreux auteurs se sont interrogés sur la centralité du travail ou la fin de ses valeurs⁴. Sans revenir sur la variété des nuances et des divers arguments exprimés dans ce débat, l'expérience de la précarité des intérimaires non-qualifiés oblige à trancher : s'il se précarise, le travail demeure néanmoins central pour l'insertion des individus dans la société⁵. Aussi, je rejoins l'analyse de Danièle Linhart, de Barbara List et d'Estelle Durand, lorsqu'elles écrivent que « *le débat autour de la fin de la valeur travail paraît particulièrement inapproprié*⁶ ». En se penchant sur les situations de privation d'emploi, les sociologues constatent :

« Quoi qu'en disent les tenants de la fin de la centralité de la valeur travail, ce dernier n'est pas supplanté ou remplacé dans ces fonctions socialisantes et identitaires, et ce

¹ Dominique Glaymann note au sujet du système d'emploi qu'il « *socialise en recourant largement aux emplois non-durables pour une partie des postes et des actifs, y compris sous la forme d'un « dressage » et d'une aliénation liée aux effets combinés du mode de management de la main d'œuvre et de la bataille idéologique qui l'accompagne* ». GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.283. Voir également : FAURE-GUICHARD, 2000. Op. cit., p.183.

²DURAND Jean-Pierre, 2005. « Préface » in GLAYMANN Dominique, 2005. Ibid., p.10.

³ GORZ André, 1988. Op. cit..

⁴ Voir l'Introduction générale de cette Thèse.

⁵ Comme l'écrit Robert Castel : « *le salariat a perdu, non pas son importance, mais sa consistance* », CASTEL Robert, 2012. Op. cit., p.707.

⁶ LINHART Danièle, RIST Barbara, DURAND Estelle, 2009. Op. cit., p.21.

n'est pas tant le travail qui attire que le vide autour du travail qui repousse. Le vide dans une société façonnée par et pour le travail¹ ».

Nous avons pu constater la validité de cette analyse, tout au long de cette Thèse (et principalement dans les derniers chapitres). Dans les différents témoignages présentés, nous avons découvert des parcours marqués par l'anxiété, allant jusqu'à la culpabilité de n'avoir pu trouver un emploi durable, etc. Aussi, il paraît presque inutile de le souligner tant l'évidence en atteste qu'un travail incertain produit des existences incertaines. La brutalité du système d'emploi pèse sur les individus. Ils l'expriment fréquemment lorsqu'ils confient à l'ethnologue leur sentiment d'être « *tenus à l'écart* » dans les entreprises et, par extension, du « monde du travail ».

Dans un article consacré à la figure du *rubbish man* en Nouvelle-Bretagne, Michel Panoff² décrit une catégorie d'individus placés à la périphérie du village et de la communauté. Leur position périphérique les empêche non seulement d'accomplir « *ce que la communauté attend de ses membres* » (ce qui condamne ceux qui ne se sont pas intégrés dans les temps à une vie à la marge), mais les oblige également à « *se contenter d'un rôle d'appoint dans une équipe [de travail] déjà constituée*³ ». Contrairement au *big man*, le *rubbish man* ne se caractérise non pas comme une personne dépourvue de qualités mais comme « *quelqu'un qui se reconnaît à des attributs proprement négatifs*⁴ ». Oppressés et souvent exploités par d'autres membres de la communauté, ces individus sont avant tout isolés et n'ont que peu de perspectives d'avenir (leur taux de suicide est d'ailleurs très important). Ce détour par une petite communauté de Mélanésie ne vise pas à établir un parallèle direct entre *rubbish men* et intérimaires (ou *big men* et permanents, évidemment), mais à souligner un fait social. En fonction de critères propres à une société s'opèrent des mécanismes d'intégration ou d'exclusion sociale.

En France, au début du XXI^{ème} siècle, c'est toujours par le travail que la socialisation des individus, leur insertion ou leur exclusion vis-à-vis de la société et de ses valeurs, se réalisent. C'est lorsqu'il devient incertain ou lorsqu'il se dérobe que mes interlocuteurs expriment un sentiment d'inutilité ou de relégation sociale. Malgré la vivacité des discours visant à glorifier la mobilité et la polyvalence, à argumenter pour une gestion des salariés marquée par

¹ Ibid. Elles poursuivent : « *On ne voit pas, en effet, d'autres dimensions sociales susceptibles de remplir cette fonction essentielle que joue l'insertion professionnelle et qui permet à chacun de structurer son temps, de tisser des relations sociales, de définir son identité et de se sentir utile socialement. Qui permet à chacun de se confronter à une contrainte exigeante, de l'aménager et de se sentir exister collectivement et individuellement à travers cette confrontation.* »

² PANOFF Michel, 1985. Op. cit., pp.57-71.

³ Ibid., pp.61-62.

⁴ Ibid., p.63.

l'individualisation, à présenter les travailleurs comme de plus en plus libres et autonomes, etc.¹, les individus restent liés aux autres par l'activité qu'ils exercent. Il reste que, dans leurs tentatives légitimes d'obtenir une place sociale stable, les intérimaires se retrouvent largement isolés². Le système d'emploi les oblige à intérioriser l'imprévisibilité et à considérer l'incertitude comme une dimension constitutive de leur condition. Les difficultés et les obstacles que doivent endurer les intérimaires pour bâtir un destin plus solide ne sont pas sans effets sur leur subjectivité³.

La production de la docilité

L'exploitation économique de la rotation de la main d'œuvre trouve un appui supplémentaire avec la peur de la précarité. Si les intérimaires visent à obtenir des missions durables, leur investissement dans l'entreprise ne doit pas faiblir sous peine d'être renvoyés. Certains parviennent à y travailler durant plusieurs années sous ce statut sans être assurés d'être embauchés pour autant, comme nous l'avons vu. Nicolas Jounin pointe cette stabilité paradoxale en évoquant le cas d'intérimaires qui changent plusieurs fois d'agence d'intérim pour conserver leurs postes dans la même entreprise. Il écrit : « *Dans ces cas-là, l'intérim ne « fournit » plus de main d'œuvre ; au contraire, on la lui fournit. L'intérim n'est là que pour fournir le contrat ou, plutôt, l'absence de contrat. Son service, son produit, c'est la précarité, et rien d'autre*⁴ ». Pour éviter le chômage et conserver sa place coûte que coûte, les intérimaires acceptent le sous-emploi et ses conditions de mise au travail. Nous pouvons ici mobiliser Pierre Bourdieu lorsqu'il écrit :

« L'institution pratique d'un monde darwinien qui trouve les ressorts de l'adhésion à la tâche et à l'entreprise dans l'insécurité, la souffrance et le stress, ne pourrait sans doute pas réussir aussi complètement s'il ne trouvait pas la complicité des habitus précarisés que produit l'insécurité de l'existence, à tous les niveaux de la hiérarchie [...], d'une armée de réserve de main d'œuvre docilisée par la précarisation et par la menace permanente du chômage. Le fondement ultime de tout cet ordre économique placé sous

¹ Voir entre autres : BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit. Ou encore : DE GAULEJAC Vincent, 2005. Op. cit.

² Ce constat n'est pas neuf comme nous le fait remarquer Dominique Glaymann : « *On retrouve ici l'une des questions soulevées il y a un siècle par Emile Durkheim : "Comment se fait-il que, tout en devenant plus autonome, l'individu dépende plus étroitement de la société ?"*, à ceci près qu'il semble plus pertinent de parler d'isolement que d'autonomie pour caractériser la situation des intérimaires ». GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., p.237.

³ « *Le capitalisme, en ce sens, n'est pas seulement un appareil de production de marchandises, il opère également un réaménagement de l'ordre symbolique et une production de subjectivités.* » LAVAL Christian, 2011. « Le nouveau sujet du capitalisme », *Revue du MAUSS*, n° 38, p. 425

⁴ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.113.

l'invocation de la liberté des individus est en effet la violence structurale du chômage, de la précarité et de la peur qu'inspire la menace du licenciement : la condition du fonctionnement « harmonieux » du modèle micro-économique individualiste et le principe de la « motivation » individuelle au travail résident en dernière analyse dans un phénomène de masse, l'existence de l'armée de réserve des chômeurs. Armée qui, d'ailleurs, n'en est pas une, puisque le chômage isole, atomise, individualise, démobilise, désolidarise¹ ».

La masse d'individus en concurrence et isolés est un élément constitutif de la condition d'intérimaire « peu qualifié ». Cette condition empêche non seulement les résistances personnelles mais érode toute idée de collectif². Cette quête de stabilité s'inscrit dans des relations de concurrence avec les autres salariés : à la fois envers ceux qui partagent leur statut et qui visent les mêmes objectifs mais aussi avec les travailleurs permanents qui redoutent de perdre leur place au détriment de ces travailleurs de passage « prêts à tout » pour l'occuper à leur tour. Ce « *dispositif de sélection et de mise sous tension* », pour reprendre l'expression de Luc Boltanski et d'Eve Chiapello³, permet de conserver les salariés les plus performants et les plus dociles, tout en renvoyant les « récalcitrants » et les « inadaptés » (les moins productifs car trop vieux, trop lents, trop faibles), etc. La concurrence entre les travailleurs précaires va rejaillir au final sur l'ensemble des salariés. Et on peut noter, à la suite de Stéphane Beaud et Michel Pialoux, que cette précarité institutionnalisée a bouleversé tout le groupe ouvrier, le *turn-over* constituant un obstacle majeur à la cohésion : « *La très vive concurrence entre jeunes pour occuper ces emplois suffit à maintenir une forte pression salariale. Ce mode d'organisation du travail, en l'absence de contre pouvoir, accroît les luttes de concurrence et fait obstacle à la construction de solidarités⁴* ». Cette analyse est confirmée par les propos de Florent (28 ans) quelques mois après son embauche :

« Il y en a beaucoup qui voudraient être à ta place, quand t'es embauché. Moi, ça faisait deux mois que j'étais en CNE et... Il y a déjà un intérimaire qui joue des coudes. Il voulait me piquer ma place de préparateur, il m'a mis des bâtons dans les roues. C'est la loi du travail. Je lui ai dit une fois, il a nié. Mais à la fin de sa mission, j'étais soulagé ».

¹ BOURDIEU Pierre, 1998. *Contre feux*, Paris, Raisons d'Agir, p.112.

² Ce qui, justement, contribue à créer « *deux catégories de travailleurs concurrents* » dans les entreprises et « *porte préjudice aux avantages acquis des travailleurs permanents* » pour reprendre les formulations de l'accord Manpower-CGT (cf. *supra*).

³ BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, 1999. Op. cit., p. 305.

⁴ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., p.421.

L'aspiration à la stabilité des intérimaires menace celle des ouvriers permanents. La volonté de trouver une place (en montrant une forte implication) participe ainsi de la mobilisation productive des titulaires qui redoutent de perdre la leur. Le spectre de la précarité participe toujours de la déstabilisation des salariés de la frange stable¹.

Sublimes ou surnuméraires ?

Les entreprises de travail temporaire ont tendance à présenter une image du travailleur comme libre de son temps, de ses choix et de ses affectations (voir l'encadré « L'intérim et la publicité », *supra*). L'intérimaire actuel serait en quelque sorte comparable à un « sublime » du XIX^{ème} siècle. Les sublimes étaient des travailleurs hautement qualifiés qui « revendiquaient leur autonomie et avaient entrepris de mener leur vie à leur guise, faite d'alternance de travail et de loisirs² ». C'est grâce à une qualification précise, dans un domaine particulier et demandé, que les sublimes pouvaient se réapproprier le temps de travail et de repos. La fréquence de ces changements d'occupations et la mobilité réelle de ces travailleurs leur permettait une certaine indépendance vis-à-vis du salariat. L'intérim actuel offre une relation d'emploi qui permet « d'atténuer le sentiment de dépendance hiérarchique lié à la condition de salarié³ », comme l'indique Catherine Faure-Guichard. Ce constat concerne avant tout les intérimaires de « négociation⁴ » et l'auteure précise que, pour les autres, « la conception marxiste de la force de travail semble pour une part pertinente dans le cadre de la relation de travail temporaire⁵ ». S'ils offrent leurs services et louent leur force de travail, la situation objective des intérimaires « non-qualifiés » correspond plus à celle du demandeur d'emploi. Pour l'écrasante majorité, il est inconcevable de négocier sa rémunération ou de choisir ses périodes de travail. Aussi, les intérimaires dont il est question dans cette Thèse sont plus proches des « bras à demi occupés » de l'industrie dont nous parle Marx⁶.

La catégorie marxiste de *surpopulation*⁷, déclinée dans toutes ses formes (flottante, latente, stagnante et lumpenprolétariat), semble plus adéquate que la figure du sublime. Pionnier dans l'étude de l'intérim, Guy Caire l'applique pour analyser la situation actuelle des travailleurs précaires vis-à-vis du

¹ Karl Marx avait déjà pointé ce phénomène lorsqu'il écrivait dans *Le Capital* : « L'excès de travail imposé à la fraction de la classe salariée qui se trouve en service actif grossit les rangs de la réserve, et, en augmentant la pression que la concurrence de la dernière exerce sur la première, force celle-ci à subir plus docilement les ordres du capital ». MARX Karl, 1985. Op. cit., (Livre I, section VII), pp.103-104.

² GAZIER Bernard, 2003. *Tous « sublimes »*. Vers un nouveau plein emploi, Paris, Flammarion, p. 11.

³ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p. 157.

⁴ Ou faisant partie de « l'intérim de profession » pour reprendre les catégories de Catherine Faure-Guichard.

⁵ Ibid., p.19.

⁶ MARX Karl, 2008. Op. cit., p.325.

⁷ Voir *supra* l'encadré : « Stock et surpopulation », pp. 518-519.

salariat¹. Victimes du capitalisme, ces sous-prolétaires qui grossissaient les rangs de « *l'armée de réserve du capital* » nuisaient alors à la cohésion de la classe ouvrière². Le phénomène n'est pas nouveau. Alain Bihr souligne ainsi que le « précarariat » qui a suivi la période fordiste (ou la « société salariale » analysée par Robert Castel) est intrinsèque au mode de production capitaliste³. A partir d'une analyse marxiste, il soutient que l'exclusion, la marginalité et la précarité sont des phénomènes structurels du salariat. Le travail salarié ayant eu historiquement comme fonction de vendre ou d'acheter la force de travail, la marchandisation de celle-ci ne peut être considérée comme un facteur récent et marginal. Au même titre que l'isolement concurrentiel des salariés, la marchandisation de la force de travail est un phénomène inhérent au capitalisme⁴. Enfin, c'est au travers de la notion de « *flexploitation* » que Pierre Bourdieu explique la pression qu'exercent les surnuméraires sur les permanents. Selon l'auteur, ce néologisme qui associe flexibilité et exploitation exprime au mieux cette « *gestion rationnelle de l'insécurité*⁵ » qui entraîne la concurrence des travailleurs.

Si les intérimaires participent, souvent malgré eux, à cette dégradation du travail et de ses valeurs, c'est paradoxalement parce qu'ils tentent de se faire une place dans la société. Un intérimaire (Jérôme, 29 ans) eut une formule particulièrement éclairante à ce sujet : « *moi, le délire « métro boulot dodo » j'aimerais bien le connaître. Ceux qui se plaignent c'est qu'ils ne connaissent pas l'autre côté et la chance qu'ils ont* ». Comme cet intérimaire, les travailleurs temporaires recherchent généralement une sécurité, voire un confort, que seul le salariat stable peut leur apporter. Ce sont les moyens de l'obtenir, la mise en concurrence des salariés ainsi que les représentations qui en résultent⁶, qui produisent la docilité des travailleurs dans les entreprises.

Le discours qui associe le risque à la liberté et qui prône sans cesse la flexibilisation du marché du travail participe, tout en l'occultant, de sa précarisation⁷. Son efficacité coercitive

¹ CAIRE Guy, 1982. Op.cit. L'auteur écrit qu'au « *sein de la population active se multiplient les catégories de force de travail dépréciées (immigrés, femmes, jeunes, vieux, travailleurs intérimaires, etc.) dans un processus de segmentation du marché du travail* » (p.167).

² C'est notamment pour cette raison que les fondateurs du marxisme ont exprimé un profond mépris vis-à-vis de cette catégorie de la population. Voir par exemple : HUARD Raymond, 1988. « Marx et Engels devant la marginalité : la découverte du lumpenprolétariat », *Romantisme*, n°59, pp.5-17. Les analyses de Beaud et Pialoux sur la condition ouvrière contemporaine dans ses rapports avec les intérimaires illustrent ce phénomène.

³ BIHR Alain, 2007. Op. cit.

⁴ De même « *L'instabilité, depuis le temps de Marx, peut apparaître comme la seule constante du capitalisme* » selon Richard Sennett. SENNETT Richard, 2006. Op.cit, p.21.

⁵ BOURDIEU Pierre, 1998. Op.cit., p.100.

⁶ « *Le mode de production de la vie matérielle domine en général le développement de la vie sociale, politique et intellectuelle. Ce n'est pas la conscience des hommes qui détermine leur existence, c'est au contraire leur existence sociale qui détermine leur conscience.* » MARX Karl, 1982. Op. cit., p.488.

⁷ Comme le souligne Robert Castel dans une perspective historique et comparative : « *On peut ici évoquer les conditions de louage de la force de travail au début de l'industrialisation, analysée entre autres par Marx. Le*

reste fondamentalement liée à l'incertitude qu'éprouvent les salariés. La vulnérabilité devient la trame de fond de l'existence pour nombre d'entre eux. Elle pèse de tout son poids sur les relations de travail comme sur les travailleurs isolés.

Sans chercher à « prophétiser » les conséquences plus globales de ce mode de gestion de la main d'œuvre, on peut s'interroger sur ses effets dans l'avenir. Dans cette perspective, je rejoins à nouveau les réflexions de Danièle Linhart, de Barbara List et d'Estelle Durand qui notent :

« L'individualisation forcenée comme le développement d'une relation à l'entreprise basée sur une logique proche de celle du mercenariat risquent de déboucher sur une incapacité à produire des valeurs autres que celles imposées par la direction, risquent de favoriser la généralisation de comportements suivistes et, au total, de personnalités peu citoyennes¹ ».

Si je rejoins ici le constat de nombreux auteurs sur les mutations du salariat, mon travail visait principalement à rendre compte de la situation des intérimaires « non-qualifiés » à partir d'un terrain localisé. C'est en m'appuyant sur une ethnographie de plusieurs années avec les intérimaires, que j'ai pu repérer, puis confirmer, ces tendances à l'œuvre dans le « monde du travail ». Cette démarche demande de prêter attention à des choses concrètes et ordinaires : de « simples » gestes, des routines, des conversations « anodines », des arrivées et des départs, etc. Il s'est agi de relater ces événements, même les plus ténus², qui rythment le quotidien des travailleurs dans les unités de production. L'ethnologie m'a ainsi permis d'avancer dans la réflexion sur les formes de domination au travail, sur les processus d'individualisation des salariés ou les transformations des métiers. L'étude des techniques s'est révélée être une entrée féconde pour comprendre la polyvalence et la flexibilité réclamées par le management. La question de la transmission comme de l'acquisition des savoir-faire techniques dans un contexte de *turn-over* a soulevée celle du lien entre les ouvriers. Si l'isolement des intérimaires est apparu avec force, nous avons néanmoins pu constater des formes d'entraide dépassant les clivages statutaires. Il reste que la rotation de la main d'œuvre rend ces liens

travailleur était aussi traité comme un individu « libre » et sans protection, et on sait ce qu'il lui en a coûté. »
CASTEL Robert, 1999. « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? », *Actuel Marx*, n°26, p. 23.

¹ LINHART Danièle, RIST Barbara, DURAND Estelle, 2009. Op. cit., p.28.

² La tâche s'est montrée plus ardue que je ne l'avais imaginé, comme je l'ai signalé au début de cette Thèse. La place de l'intérim ma trajectoire sociale, mon travail d'immersion, ma proximité avec les situations et les personnes observées, ont demandé un véritable effort de décentrement. J'ai dû trouver les moyens d'élaborer une analyse résolument empirique sans rester cantonné à une expérience personnelle et partielle. Pour trouver la distance nécessaire et en faire un terrain d'investigation, les méthodes de l'ethnologie auront été d'un grand secours.

fragiles et que l'insécurité contractuelle d'une partie croissante des salariés mine la cohésion des collectifs. Le désir de stabilité que la plupart de mes interlocuteurs n'ont cessé de réaffirmer demeure une condition centrale pour comprendre leur investissement subjectif et productif ainsi que les tensions à l'œuvre dans les unités de production.

Les implications sociales et politiques d'un tel mode de fonctionnement - qui empêche les individus de s'inscrire dans le temps et dans l'espace, d'ancrer leur savoir-faire dans la durée, d'avoir quelques perspectives d'avenir, d'occuper une place stable dans une groupe et, au-delà, dans la société - demeurent préoccupantes. L'entrée dans l'entreprise par le biais de la précarité, la concurrence généralisée ou le licenciement sans motif sont des éléments intrinsèques de la condition de travailleur intérimaire. Cette « *condition précaire* », pour reprendre la catégorie proposée par Robert Castel¹, tend à s'étendre. Pour l'éviter, les travailleurs devront « collaborer », souvent au détriment des autres et au-delà de toute solidarité collective, avec l'ordre productif. Le terme de « collaborateur », en vogue depuis plusieurs années dans le management, tend à occulter qu'un contrat de travail (je le rappelle²) se caractérise juridiquement comme « *un lien de subordination* ». Il semble donc particulièrement inapproprié : si les salariés sont amenés à collaborer ce n'est que dans un engagement contraint et individuel à leur propre subordination.

¹ CASTEL Robert, 2009. Op. cit. Voir également : CINGOLANI Patrick, 2012. Op. cit., pp.554-560.

² Voir l'Introduction Générale de cette Thèse. S'interrogeant sur le consentement et l'accord mutuel des parties (salarié et employeurs) dans le cadre juridique du contrat de travail, Alain Supiot écrit : « *Les faits démentent la totale liberté du consentement de celui qui s'engage dans un contrat de travail. La seule liberté – elle n'est pas négligeable – du travailleur dans un pareil cadre juridique est la liberté de choisir l'employeur auquel se subordonner, et encore dépend-elle de l'état du marché du travail* ». SUPIOT Alain, 1994. Op. cit, p.117.

Bibliographie

ABSI Pascale, 2003. *Les ministres du diable. Le travail et ses représentations dans les mines de Potosi, Bolivie*, Paris, L'Harmattan.

ADERSON Nels, 1993. *Le Hobo, sociologie du sans-abri*, Paris, Nathan.

AGAMBEN Giorgio, 2007. *Qu'est ce qu'un dispositif ?*, Paris, Rivages Poche.

AKRICH Madeleine, 1987. « Comment décrire les objets techniques ? », *Techniques & Culture*, n°9.

ALTHABE Gérard, 1990. « Ethnologie du contemporain et enquête de terrain », *Terrain*, n°14.

ALTHABE Gérard, 1995. « Vers une ethnologie du présent », in ALTHABE Gérard, FABRE Daniel, LENCLUD Gérard (dirs), 1995. *Vers une ethnologie du présent*, Maison des sciences de l'homme, Paris.

ALTHABE Gérard, SELIM Monique, 1998. *Démarches ethnologiques au présent*, L'Harmattan, Paris.

ALVAREZ-PEREYRE Frank, 1977. « Eléments pour une syntaxe des termes d'adresse », *Langue française*, Vol.35.

ARBORIO Anne-Marie, FOURNIER Pierre, [1999] 2010. *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*, Paris, Colin, Coll.128.

ARDENTI Robert (dir), 1979. *Le travail temporaire dans l'industrie*, Paris, Cahiers du centre d'étude de l'emploi, P.U.F.

ASKENAZY Philippe *et al.*, 2011. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. [En ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications.49/rapports.51/travail-emploi.900/sante-au-travail.1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux.13319.html>]

ASKENAZY Philippe, 2005. « Sur les sources de l'intensification », *Revue économique*, Vol.56.

ASSOUN Paul-Laurent, 2004. *Leçons psychanalytiques sur l'angoisse*, Paris, Anthropos (2^{ème} édition).

ASSOUN Paul-Laurent, 2005. « Précarité du sujet, objet de la demande. Préjudice et précarité à l'épreuve de la psychanalyse », *Cliniques méditerranéennes*, n°72.

ASSOUN Paul-Laurent, 2010. « L'imposture héroïque. L'art du semblant », *Cliniques méditerranéennes*, n° 81.

AUDIER Serge, 2008. *La Pensée anti-68. Essai sur les origines d'une restauration intellectuelle*, Paris, La Découverte.

AUGE Marc, 1968. « Temps et société : le cas de la société Alladian », *Cahiers ORSTOM*, Vol.5, n°3.

AUGE Marc, 2008. *Où est passé l'avenir ?*, Paris, Editions du Panama.

AULAGNIER Piera, [1967] 2001. « Chapitre V : Le « désir de savoir » dans ses rapports à la transgression », in AULAGNIER Piera, [1987] 2001. *Un interprète en quête de sens*, Paris, Payot.

- BACHELARD Gaston, 1949. *La psychanalyse du feu*, Paris, Gallimard.
- BACHELARD Gaston, 1992. *L'intuition de l'instant*, Paris, Editions stock.
- BAGHIONI Liza, 2012. « Lorsque le “chez-soi” se dérobe », *Techniques & culture*, n°58.
- BARBIER Jean-Claude, 2012. « Flexibilité » in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.
- BARDAJI José, 2010. « Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France », *Economie & prévision*, n° 195-196.
- BARTHES Roland, 1957a. « Histoire et sociologie du vêtement », *Annales. Economie, sociétés, civilisations*, n°3.
- BARTHES Roland, 1957b. *Mythologies*, Paris, Seuil.
- BARTHES Roland, 1977. *Fragments d'un discours amoureux*, Paris, Seuil.
- BATESON Grégory, 1980. *Vers une écologie de l'esprit II*, Paris, Seuil.
- BAYART Jean-François, 2004. « Total subjectivation » in BAYART Jean-François, WARNIER Jean-Pierre, 2004. *Matière à politique*, Paris, Karthala.
- BAYART Jean-François, 2004. *Le gouvernement du monde*, Paris, Fayard.
- BAZIN Laurent, 2010. « Une économie de l'assujettissement : travail, revenus et mariage en Ouzbékistan », *Anthropologie et Sociétés*, Vol. 34, n° 2.
- BEAUD Stéphane, 1993. « Le rêve de l'intérimaire » in BOURDIEU Pierre (dir.), 1993. *La misère du monde*, Paris, Seuil.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1993. « Le permanent et le temporaire » in BOURDIEU Pierre (dir.), 1993. *La misère du monde*, Paris, Seuil.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, [1999] 2004. *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a. *Violences urbaines, violences sociales*, Paris, Fayard.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003b. « Remarques sur les rapports entre générations ouvrières. Ouvriérisation et politisation », *Empan*, n°50.
- BECKER Howard, [1963] 1985. *Outsiders*, Paris, Métailié.
- BECKETT Samuel, 1952. *En attendant Godot*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BELKACEM Rachid, MONTCHARMONT Laurence, 2012. « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n°14. [En ligne : <http://pistes.revues.org/2543>].
- BERGER-FORESTIER Colette, 1994. « Les aspirations : élément d'avant-garde sociologique », in COLL., 1994. *Les hommes, leurs espaces et leurs aspirations. Hommage à Paul-Henry Chombart de Lauwe*, Paris, L'Harmattan.
- BETTELHEIM Bruno, [1960] 1972. *Le cœur conscient*, Paris, Editions Robert Laffont.
- BIDET Alexandra, 2004. « Retour sur la sociologie du travail : un impensé technique ? », *Revue de l'IRES*, n°44.
- BIDET Alexandra, 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est ce que le vrai boulot ?*, Paris, P.U.F.

- BIHR Alain, 2007. « La précarité gît au cœur du rapport salarial. Une perspective Marxiste », *Interrogations*, n°4. [En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/article.php?article=82>].
- BIHR Alain, 2011. « L'évolution récente de la condition salariale en France. Une vue cavalière », *Interrogations*, n°12. [En ligne : <http://www.revue-interrogations.org/L-evolution-recente-de-la#N1>]
- BLANCHOT Maurice, 1962. *L'attente, l'oubli*, Paris, Gallimard.
- BLANQUART Paul, 1982 : « De la mobilité à l'insécurité », in LION Antoine, MACLOUF Pierre (dirs), 1982. *L'insécurité sociale : paupérisation et solidarité*, Paris, Les Editions ouvrières.
- BOLTANSKI Luc, 1982. *Les cadres, la formation d'un groupe social*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BOLTANSKI Luc, CHIAPPELLO Eve, 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BON François, 1982. *Sortie d'usine*, Les Editions de Minuit.
- BON François, 1993. *Temps machine*, Paris, Verdier.
- BONIN Éric, ROSSIGNOL Jean-Luc, 2007 « L'insertion par l'économie : Un secteur spécifique », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°226-227.
- BONTE Pierre, BECQUEMONT Daniel, 2004. *Mythologies du travail. Le travail nommé*, Paris, L'Harmattan.
- BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.
- BORGEAUD-GARCIANDIA Natacha, 2009. *Dans les failles de la domination*, Paris, P.U.F.
- BORZEIX Anni, LACOSTE Michèle, 1991. « Apprentissage et pratiques langagières : perspectives socio-linguistiques », in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- 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.
- BOUQUIN Stephen, 2011. « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », *Actuel Marx*, n° 49.
- BOURDIEU Pierre, 1977a. *Algérie 60, Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BOURDIEU Pierre, 1977b. « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol.14, n°14.
- BOURDIEU Pierre, 1979. *La distinction*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BOURDIEU Pierre, 1980. *Le sens pratique*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BOURDIEU Pierre, 1981. « Préface », in LAZARZFELD Paul, JAHODA Marie, ZEISEL Hans, [1960] 1981. *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Les Editions de Minuit.
- BOURDIEU Pierre, 1985. « Effets de champs, effets de corps », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol.59, n°1.
- BOURDIEU Pierre, 1988. « Introduction » in RABINOW Paul, 1988. *Un ethnologue au Maroc*, Hachette, Paris.

- BOURDIEU Pierre, 1994. *Raisons pratiques*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre, 1996. « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114.
- BOURDIEU Pierre, 1998. *Contre feux*, Paris, Raisons d'Agir.
- BOURDIEU Pierre, 2003a. *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre, 2003b. « L'objectivation participante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150.
- BOURDIEU Pierre, 2008. *Esquisses algériennes*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre, DARBEL Alain, RIVET Jean-Paul, SEIBEL Claude, 1963. *Travail et travailleurs en Algérie*, Paris/La Haye, Mouton
- BOURGOIS Philippe, 2001. *En quête de respect, Le crack à New York*, Paris, Seuil.
- BOUTET Josiane (dir.), 1995. *Paroles au travail*, Paris, l'Harmattan.
- BOUTET Josiane, 2001. « Les mots du travail », in BORZEIX Anni, FRAENKEL Béatrice (coord.), 2001. *Langage et travail*, Paris, CNRS.
- BOUTET Josiane, LINHART Danièle, JACOT Henri, KERGOAT Jacques (dirs.), 1998. *Le monde du travail*, La Découverte, Paris. .
- BROMBERGER Christian, 1979. « Technologie et analyse sémantique des objets : pour une sémiotique », *L'Homme*, XIX, n°1.
- BROMBERGER Christian, 1986. « Les savoirs des autres », *Terrain*, n°6.
- BROMBERGER Christian, 1995. *Le match de Football. Ethnologie d'une passion partisane à Marseille, Naples et Turin*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- BROSE Hanns-Georg, 1989. « Gérer l'instable », *Enquête*, n°5. [En ligne : <http://enquete.revues.org/document87.html>].
- BRUBAKER Rogers, 2001. « Au delà de l'identité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°139.
- BUTLER Judith, 2007. *Le récit de soi*, Paris, P.U.F.
- CAIRE Guy, 1973. *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*, Paris, Editions Ouvrières.
- CAIRE Guy, 1982. « Chômage » in BENSUSSAN Gérard, LABICA Georges (dirs), 1982. *Dictionnaire critique du marxisme*, Paris, P.U.F.
- CAIRE Guy, 1993. *Le travail intérimaire*, Paris, Que sais-je, PUF.
- CALDERON José Angel, 2010. « Précarité et mobilisation au travail : une immersion en chaîne de montage », in LINHART Danièle (dir.), 2010. *Pourquoi travaillons-nous ?*, Toulouse, érès.
- CANDAU Joël, 2009. « Expérience sensorielle, subjectivation et partage : le corps des médecins légistes », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.
- CANDAU Joël, JEANJEAN Agnès, 2006. « Des odeurs à ne pas regarder... », *Terrain*, n°47.

- CANUT Cécile, SMITH Etienne, 2006. « Pactes, alliances et plaisanteries. Pratiques locales, discours global », *Cahiers d'études africaines*, n°184.
- CARTIER Marie, 2001. « Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des Services publics », *Genèses*, n°42.
- CARTIER Michel (dir.), 1984. *Le Travail et ses représentations*, Paris, Edition des archives contemporaines.
- CASTEL Robert, 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CASTEL Robert, 1996. « Les marginaux dans l'histoire » in PAUGAM Serge (dir.), 1996. *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- CASTEL Robert, 1999. « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? », *Actuel Marx*, n°26.
- CASTEL Robert, 2003. *L'insécurité sociale, qu'est ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil.
- CASTEL Robert, 2009. *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil.
- CASTEL Robert, 2012. « Salarariat », in BEVORT Antoine et al., 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.
- CAVILLE Jean-Philippe, 2007. *Guide pratique de l'intérim*, Paris, Maxima.
- Centre d'études de l'emploi, 2008. *Le contrat de travail*, La Découverte, « Repères ».
- CERVULLE Maxime, TESTENOIRE Armelle, 2012. « Du sujet collectif au sujet individuel, et retour », *Cahiers du Genre*, n°53.
- CHAMOIX Marie-Noëlle, [1978] 2010. « La transmission des savoir-faire. Un objet pour l'ethnologie des techniques ? », *Techniques & Culture*, n°54-55.
- CHAMOIX Marie-Noëlle, 1981. « Les Savoir-faire techniques et leur appropriation : le cas des Nahuas du Mexique », *L'Homme*, XXI, n°3.
- CHAMOIX Marie-Noëlle, 1998. « Sens et place du travail dans les sociétés » in BOUTET Josiane, LINHART Danièle, JACOT Henri, KERGOAT Jacques (dirs.), 1998. *Le monde du travail*, Paris, La Découverte.
- CHAMOIX Marie-Noëlle, 2010. « Retour sur "La transmission des savoir-faire" », *Techniques & Culture*, n°54-55.
- CHAUVIN Sébastien, 2009. « Tester, reformer et punir : fonctions et usages du temps dans les agences de travail journalier à Chicago », in APPAY Béatrice (dir.), 2009. *Restructurations productives, précarisation, valeurs*, Paris, Octarès.
- CHAUVIN Sébastien, 2010. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.
- CHEVALIER Louis, 1958. *Classes laborieuses, classes dangereuses*, Paris, Plon.
- CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir-faire et pouvoir transmettre*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- CHOMBART De LAUWE Paul-Henry, 1964. « Aspirations, images guides et transformations sociales », *Revue de sociologie française*, Vol. 5, n° 5-2.
- CHORON-BAIX Catherine, 2000. « Transmettre et perpétuer aujourd'hui », *Ethnologie Française*, XXX, n°3.

- CINGOLANI Patrick, 2012. « Précarité » in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.
- CLOT Yves, 1998. *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte & Syros.
- COEFFIC Nicole, 1982. « L'ampleur des emplois précaires », *Economie et statistique*, Vol.147, n°1.
- COLL., 1994. *Souffrances et précarités au travail*, Paris, Syros.
- COLL., 1994. *Les hommes, leurs espaces et leurs aspirations. Hommage à Paul-Henry Chombart de Lauwe*, Paris, L'Harmattan.
- COPANS Jean, 1999. *L'enquête ethnologique de terrain*, Nathan, Paris.
- CORBIN Alain, [1985] 1991. « L'arithmétique des jours au XIX^{ème} siècle », in CORBIN Alain, 1991. *Le temps, le désir et l'horreur*, Paris, Flammarion.
- CORNU Roger, 1991. « Voir et savoir » in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- COUPAYE Ludovic, DOUNY Laurence, 2009. « Dans la trajectoire des choses », *Techniques & Culture*, n°52-53.
- CRAWFORD Matthew, 2009. *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*. Paris, La Découverte.
- CRESSWELL Robert, 1991. « Technologie » in BONTE Pierre et IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.
- CRUZ Teresa, DUCERISIER Michèle, JEANJEAN Agnès, LAUDANSKI Cyril, OCCELLI Michael, ROSINI Philippe, 2007. *Rapport final de recherche : Une approche ethnologique des hôpitaux Pasteur et St Roch*, C.H.U. de Nice, Centre du patrimoine de la ville de Nice & Lamic.
- D'ONOFRIO Salvatore, 2006. « Chaque chose a son galbe. Style et savoir-faire en Sicile », in D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Dire le savoir-faire. Gestes, techniques, objets*, Paris, L'Herne.
- D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Dire le savoir-faire. Gestes, techniques, objets*, Paris, L'Herne.
- DAHAN-SELTZER Geneviève, OSTY Florence, 2006. « Le pari du métier face à l'anomie », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 2.
- DAMAZIERE Didier, 2003. *Le chômage*, Paris, Perspectives sociologique, Belin.
- DAPHY Eliane, REY-HULMAN Diana (dirs), 1998. *Paroles à rire*, Paris, INALCO.
- DARES, 1995. *Le travail à durée limitée*, Dossiers thématiques, Liaisons sociales, n°1.
- DAUTUM Jean-Pierre, 1993. *Chroniques des non-travaux forcés*, Paris, Flammarion.
- DE CERTEAU Michel, 1990. *L'invention du quotidien*, Tome 1, Paris, Gallimard.
- DE GAULEJAC Vincent, 2005. *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil.
- DE GOURMAY Chantal, 1997. « 'C'est personnel'. La communication privée hors de ses murs », *Réseaux*, Vol.15, n°82-83.
- DEJOURS Christophe, 1998. *Souffrance en France*, Paris, Seuil.

- DEJOURS Christophe, 2006. « La flexibilité, ou l'autre nom de la servitude », in HUSSON Michel (dir.), 2006. *Travail flexible, salariés jetables*, Paris, La Découverte.
- DEJOURS Christophe, 2012. « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *Travailler*, n°28.
- DELAPORTE Yves, 1980. « Le signe vestimentaire », *L'Homme*, XX, n°3.
- DELAPORTE Yves, 1981. « Pour une anthropologie du vêtement », *Vêtements et sociétés*, Actes des Journées de rencontre des 2 et 3 mars 1979 éditées par Monique de Fontanès et Yves Delaporte, Paris, Laboratoire d'ethnologie du Museum national d'histoire naturelle/Société des amis du Musée de l'homme.
- DELAPORTE Yves, 1982. « Teddies, Rockers, Punks et Cie : quelques codes vestimentaires urbains », *L'Homme*, XXII, n°4.
- DELAPORTE Yves, 1991. « Vêtement », in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.
- DELAPORTE Yves, 1993. « D'un terrain à l'autre. Réflexions sur l'observation participante », in DELAPORTE Yves, PETONNET Colette (dirs), 1993. *Ferveurs contemporaines. Textes d'anthropologie urbaine offerts à Jacques Gutwirth*, Paris, L'Harmattan.
- DELBOS Geneviève, 1983. « Savoir du sel, sel du savoir », *Terrain*, n° 1.
- DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. *La transmission des savoirs*, Paris, Maison des sciences de l'Homme.
- DELEUZE Gilles, 1986. *Foucault*, Paris, Les éditions de Minuit.
- DELEUZE Gilles, GUATTARI Félix, 1980. *Mille plateaux*, Paris, Les Editions de Minuit.
- DEMAZIERE Didier, 2005. « Au cœur du métier de facteur : "sa" tournée », *Ethnologie française*, XXV, n°1.
- DESCOLA Philippe, 1983. « Le Jardin de Colibri. Procès de travail et catégorisations sexuelles chez les Achuar de l'Equateur », *L'Homme*, XXIII, n°1.
- DETIENNE Marcel, VERNANT Jean-Pierre, 1974. *Les ruses de l'intelligence*, Paris, Flammarion.
- DEVEREUX Georges, [1967] 1980. *De l'angoisse à la méthode*, Flammarion, Paris.
- DIASIO Nicoletta, 2009. « La liaison tumultueuse des choses et des corps : un positionnement théorique », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.
- DODIER Nicolas, 1993. « Les arènes des habiletés techniques », *Raisons pratiques*, n°4.
- DOUGLAS Mary, 2004. *Comment pensent les institutions*, Paris, La Découverte.
- DRESSEN Marnix, 2002. *De l'amphi à l'établi*, Paris, Belin.
- DURAND Jean-Pierre, 2004. *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendus et servitude volontaire*, Paris, Seuil.
- DURAND Marcel, 2004. *Grains de sables sous le capot*, Marseille, Agone.
- DUVAL Maurice, 1992. « Paroles de marins : gestion de la parole à bord d'un cargo long courrier », *Ethnologie française*, XXII, n°3.
- ECKERT Henri, 2006. *Avoir vingt ans à l'usine*, Paris, La Dispute.

- ELIAS Norbert, 1984. *Du temps*, Paris, Fayard.
- ERHENBERG Alain, 2000. *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob.
- FABRE Daniel, 1995. « L'ethnologue et ses sources », in ALTHABE Gérard, FABRE Daniel, LENCLUD Gérard (dirs) 1995. *Vers une ethnologie du présent*, Maison des sciences de l'homme, Paris.
- FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. « L'intérim, creuset d'une main d'œuvre permanente ? » *Genèses*, n° 42.
- FAVRET-SAADA Jeanne, 1977. *Les mots, la mort, les sorts*, Paris, Gallimard.
- FIEULAINÉ Nicolas, 2006. *Perspective temporelle, situation de précarité et santé : une approche psychosociale du temps*, Thèse de Doctorat, Aix-Marseille I.
- FILOCHE Gérard, 2006. « L'ère de la précarité : vingt ans d'offensive patronale contre le droit du travail », in HUSSON Michel (dir.), 2006. *Travail flexible, salariés jetables*, Paris, La Découverte.
- FLAMANT Nicolas, 2005. « Observer, analyser, restituer. Conditions et contradictions de l'enquête ethnologique en entreprise », *Terrain*, n° 44.
- FLAMANT Nicolas, JEUDY-BALLINI Monique, 2002. « Le charme discret des entreprises. L'ethnologie en milieu industriel », *Terrain*, n°39.
- FOUCAULT Michel, 1975. *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1976. « Le discours ne doit pas être pris comme... » in FOUCAULT Michel, 2001. *Dits et Ecrits*, Tome II (1976-1988), Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1982. « Le sujet et le pouvoir », in FOUCAULT Michel, 2001. *Dits et Ecrits*, Tome II (1976-1988), Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1983. « Usage des plaisirs et techniques de soi », in FOUCAULT Michel, 2001. *Dits et Ecrits*, Tome II (1976-1988), Paris, Gallimard.
- FOURNIER Pierre, 1996. « Deux regards sur le travail ouvrier, à propos de Roy et Burawoy, 1945-1975 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°115.
- FOURNIER Pierre, 2000. « Les « kamikazes » du nucléaire : Un même mot pour une réalité qui change », *Sociétés contemporaines*, n°39.
- FOURNIER Pierre, 2001. « Attention danger ! Enquête sur le travail dans le nucléaire », *Ethnologie française*, XXXVII.
- FOURNIER Pierre, 2006. « Le sexe et l'âge de l'ethnologue : éclairants pour l'enquête, contraignants pour l'enquêteur », *ethnographiques.org*, n°11. [En ligne : <http://www.ethnographiques.org/2006/Fournier.html>]
- FOURNIER Pierre, LOMBA Frédéric, 2011. « "Economie de la connaissance" et bas statuts d'emploi : pas de contre-indication dans le secteur du médicament », *Savoir/Agir*, n°16.
- FRANCOIS Martine, LIEVIN Daniel, GRZEBYK Michel, 2000. « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires », *Hygiène et sécurité du travail*, n°178.
- FREUD Sigmund, 1969. *Introduction à la psychanalyse*, Paris, Payot.

- FRIEDMANN Georges, 1964. *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- GALLENGA Ghislaine, 1993. « Rhétorique de la communication interpersonnelle en situation de travail : pouvoir et parole dans un organisme de crédit », *Langage et société*, n°63.
- GALLENGA Ghislaine, 2002. *Pour une ethnologie du service public. Lecture diachronique du fonctionnement d'une entreprise. La régie des transports de Marseille*, Thèse de Doctorat, Aix-Marseille I.
- GALLENGA Ghislaine, 2008. « L'empathie inversée au cœur de la relation ethnographique », *Journal des anthropologues*, n°114-115.
- GARSTEN Christina, 2004. « "Be a Gummy". 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.
- GAZIER Bernard, 2003. *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- GEERTZ Clifford, 1982. *Bali. Interprétation d'une culture*, Paris Gallimard.
- GERME Jean-François, 1986. « Le livret ouvrier : modalité et identification des salariés » in SALAIS Robert, THEVENOT Laurent (dirs), 1986. *Le travail, marché, règles, conventions*, Paris, Economica.
- GHASARIAN Christian, 1997. « Les désarrois de l'ethnologue », *L'Homme*, XXXVII, n°147.
- GIDE André, 2012. *Journal. Une anthologie (1889-1949)*, Paris, Gallimard.
- GIRARD René, 1972. *La violence et le sacré*, Paris, Grasset.
- GLAYMANN Dominique, 2005. *La vie en intérim*, Paris, Fayard.
- GLAYMANN Dominique, 2006. « Les efforts d'adaptation des intérimaires : une forme d'aliénation ? », in DURAND Jean-Pierre, LE FLOCH Marie-Christine (dirs), 2006. *La question du consentement au travail*, Paris, L'Harmattan.
- GLAYMANN Dominique, 2007. *L'intérim*, Paris, La Découverte.
- GODELIER Maurice, 1984. *L'idéal et le matériel*, Paris, Fayard.
- GODELIER Maurice, 1991. « Travail » in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.
- GODELIER Maurice, 1996. *La production des grands hommes*, Paris, Fayard.
- GODELIER Maurice, 2010. *Au fondement des sociétés humaines. Ce que nous apprend l'anthropologie*, Paris, Flammarion.
- GODELIER Maurice, GARANGER José, 1973. « Outils de pierre, outils d'acier chez les Baruya de Nouvelle-Guinée », *L'Homme*, XIII, n°3.
- GOFFMAN Erving, 1968. *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Les Editions de Minuit.
- GOFFMAN Erving, 1973a. *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1, Paris, Les Editions de Minuit.
- GOFFMAN Erving, 1973b. *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 2, Paris, Les Editions de Minuit.

- GOFFMAN Erving, 1975. *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit.
- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2006. « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°163.
- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2007. *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- GORZ André, 1988. *Les métamorphoses du travail, quête de sens*, Paris, Galilée.
- GOUSSARD Luce, 2008. « Le consentement limité au travail. Résistance et consentement des salariés dans l'ingénierie automobile », *Tracès*, n°14.
- GROSSETTI Michel, 2006. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n°120.
- GUIGO Denis, 1991a. « Anthropologie et industrie », *Journal des anthropologues*, n°43-44.
- GUIGO Denis, 1991b. « Les termes d'adresse dans un bureau parisien », *L'Homme*, XXXI, n°3.
- GUIGO Denis, 1992. « Perspectives ethnologiques dans les organisations modernes », *L'Homme*, XXXII, n°121.
- GUIGO Denis, 1994. *Ethnologie des hommes, des usines et des bureaux*, Paris, L'Harmattan.
- GUILBERT Madeleine *et al.*, 1970. *Le travail temporaire*, Paris, Société des amis du centre d'Etudes sociologiques (CNRS).
- GUILLE-ESCURET Georges, 2003a. « Efficacité technique, efficacité sociale. Le technique est-il dans le social ou face à lui ? », *Techniques & Culture*, n°40. [En ligne : <http://tc.revues.org/1414>]
- GUILLE-ESCURET Georges, 2003b. « Les techniques, entre tradition et intention », *Techniques & Culture*, n°42.
- GUILLE-ESCURET Georges, 2010. « Retour aux modes de production, sans contrôle philosophique », *Techniques & Culture*, n°54-55, Vol.2.
- HACKING Ian, 1995. « The looping effect of human kind », *Casual Cognition* (coll.), Oxford, Clarendon.
- HALIMI Serge, 2004. *Le grand bond en arrière*, Paris, Fayard.
- HASSOUN Jean-Pierre, 2000. « Le surnom et ses usages sur les marchés à la criée du Matif », *Genèses*, n°41.
- HATCHUEL Françoise, 2007. *Savoir, apprendre, transmettre. Une approche psychanalytique du rapport au savoir*, Paris, La Découverte.
- HATZFELD Nicolas, 2002. « La pause casse croûte », *Terrain*, n°39.
- HAUDRICOURT André-Georges, 1987. *La technologie, science humaine*, Paris, Edition de la Maison des sciences de l'homme.
- HAUDRICOURT André-Georges, 1948. « Relations entre gestes habituels, formes des vêtements et manières de porter les charges » *in* HAUDRICOURT André-Georges, 1987. *La technologie, science humaine*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- HAUDRICOURT André-Georges, 2010. *Des gestes aux techniques*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme/Editions Quæ.

HAVARD Christelle, RORIVE-FEYTMANS Brigitte, SOBCZAK André, 2008. « Comment réguler les relations triangulaires de travail ? La RSE face au droit dans le travail intérimaire et les centres d'appels », *Travail et emploi*, n°114.

HELARDOT Valentine, 2005. « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *Empan*, n°60.

HELARDOT Valentine, 2009. « Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé », *Mouvements*, n°58.

HERZFELD Michael, 1992. « Pratiques des stéréotypes », *L'Homme*, XXXII, n°121.

HIRSCH Thomas, 2010. « Le temps social : parcours d'une notion » in ANDRE Jacques, DREYFUS-ASSEO Sylvie, HARTOG François (dirs), 2010. *Les récits du temps*, Paris, P.U.F.

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 (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.

HONNETH Axel, 2003. « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la reconnaissance », *La revue du MAUSS*, n°23.

HUGHES Everett C., 1996. *Le regard sociologique*, Paris, EHESS.

JARRIGE François, 2010. « Le travail de la routine : autour d'une controverse sociotechnique dans la boulangerie française du XIX^{ème} siècle », *Annales, Histoire, Sciences Sociales*, n°3.

JEAMMAUD Antoine, SERVERIN Evelyne, 2012. « Contrat de travail », in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.

JEANJEAN Agnès, 1999. « Les égouts de Montpellier : mots crus et mots propres », *Ethnologie française*, XXIX.

JEANJEAN Agnès, 1999. « Travailler et penser une matière impensable », in JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. *Approches de la culture matérielle : corps à corps avec l'objet*, Paris, L'Harmattan.

JEANJEAN Agnès, 2006. *Basses œuvres. Une ethnologie du travail dans les égouts*, Paris, Editions du CTHS.

JEANJEAN Agnès, 2009. « Corps en chantier », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.

JEANJEAN Agnès, 2011. « Côté le déchet. Le vêtement comme mode d'engagement dans le travail », in COLL., 2011. *S'habiller pour travailler*, Lyon, Editions Lyonnaises d'Art et d'Histoire.

JEANJEAN Agnès, 2011. « Travailler à la morgue ou dans les égouts », *Ethnologie française*, XLI, n°1.

JOUNIN Nicolas, 2006. « La sécurité au travail accaparée par les directions : Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165.

JOUNIN Nicolas, 2006. *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de Doctorat (sous la direction d'Alain Morice), Paris 7.

JOUNIN Nicolas, 2008. *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

JOURDAIN Colette, 2002. « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89.

- JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.
- JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, WARNIER Jean-Pierre, 2006. « Le corps : matière à décrire », *Corps*, n°1.
- JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, WARNIER Jean-Pierre, 2009. « Pour une anthropologie du matériel », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS.
- JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. *Approches de la culture matérielle : corps à corps avec l'objet*, Paris, L'Harmattan.
- KANELOPOULOS Charles, [1992] 2010. « Travail et technique chez les grecs. L'approche de J.P. Vernant », *Techniques & Culture*, n° 54-55.
- KORNIG Cathel, 2003. *La fidélisation des intérimaires permanents. Une stabilité négociée*, Thèse de doctorat en sociologie (sous la direction d'André Grelon), EHESS.
- KORNIG Cathel, 2008. « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Economie et société*, n°12.
- LABOV William, 1996 [1978]. *Le parler ordinaire*, Paris, Les Editions de Minuit.
- LACAZE Gaëlle, 2004. « Les techniques du corps chez les Mongols : une application de la notion maussienne », *Techniques & Culture*, n°42.
- LACROUX Alain, 2008. « L'incertitude, un outil de gestion ? Une application au cas des salariés intérimaires », *Humanisme et Entreprise*, n° 287.
- LACROUX Alain, BEN LARBI Sami, 2009. « Les paradoxes de la responsabilité sociétale de l'entreprise : l'exemple du secteur de l'intérim », *Management & Avenir*, n° 27.
- LADNER Sam, 2008. « Laptops in the living room : mobiles technologies and the divide between work and private time among interactive agency workers », *Canadian journal of communication*, Vol.33.
- LALLEMENT Michel, 2001. « Daedalus laborans », *Revue du MAUSS*, n°18.
- LALLEMENT Michel, 2007. *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- LAPOIRE Mireille, 2011. « Travail temporaire, marché permanent. Quand les contraintes réglementaires génèrent des échanges », *Droit et société*, n° 77.
- LAUDANSKI Cyril, 2012 : « Le traitement technique et social des cadavres : chaîne opératoire, travail et représentations », *Cultures et Sociétés*, n°22, *Initiatiques*.
- LAVAL Christian, 2011. « Le nouveau sujet du capitalisme », *Revue du MAUSS*, n°38.
- LE BLANC Guillaume, 2004. « Etre assujetti : Althusser, Foucault, Butler », *Actuel Marx*, n°36.
- LE CHENE Monique, 2004. « Usage et transmission des surnoms dans un village albanais d'Italie du Sud », *L'Homme*, n°169.
- 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>]
- LEGOFF Jacques, 1989. *Du silence à la parole : Droit du travail, société, Etat (1830-1989)*, Quimper, Calligrammes.

- LEGRAND Stéphane, 2004. « Le marxisme oublié de Foucault », *Actuel Marx*, n° 36.
- LEMONNIER Pierre, 1983. « A propos de Bertrand Gille : la notion de « système technique », *L'Homme*, XXIII, n°2.
- LEMONNIER Pierre, 1991. « Technique (système) » in BONTE Pierre, IZARD Michel, 1991. *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, Paris, P.U.F.
- LEPOUTRE David, 2001. *Cœur de Banlieue*, Paris, Odile Jacob.
- LEROI-GOURHAN André, 1964. *Le geste et la parole, Tome II : La mémoire et les rythmes*, Paris, Albin Michel.
- LEROI-GOURHAN André, 1968. « L'expérience ethnologique », in POIRIER Jean (dir.) 1968. *Ethnologie générale*, Paris, Gallimard.
- LEROI-GOURHAN André, 1973. *Milieu et technique*, Paris, Albin Michel.
- LESERVOISIER Olivier (dir), 2005. *Terrains ethnographiques et hiérarchies sociales*, Paris, Karthala.
- LEST, 2008. *Quelle articulation entre les pôles de compétitivité et les tissus productifs régionaux ? Une mise en perspectives de quatre pôles en PACA*, [En ligne : <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00326631>].
- LETOURNEUX Véronique, 1998. *Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- LEVARAY Jean-Pierre, 2005. *Putain d'usine*, Marseille, Agone.
- LEVI-STRAUSS Claude, 1967. *La pensée sauvage*, Paris, Plon.
- LINHART Danièle, 2009. « Contestation et résistance : des voies tortueuses et inattendues », in CAUSER Jean-Yves, DURAND Jean-Pierre, GASPARINI William, 2009. *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès.
- LINHART Danièle, 2010. « Introduction. Que fait le travail aux salariés ? Que font les salariés du travail ? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail » in LINHART Danièle (dir.), 2010. *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Toulouse, érès
- LINHART Danièle, 2012. « Domination », in BEVORT Antoine *et al.*, 2012. *Dictionnaire du travail*, Paris, P.U.F.
- LINHART Danièle, 2012. « Quand le management se fait Dibbouk », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 13.
- LINHART Danièle, RIST Barbara, DURAND Estelle, 2009. *Perte d'emploi, perte de soi*, Toulouse, Editions érès.
- LINHART Robert, [1978] 2003. *L'établi*, Paris, Minuit.
- LION Antoine, MACLOUF Pierre (dirs), 1982. *L'insécurité sociale : paupérisation et solidarité*, Paris, Les éditions ouvrières.
- LONDON Jack, 1999. *Le peuple d'en bas*, Paris, Phébus.
- LORDON Frédéric, 2010. *Capitalisme, désir et servitude*, Paris, La fabrique.
- MAHIAS Marie-Claude, 2006. « Savoir ou faire en Inde », in D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Dire le savoir-faire. Gestes, techniques, objets*, Paris, L'Herne.

- MALINOWSKI Bronislaw, [1967] 1985. *Journal d'ethnographie*, Seuil, Paris.
- MAMMERI Mouloud, BOURDIEU Pierre, [1985] 2003. « Du bon usage de l'ethnologie », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°150.
- MARCHAND Daniel, FIQUELMONT Eric Marie de, 1993. *Le travail temporaire*, Que sais-je ?, Paris, P.U.F.
- MARGALIT Avishai, 1999. *La société descendante*, Paris, Climats.
- MARTINEZ Daniel, 2003. *Carnets d'un intérimaire*, Marseille, Agone.
- MARTUCCELLI Danilo, 2004. « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, n°3, Vol.45.
- MARUANI Margaret, 2003. « Emplois atypiques », *Le Monde diplomatique*, Juillet 2003.
- MARX Karl, 1982. *Philosophie*, Paris, Gallimard.
- MARX Karl, 1985. *Le capital*, Paris, Flammarion (Livre I).
- MARX Karl, 2008. *Sociologie critique*, Pages choisies par Maximilien Rubel, Paris, Payot.
- MASHKOVA Elena, 2008. « Travail stable, travail précaire: confrontation productrice de risques. L'hypothèse mise à l'épreuve dans le secteur du bâtiment », *Revue française des affaires sociales*, n°2-3.
- MATHIEU Nicole-Claude, 1991. *L'anatomie politique*, Paris, Indigo & côté-femmes.
- MAUGER Gérard, 2001. « Les politiques d'insertion : une contribution paradoxale au marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 136-137.
- MAUSS Marcel, 2002. *Manuel d'ethnographie*, Paris, Payot & Rivages.
- MAUSS Marcel, 2004. *Sociologie et Anthropologie*, Paris, P.U.F. Quadrige (11^{ème} éd.)
- MEDA Dominique, 1995. *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- MEMMI Albert, [1957] 1985. *Portrait du colonisé, portrait du colonisateur*, Paris, Gallimard.
- MENDEZ Ariel, 2005. « Les effets de la mondialisation sur l'organisation et la compétitivité des districts industriels », *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol.3, n°2.
- MERCURE Daniel, SPURK Jan (dirs), 2003. *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, St Nicolas, Presse de l'université de Laval.
- MICHON François, 2009. « Intérim et temps de travail, deux directives difficiles à conclure », *Chroniques internationales de l'IRES*, n°116.
- MINKOWSKI Eugène, 1995 (1933). *Le temps vécu*, Paris, P.U.F.
- MONJARET Anne, 1996. « Être bien dans son bureau : jalons pour une réflexion sur les différentes formes d'appropriation dans l'espace de travail », *Ethnologie française*, XXVI, n°1.
- MONJARET Anne, 1997. « Ethnographie des pratiques téléphoniques de « cadres » parisiens ou un univers de relations paradoxales », *Réseaux*, Vol.15, n°82-83.
- MONJARET Anne, 2001. « La fête, une pratique extra-professionnelle sur les lieux de travail », *Cités*, n°8.

- MONJARET Anne, 2004. « Images érotiques dans les ateliers masculins hospitaliers : virilité et/ou corporatisme en crise », *Mouvements*, n° 31.
- MONJARET Anne, 2005. « Au-delà de la surprise, l'ethnologue aux prises avec son terrain », *Cahiers jungiens de psychanalyse*, n° 115.
- MONJARET Anne, 2011. « Du bleu de chauffe au jean : Les jeux de l'apparence des "ouvriers" à l'hôpital, entre traditions corporatistes et normes institutionnelles renouvelées », *Sociologie et sociétés*, Vol. 43.
- MONJARET Anne, SCHWARTZ Yves, 2012. « 40 ans d'ethnologie du travail et de sociologie du travail », *Ethnologie française*, XLII, n°2.
- MOREL Alain, 1994. « Des identités exemplaires, la ville avant les habitants », *Terrain*, n°23.
- MOULINIE Véronique, 1993. « La passion hiérarchique. Une ethnographie du pouvoir en usine », *Terrain*, n°21.
- MOULINIE Véronique, 2004. « Peur, méfiance et défi face à la machine : du bon usage des émotions dans l'usine », *Terrain*, n°43.
- NAHAPETIAN Naïri, 2006. *L'usine à vingt ans*, Paris, Arte Editions/Les petits matins.
- NAVEL Georges, 2004. *Travaux*, Paris, Gallimard.
- NKUITCHOU NKOUATCHET Raoul, 2005. « La précarité de l'emploi au service de la prospérité du fast-food », *Sociologie du travail*, Vol.47, n°4.
- PANOFF Michel, 1985. « Une figure de l'abjection en Nouvelle-Bretagne : le *rubbish man* », *L'Homme*, XXV, n°94.
- PAPINOT Christian, 2007. « En attendant de "trouver sa place" : le chômage-intérim des jeunes diplômés », *Agora débats/jeunesses*, n°46.
- PARLEBAS Pierre, 1999. « Les tactiques du corps », in JULIEN Marie-Pierre, WARNIER Jean-Pierre (dirs), 1999. *Approches de la culture matérielle : corps à corps avec l'objet*, Paris, L'Harmattan.
- PAUGAM Serge (dir.), 1996. *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- PAUGAM Serge, 2000. *La disqualification sociale*, Paris, Quadrige P.U.F.
- PAUGAM Serge, DUVOUX Nicolas, 2008. *La régulation des pauvres*, Paris, P.U.F.
- PENEFF Jean, 1996. « Les débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine », *Sociologie du travail*, n° 1/ 96.
- PERILLEUX Thomas, 2005. « La subjectivation du travail », *Déviance et société*, n°27.
- PETONNET Colette, 1982. « L'observation flottante. L'exemple d'un cimetière parisien », *L'Homme*, XXII, n°4.
- PETONNET Colette, 2002. *On est tous dans le brouillard*, Paris, Éditions du CTHS.
- PIALOUX Michel, 1979. « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26-27.
- PIALOUX Michel, 1993. « Le vieil ouvrier et la nouvelle usine », in BOURDIEU Pierre (dir.), 1993. *La misère du monde*, Paris, Seuil.

- PIGENET Michel, 2003. « Modalités d'embauche et pratiques professionnelles. Aux sources des sociabilités militantes dans le syndicalisme docker », *Politix*, Vol.16, n°63.
- PILLON Thierry, 2007. « Les intérimaires et le temps », in VATIN François, 2007. *Le salariat, théories, histoires et formes*, Paris, La Dispute.
- PILLON Thierry, 2012. *Le corps à l'ouvrage*, Paris, Stock.
- PRUVOST Geneviève, 2010. « Le hors-travail au travail dans la police et l'intérim », *Communications*, n°89.
- PURSER Gretchen, 2006. « Que du sale boulot : Risques et accidents corporels chez les travailleurs journaliers aux Etats-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°165.
- RABINOW Paul, 1988. *Un ethnologue au Maroc*, Hachette, Paris.
- RASSE Paul, [1987] 2006. *La cité aromatique*, Nice, Serre Editeur.
- RENAHY Nicolas, 2006. « "L'œil de Moscou", devenir porte parole d'un groupe illégitime », *ethnographiques.org*, n°11. [En ligne <http://www.ethnographiques.org/2006/Renahy.html>]
- RENAULT Emmanuel, 2011. « Comment Marx se réfère-t-il au travail et à la domination ? », *Actuel Marx*, n° 49.
- RERAT Françoise, 1979. « Rôles de l'intérim dans l'industrie », *Economie et statistique*, Vol.110, n°1.
- ROSINI Philippe, 2009. « La place de l'intérimaire », in CAUSER Jean-Yves, DURAND Jean-Pierre, GASPARIANI William, 2009. *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès.
- ROSINI Philippe, 2012. « L'appel du travail. Technologies et mobilisation subjective d'intérimaires "non-qualifiés" », *La Nouvelle Revue du Travail*, n°1. [En ligne : <http://nrt.revues.org/228>].
- ROSINI Philippe, 2012. « "Le fragile refuge de l'habitude". Rythmes et ruptures du travail intérimaire », *Techniques & Culture*, n°59.
- ROSINI Philippe, 2012. « Chapitre 3 : Des intérimaires à La Poste : le quotidien d'une main d'œuvre temporaire au sein d'une "entreprise publique" », in GALLENGA Ghislaine (dir.), 2012. *De la porosité des secteurs public et privé en méditerranée. Une anthropologie du service public*, Aix en Provence, Presses Universitaires de Provence.
- ROUDINESCO Elisabeth, 2005. *Philosophes dans la tourmente*, Paris, Fayard.
- ROUSTANG Mélanie, 2005. *Sous l'emprise des objets ? Une anthropologie par la culture matérielle des drogues et dépendances*, Thèse de Doctorat (sous la direction de Dominique Desjeux), Paris X.
- SAINSAULIEU Renaud, 1998. *L'identité au travail*, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques.
- SAMBA-KIFWANI Lucien, 1986. *L'intérimaire noir*, Paris, Présence Africaine.
- SARDAN Jean-Pierre Olivier de, 1995. « La politique du terrain », *Enquête*, n°1. [En ligne : <http://enquete.revues.org/263>].
- SAYAD Abdelmalek, 1999. « Immigration et « pensée d'Etat », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°129.
- SCHOR Ralph, 1996. *Histoire de l'immigration en France*, Paris, Armand Colin / Masson.

- SCHWINT Didier, 2002. « Savoir artisan de fabrication et détournement du temps », *Sociétés*, n°76.
- SCHWINT Didier, 2005. « La routine dans le travail de l'artisan », *Ethnologie française*, XXXV, n°3.
- SCOTT James, 2008. *La domination et les arts de la résistance, Fragments du discours subalterne*, Paris, Editions Amsterdam.
- SENNETT Richard, 2003. *Le travail sans qualités, les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.
- SENNETT Richard, 2006. *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel.
- SIGAUT François, [1987] 2010. « Des idées pour observer », *Techniques & Culture*, n°54-55.
- SIGAUT François, 1991. « L'apprentissage vu par les ethnologues : un stéréotype ? », in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- SIGAUT François, 2003. « La formule de Mauss », *Techniques et culture*, n°40. [En ligne : <http://tc.revues.org/1538>]
- SIGAUT François, 2004. « Folie, réel et technologie. A propos du livre de Philippe Bernadet, Les dossiers noir de l'internement psychiatrique, Paris, Fayard, 1989 », *Travailler*, n°12.
- SIGAUT François, 2006. « Le savoir des couteaux » in D'ONOFRIO Salvatore, JOULIAN Frédéric (dirs), 2006. *Dire le savoir-faire. Gestes, techniques, objets*, Paris, L'Herne.
- SIGAUT François, 2007. « Les outils et le corps », *Communications*, n° 81.
- SIGAUT François, 2009. « Techniques, technologies, apprentissage et plaisir au travail... », *Techniques & Culture*, 52-53.
- SIGAUT François, 2010 [1987]. « Des idées pour observer », *Techniques & Culture*, n°54-55.
- SIMONDON Gilbert, 1989. *Du mode d'existence des objets techniques*, Paris, Aubier.
- SPARKE Matthew, 1994. « A prism for contemporary capitalism: temporary work as displaced labor as value », *Antipode*, n°26.
- STEFANON Pierre, 2008. *Intérimaires et permanents dans un même collectif : une équation impossible ?*, Thèse de Doctorat (sous la direction de Jean-Pierre Durand), Evry-Val d'Essonne.
- STEFANON Pierre, 2007. « Les relations entre intérimaires et permanents : entre concurrence, solidarité et contrôle social », in DURAND Jean-Pierre, GASPARINI Wiliam (dirs), 2007. *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Toulouse, Octarès.
- STROOBANTS Marcelle, 2008. « Dénouer les ficelles du métier », *Techniques & Culture*, n°51.
- SUPIOT Alain, 1994. *Critique du droit du travail*, Paris, P.U.F.
- TABET Paola, 1979. « Les mains, les outils, les armes », *L'Homme*, XIX, n°3.
- TEIGER Catherine, 1995. « Parler quand même : les fonctions des activités langagières non fonctionnelles », in BOUTET Josiane (dir), 1995. *Paroles au travail*, Paris, L'Harmattan.
- TERROLLE Daniel, 1995. « La liminarité des S.D.F. Rites de ségrégation et procédure sacrificielle », *Le Nouveau Mascaret*, n°36.
- TESTARD Alain, 1998. « L'esclavage comme institution », *L'Homme*, XXVIII, n°145.

- THEBAUD-MONY Annie, 1994. « Tenir ou être exclu. Les nouvelles “normes” de la santé au travail », in Paroles de médecins du travail (coll.), 1994. *Souffrances et précarités au travail*, Paris, Syros.
- THEBAUD-MONY Annie, 2009. « Rationalité instrumentale et santé au travail - Le cas de l'industrie nucléaire », *Fondation Copernic*. [En ligne : <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article244>].
- THEBAUD-MONY Annie, 2001. « L'impact de la précarité et de la flexibilité sur la santé des travailleurs », *BTS Newsletter*, n°15-16.
- THOMPSON Edward P., 1976. « Modes de domination et révolutions en Angleterre », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 2, n°2-3.
- TIEBAUT Eric, 1998. « La perspective temporelle, un concept à la recherche d'une définition opérationnelle », *L'année psychologique*, Vol.98, n°1.
- TORNATORE Jean-Louis, 1991. « Etre ouvrier de la navale à Marseille », *Terrain*, n°16.
- TOURRE-MALEN Catherine, 2011. « Les techniques paradoxales ou l'inefficacité technique voulue », *L'Homme*, n°200.
- TROMPETTE Pascale, 1991. « Culture et projet d'entreprise : politique de management et changement social dans l'entreprise », *Le Journal des anthropologues*, n° 43-44.
- VAN GENNEP Arnold, 1968 (1908). « Essai d'une théorie des langues spéciales », *Revue des études ethnologiques et sociologiques de Paris*, Paris, Re-publication Paulet.
- VATIN François, 2001. « Défense du travail », *La revue du MAUSS*, n°18.
- VATIN François, 2007. *Le salariat, théories, histoires et formes*, Paris, La Dispute.
- VATIN François, 2008. *Le travail et ses valeurs*, Paris, Albin Michel.
- VIALLES Noélie, 1987. *Le sang et la chair*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.
- WACQUANT Loïc, 2002, *Corps et Ame. Carnets ethnographique d'un apprenti boxeur*, Marseille, Agone.
- WACQUANT Loïc, 2006. *Parias urbains*, Paris, La Découverte.
- WARNIER Jean-Pierre, 2004. « Métallurgie ancienne, identification et domestication de la violence au Cameroun », in BAYART Jean-François, WARNIER Jean-Pierre, 2004. *Matière à politique*, Paris, Karthala.
- WARNIER Jean-Pierre, 2005. « La condition d'ethnologue dans une hiérarchie africaine : “danseuse” ou “sauterelle” », in LESERVOISIER Olivier (dir.), 2005. *Terrains ethnographiques et hiérarchies sociales*, Paris, Karthala.
- WARNIER Jean-Pierre, 2009. « Les technologies du sujet. Une approche ethno-philosophique », *Techniques & Culture*, n°52-53.
- WEBER Florence, 1989. *Le travail à côté, étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EHESS.
- WEBER Max, 1991. *Histoire économique : esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris, Gallimard.
- WEIL Simone, 1949. *L'enracinement*, Paris, Gallimard.
- WEIL Simone, 1955. *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, Paris, Gallimard.

WEIL Simone, 2002. *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard.

WHYTE William F., 1995. *Street corner society*, Paris, La Découverte.

WINANCE Myriam, 2007. « Du malaise au “faire corps” : le processus d’ajustement », *Communications*, n°81.

WULH Simon, 1996. « Politique de l’emploi et politique d’insertion : quelques perspectives » *in* PAUGAM Serge (dir.), 1996. *L’exclusion, l’état des savoirs*, Paris, La Découverte.

YEROCHESKI Carole, 1999. « Intérim : un travail à risque », *Alternatives économiques*, n°176.

ZONABEND Françoise, 1989. *La presqu’île au nucléaire*, Paris, Odile Jacob.

Liste des illustrations

1. « Heure de sortie » : Graffiti effectué par des ouvriers lors de la fermeture de leur usine. (Cl. P. Rosini), p.44.
2. Grasse : Cheminée ; « Usine-musée » et « usine-vestige » (Grasse, 06). (Cl. P. Rosini), p.46.
3. Usine de parfums et d'arômes (Robertet, le Plan de Grasse, 06). (Cl. L. Baghioni), p.48.
4. « Agence d'intérim » : Manpower Grasse (06). (Cl. P. Rosini), p.49.
5. Une partie de l'atelier du secteur du « Brut » de Profalu. (Cl. P. Rosini), p.53.
6. Agence ColiPoste (Zone Industrielle de l'Argile, Mouans-Sartoux, 06). (Cl. P. Rosini), p.54.
7. Usine désaffectée (Aromatics, Grasse 06). (Cl. P. Rosini), p.58.
8. Réservoirs et tuyauteries. (Aromatics, Grasse 06). (Cl. P. Rosini), p.80.
9. Porte d'entrée, annonces et vitrines (Grasse, 06). (Cl. P. Rosini), p.93.
10. Panneaux « Informations » à l'entrée de Zones Industrielles. (Cl. P. Rosini), p.107.
11. Allées (Z.I. du Carré, Z.I. de l'Argile). (Cl. P. Rosini), p.108.
12. « Carte de présentation » ; Plan d'accès. (Source : Adecco), p.112.
13. Les titulaires et « leur » ordinateur (Profalu). (Cl. P. Rosini), p.121.
14. Badge d'intérimaire à présenter au gardien, p.130.
15. Intérimaires en « bleus ». Tenue fournie par l'entreprise (Robertet) ; Karim, sur le quai devant la laverie, avec un diable à fût. (Cl. P. Rosini), p.131.
16. Type de gants prêtés aux intérimaires (Aromatics). (Cl. P. Rosini), p.137.
17. Ouvrier manipulant un fardeau de profilés (à l'aide d'un pont électrique). (Cl. P. Rosini), p.143.
18. La laverie et sa machine (Robertet). (Cl. P. Rosini), p.147.
19. Infrastructures d'une laverie désaffectée (Aromatics). (Cl. P. Rosini), p.148.
20. Profalu : un intérimaire (Ronan) portant un paquet de cornières flexibles au poste de la « prépa » ; un titulaire de l'équipe de l'après-midi patiente pour « prendre la relève ». (Cl. P. Rosini), p.149.
21. Agent de nettoyage intérimaire (Valérie) à la « petite vaisselle » ; Plan sommaire de la laverie (Robertet). (Cl. P. Rosini), p.155.
22. Agent de nettoyage intérimaire à la « petite vaisselle » d'une PME spécialisée dans les arômes alimentaires. (Z.I. de l'Argile, Mouans-Sartoux, 06). (Cl. T. Gérard), p.156.
23. Tâches d'intérimaires : Nettoyer, démonter, déplacer, ranger. (IPRA, Mouans-Sartoux & Aromatics, Grasse) (Cl. T. Gérard & P. Rosini), p.166.
24. Outils ColiPoste : « relique des PTT » pour ouvrir les sachets de catalogues ; Caisse servant à les entreposer. (Cl. P. Rosini), p.191.
25. Tuyaux flexibles non-raccordés. Cuves rondes et carrées dépourvues de roulettes. (Cl. P. Rosini), p.196.
26. Robinetterie et vannes à haute pression. (Cl. P. Rosini), p.201.
27. Odeurs : L'atelier olfactif (laboratoires) ; « ça pue le bouc » (graffiti inscrit dans un atelier de production) (Cl. P. Rosini), p.205.
28. Panneau indiquant les normes d'hygiène et de sécurité. (Usine d'arômes). (Cl. P. Rosini), p.208.
29. Appareil pour se rincer les yeux en cas de projection accidentelle. (Cl. P. Rosini), p.210.

30. Substances inconnues ; rebuts et bidons empilés. (Cl. P. Rosini & T. Gérard), p.214.
31. Prévention : « La chasse aux risques » (Source : Adecco), p.220.
32. Instruments de transport. Diable, transpalette manuel, transpalette électrique (gerbeur) et chariot élévateur électrique. (Cl. P. Rosini), p.245.
33. « *Ça paraît simple de porter des portes...* » (Jérôme, intérimaire de 29 ans). (Cl. P. Rosini), p.251.
34. Démonstration : Technique de transport dans les escaliers en colimaçon. (Cl. P. Rosini), p.253.
35. Quelques techniques inadaptées fréquemment observées parmi les nouveaux intérimaires. (Cl. P. Rosini), p.254.
36. Savoir nettoyer sans s'éclabousser. (Cl. T. Gérard), p.258.
37. Balances (Usine d'arômes). (Cl. T. Gérard), p.277.
38. Vue du quai extérieur de la laverie des « Compos » (Robertet). De gauche à droite: cuves carrées empilées, fûts d'alcool, cheminée des « absolus » et containers plastiques. (Cl. P. Rosini), p.283.
39. Titulaires et intérimaires en pause (Profalu). (Cl. P. Rosini), p.303.
40. « Fumer à l'extérieur ». (Cl. T. Gérard), p.317.
41. Titulaire m'offrant le bonnet du « petit papa poubelle » (« Compos », pièce de la petite vaisselle, Robertet). (Cl. P. Rosini), p.325.
42. Arriver et se faire accepter. (Cl. T. Gérard), p.337.
43. Surveillance (IPRA). (Cl. T. Gérard), p.350.
44. Feuille d'heures ; Bilan et appréciations. (Source : Manpower/Adecco), p.369.
45. « *Cet été, vous êtes très demandé !* » (Affiche Manpower). (Cl. P. Rosini), p.381.
46. Intérimaires en pause (IPRA). (Cl. T. Gérard), p.419.
47. « Postes courants » (Affichettes Adecco et Isa Intérim, Grasse, 06). (Cl. P. Rosini), p.445.
48. « Fin de semaine » : Profalu, 13h30. Les équipes se croisent ; le responsable remplit la feuille d'heures des intérimaires. (Cl. P. Rosini), p.462.
49. Fin de mission. (Dernier jour d'un intérimaire employé pour le démantèlement d'une usine, dans laquelle son père a travaillé durant de nombreuses années, suite à une délocalisation), (Cl. P. Rosini), p.506.
50. « Stockage & circulation » (Cl. T. Gérard), p.518.
52. Relevés d'heures (3^{ème} feuillet destiné à l'intérimaire)(Manpower ; Adecco), p.528.
52. Logos et slogans. (Source : internet), p.542.
53. « Les gens sont pleins de ressources humaines ». Coluche & Gandhi. (Publicité Adecco), p.546.
54. Léonard de Vinci : « Homme de Vitruve ». Logo utilisé par l'entreprise de travail temporaire Manpower, p.553.
55. « Personne n'est irremplaçable » : devanture d'une agence d'intérim (Cannes, 06). (Cl. P. Rosini), p.557.
56. Devanture d'agence. (Source : internet), p.561.

Index

- Absi, 28
adaptation, 23, 45, 187, 242, 246, 252, 258, 268-269, 284, 290, 343, 395, 542
 Anderson, 7
adhésion, 33, 34, 314, 379, 418, 425, 565
 Agamben, 454
âge, 6, 64, 67, 69, 75, 86, 88, 91, 94, 152, 159, 296-300, 307, 315, 323, 371, 384, 407, 431, 513, 520, 522, 531-533, 535, 538-539
 Akrich, 436
aléa, 65, 90, 235, 255, 270, 297, 356, 359, 384, 409, 413, 450, 456-457, 484, 546, 551
aliénation, 22, 26, 30, 38, 231, 394, 405, 429, 542, 563
 Althabe, 66, 75, 354
 Alvarez-Pereyre, 322
angoisse, 79, 175, 222, 236, 256, 469-471, 479, 510-512, 518, 521-524
annonce, 71-72, 437, 439, 441, 444-447, 452, 455, 465, 472-475, 481-482, 503-504, 517, 558
anonymat, 37, 50, 122-123, 129, 132, 134, 280, 295, 323, 349, 439, 446, 453, 471, 491, 527, 555
 Arborio, 45
arbitraire, 364, 409, 469, 470, 476, 499
 Ardenti, 14, 17, 561
 Askenazy, 229, 470
 Assoun, 469, 512, 520
attente (l'), 6, 2, 6, 21, 26, 42, 43, 97, 141, 172, 299, 372, 432, 449, 461, 469, 471, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 516, 518, 519, 520, 522, 524, 557, 560, 573
attentes (aspirations), 24, 99, 372, 377, 446-447, 451, 471, 489, 493, 508, 520, 558
 Augé, 389
 Aulagnier, 277, 522
 Bachelard, 203, 257, 277
 Baghioni, 416, 535
 Bardaji, 3
 Barthes, 35, 127-128, 405, 511
 Bateson, 413
 Bayart, 42, 242, 516
 Bazin, 28, 541
 Beaud, 11, 18-19, 98, 151, 170, 298, 303, 307, 330, 333, 340, 387, 399, 481, 515, 540, 556, 566, 568
 Becker, 294, 431
 Belkacem, 219
 Beckett, 5, 512
 Berger-Forestier, 394
 Bettelheim, 471, 520
 Bidet, 30, 165
 Bihr, 5, 9, 568
 Blanchot, 510
 Blanquart, 14, 17, 20, 145, 349-350
 Boltanski, 5, 29, 431, 481, 517, 544, 559, 566
 Bon, 328, 530
 Bonté, 27-28
 Borzeix, 270
bouc émissaire, 316, 353, 357
 Bouffartigue, 353-354
 Bourdieu, 33-38, 43, 77, 114-115, 117, 130, 242, 258, 270, 314-318, 336, 354, 373, 379, 389-390, 396, 410, 427, 432, 457, 463, 471, 484, 512-513, 520, 565, 568
 Bourgeois, 346
 Boutet, 13, 65, 198
 Bromberger, 132-133, 287, 317
 Brose, 393
 Brubaker, 307
 Butler, 32, 337
 Caire, 10, 17, 19, 567-568
 Calderon, 23-25, 169, 172, 402, 422, 427, 533, 552
 Candau, 207, 287
 Canut, 331
 Cartier (Marie), 352
 Cartier (Michel), 28-29
 Castel, 4, 7-13, 113, 384, 513, 515, 523, 529, 562-563, 568-570
 Certeau (de), 36, 118, 180, 280, 370, 404
 Chamoux, 28, 232, 242-243, 274-276, 278
 Chauvin, 164, 175, 181, 234, 469, 516-517
 Chevalier, 6
 Chevallier, 179, 332
 Chiapello, 5, 29, 481, 517, 544, 566

Chombart de Lauwe, 372, 394
 Choron-Baix, 281-282
 Cingolani, 12, 41-42, 570
 Clot, 33, 250, 331, 396, 499, 503, 519
 Coeffic, 15, 17
cohésion, 8, 19, 81, 111, 293, 321, 331, 341, 357, 398, 402, 415, 417-421, 515, 556, 566, 568, 570
combine, 235, 239, 257, 283-286, 554
concurrence, 11, 19, 23, 25, 39, 46, 55, 81, 97-98, 111, 145, 339-340, 373, 381, 397-402, 406-409, 417, 440, 454, 467, 485, 544, 556, 566-568, 570
 Copans, 75
 Corbin, 432
 Cornu, 179, 285
 Coupaye, 189
 Crawford, 235
 Cresswell, 31, 435
 D'Onofrio, 244, 286
 Daphy, 305, 331
 Dautum, 507
défection, 82, 151, 155, 207, 383, 419, 433, 459, 484-494, 496-504, 560
défense, 227, 332, 412, 469, 479, 499, 503, 520
déférence, 37, 405, 498
dégradation de matériel, 344, 351-353, 421
 Dejours, 3, 11, 13, 33, 222, 227, 367
 Delaporte, 61, 127-128, 312
 Delbos, 165, 246, 260, 280, 289, 298
 Deleuze, 35, 435-436, 455, 516
 Demaziere, 337-338
 Descola, 28
 Detienne, 179
 Devereux, 79
 Diasio, 134
docilité, 3, 41, 42, 82, 104, 413, 565, 568
 Dodier, 223, 246
 don, 281-282
 Douglas, 294, 504
 Douny, 189
 Dressen, 76
 Durand (Estelle), 519, 563, 569
 Durand (Jean-Pierre), 11, 240, 441-442, 563
 Durand (Marcel), 270-271, 280
 Duvoux, 523
 Duval, 27, 295, 305, 321, 331
 Eckert, 128-129, 291, 298, 315, 341, 556
efficacité, 41, 81, 84, 179, 188, 190-203, 218, 221-223, 237, 240-246, 250-253, 266-268, 286, 304, 326, 455, 486, 503, 505, 553, 558, 568
 Elias, 40, 432
 Erhenberg, 522
étudiants, 3, 50, 67, 74, 86, 94, 96, 111, 249, 265, 298, 299, 300, 301, 303, 355, 375, 376, 377, 378, 380, 381, 382, 383, 386, 416, 486, 487, 488, 490, 556
 Fabre, 75
 Faure-Guichard, 20, 21, 50, 85, 87, 90-91, 100-101, 151, 169, 376, 385, 437, 493, 509, 531, 538, 541-542, 563, 567
 Favret-Saada, 61-62, 66, 71
 Flamant, 27, 62
 Foucault, 32, 35-38, 40-41, 113, 119, 123, 374, 432, 436, 454-456, 516, 544
 Fournier, 20, 45, 48, 51, 67, 71, 100-101, 169, 215, 225
 Freud, 469, 522
 Friedmann, 38, 533
 Gallenga, 3, 66, 71-72, 77, 132, 295, 323
 Garanger, 194
 Gaulejac, 556, 565
 Gazier, 567
 Geertz, 70
geste, 32, 40-41, 81-83, 115-118, 148, 174-175, 181, 189, 194, 200-203, 232-236, 241-245, 251-253, 267-268, 285-286, 370, 547, 548-554, 569
 Ghasarian, 66, 329
 Gide, 200
 Girard, 316, 357
 Glaymann, 10, 15-17, 21-22, 50, 85, 87, 91, 100, 104, 145, 286, 356, 383, 394, 426, 429, 508, 517-518, 537, 542, 544, 563, 565
 Godelier, 27-28, 33-34, 89, 140, 153, 194, 355, 435
 Goffman, 36, 118, 120, 122, 307, 320, 330, 364, 370, 373, 379, 416, 418, 427, 431, 502, 540
 Gollac, 176, 225
 Gorz, 13, 563
 Goussard, 496
groupe, 19, 23-25, 50, 52, 61, 66-72, 113, 117, 121, 124, 127-128, 139, 153, 160, 168-169, 182, 198-202, 234, 260, 273-275, 278, 280, 284,

287-291, 293-294, 313, 316, 321-323,
 327, 331-335, 340, 341, 344, 350,
 355, 357, 365, 367, 370-372, 376-
 382, 392-393, 396-397, 401- 404,
 407, 409, 417- 422, 429-431, 435,
 466, 527, 530, 556, 566, 570
 Guattari, 435
 Guigo, 66, 292, 309-310, 551-552
 Guilbert, 17, 393, 543, 544
 Guille-Escuret, 30, 81, 190, 201
 habitude, 73, 90, 101, 114-118, 175,
 177, 186, 198, 207, 214, 234-237,
 246, 248-253, 257, 264-267, 272,
 290, 309, 320, 342, 446, 475, 497,
 501
 Hacking, 294
 Hassoun, 295, 322, 328, 330
 Hatchuel, 254, 259, 272, 281, 287
 Hatzfeld, 329
 Haudricourt, 29-30, 242, 252-253
 Helardot, 219, 391, 524
 Herzfeld, 344
hexis, 114, 115, 116, 300
 Hirsch, 432
 Hoarau, 362
 Hughes, 67, 96, 163, 167-168, 172, 202,
 250, 321, 370, 431, 529, 543
imitation, 234, 267-268
incertitude, 2-4, 12, 19, 43, 67, 77, 81,
 88, 96, 101, 111, 114-115, 256, 364-
 365, 372, 374, 376, 390-391, 397,
 400, 410, 413, 431-434, 456-458,
 469-470, 476, 505, 508, 511, 514-
 520, 522, 524, 526, 530, 536, 543,
 549, 554, 557-562, 565, 569
insécurité, 2, 14, 40, 43, 82, 219, 228,
 396, 406-407, 420, 432, 462, 466-
 471, 495, 498, 505-508, 515, 522,
 529, 533, 549, 554, 558-559, 565,
 568, 570, 573, 575, 578
insoumission/insubordination, 414, 419-
 423
interruption, 104, 129, 140, 146, 170,
 174-176, 186, 234, 400, 403, 407,
 465, 487, 495, 534, 552
 Izard, 27
 Jarrige, 235
 Jeammaud, 39-40
 Jeanjean, 1, 29, 133, 136, 173-174, 198,
 202, 205, 207, 214, 229, 266, 268,
 279, 284, 295, 318-319, 342, 382-
 383, 429, 539
 Jeudy-Ballini, 27
 Jorion, 165, 246, 260, 280, 289
 Jouliau, 244, 286
 Jounin, 7, 22-25, 180-181, 195, 223,
 225, 234, 246, 292, 304, 335, 342,
 361, 368, 412, 457, 498, 500, 558,
 565
 Jourdain, 21
 Julien, 134, 139, 241, 436
 Kanelopoulos, 235
 Kornig, 20-21, 86, 525
 Labov, 326, 329, 330
 Lacoste, 270
 Lacroux, 101, 219
 Ladner, 451
 Lallement, 382, 395
 Laudanski, 202
 Laval, 565
 Le Blanc, 32
 Le Chene, 295, 332
 Le Lay, 354
 Le Goff, 4-6, 8, 10-11, 14, 113
 Lemonnier, 190, 200, 435
 Lenclud, 75
 Lepoutre, 309, 329-330
 Leroi-Gourhan, 40, 61, 66, 127, 174,
 199, 234, 242, 266, 273, 285, 290,
 311-312, 509, 560
 Leservoisier, 62
 Levi-Strauss, 328
licenciement, 2, 9, 33, 90-91, 145, 345,
 354, 376, 384, 425, 470, 519, 526,
 536-537, 566, 570
 Linhart (Danièle), 11, 28, 31, 33, 420,
 425, 478, 491, 519, 524, 559, 563,
 569
 Linhart (Robert), 60-63, 73-74, 174-175,
 234-236,
 Lomba, 48
 London, 60, 74
 Lordon, 293
 Mahias, 244, 259
 Malinowski, 27, 66
 Martinez, 24, 52, 96, 125, 184, 226, 252,
 281, 311, 422-423, 445, 522
 Martuccelli, 32, 36
 Marx, 26, 31-32, 40, 190, 194, 231, 414,
 518, 519, 567, 568
 Mathieu, 34-35, 276, 391, 550
matière, 29, 47, 51, 67, 81, 84, 139, 146,
 153-154, 174, 187-190, 198-208,
 214-219, 226, 229-230, 232, 235,
 241-242, 251, 254-255, 259, 262,
 265, 283, 290, 429, 550, 553
 Mauss, 27, 28, 40, 42, 51, 114, 190, 195,
 233, 246, 253, 258, 310, 312

Memmi, 354
 Mendez, 47, 48, 147
mercenaire, 544, 353, 356, 456, 543, 569
mêtis, 179-180
 Michon, 14
 Minkowski, 469
mobilisation, 23, 25, 33, 81, 100, 101, 105, 372, 374, 397, 398, 400, 410, 413, 414, 428, 431, 434, 455, 458, 462, 470, 517, 518, 557, 559, 567, 574
 Monjaret, 27, 59, 78, 129, 318-319, 360, 371, 452, 552
 Morel, 46
 Moulinié, 27, 119, 161, 222-223, 225, 319, 403, 436
 Nahapetian, 10-11
 Navel, 244
outil, 51, 54, 59, 74, 77-81, 101, 114, 123, 127, 134, 135, 137-138, 142, 146-149, 153, 161, 170, 174, 182, 187-204, 211, 214, 222-223, 234, 237, 241-254, 260-262, 275, 277, 282-284, 290, 326, 370, 402, 410, 441, 444, 550-553
 Panoff, 369, 564
 Papinot, 378
 Parlebas, 253, 268
 Paugam, 13, 397, 523, 540
 Peneff, 60
 Pétonnet, 60-61, 80, 162, 357, 430, 522, 547
 Pialoux, 11, 18-19, 24, 96-98, 151, 170-171, 291-292, 298, 303-307, 330, 333, 340, 344-345, 371, 399, 481, 515-516, 540, 557, 566, 568
 Pigenet, 8
 Pillon, 264, 320, 394, 511, 531
polyvalence, 11, 23, 41, 82, 100, 104, 171, 181, 187, 202, 232, 235, 240-241, 258, 286, 341, 524, 551-554, 564, 569
porte-à-faux, 173, 361, 439, 470, 539
posture (corporelle, voir Hexis), 115, 121-122, 138, 181, 232, 244, 310, 320, 336, 409, 420, 453
posture (prises de position), 86, 99, 182-185, 219, 259, 272, 303, 352, 363-364, 373-381, 396-404, 406, 413, 417, 424, 426-428, 450, 452, 474, 479, 497, 503, 509, 525, 531
préoccupation, 195, 372, 394, 416, 455, 468, 499, 508-512, 529, 570
présence discrète, 263, 310, 409, 552
 Pruvost, 350
 Purser, 216, 228-229, 383
 Rabinow, 77, 78
 Rasse, 46
 Renahy, 72
 Renault, 31
 Rerat, 14, 17
résistance, 2, 11, 31, 33, 35-39, 55, 77, 129, 182, 188, 201, 235, 240, 341, 346, 398, 419-420, 452, 485, 496, 500, 503, 542, 566
 Rey-Hulman, 305, 331
risques, 14, 48, 84, 99, 135, 187-188, 211, 214-215, 218-229, 250, 279, 310, 332, 412-413, 423, 427-428, 470, 502, 510, 516, 553, 571
 Rist, 519, 563, 569
 Rosini, 135, 171, 202, 236, 336, 434
 Roustang, 316
routine, 116, 235, 250, 253, 256, 304, 466, 475, 509, 514, 569, 581, 587
rupture, 2, 78, 87, 90, 175-176, 183, 231, 234, 237, 253, 258, 340, 376, 389, 400, 469, 472-473, 487, 493, 497, 503, 513, 526, 531, 537
rythme, 3, 12, 26, 40-41, 44, 53, 55, 63, 65, 67, 81, 83, 136, 141, 146, 151, 169, 173-177, 179-189, 191, 194, 204, 210-213, 217, 224-225, 229, 235, 244, 262-265, 268-269, 279-280, 313, 352, 408, 415-416, 419, 422-425, 432, 447, 491, 507-510, 517, 530, 552, 554, 557
 Sainsaulieu, 234, 308
 Samba-Kifwani, 24, 52, 95
 Sardan, 74
savoir-faire, 6, 24, 30, 47, 50, 62, 70, 74, 81-84, 90, 105, 116, 119, 142, 147, 157, 165, 183, 189, 199, 204, 207, 223-224, 230-237, 240-250, 252-259, 265, 269-270, 273-280, 283-291, 298, 332, 355, 364, 370, 431-432, 487, 501, 503, 526, 538, 541, 547, 550, 554, 569-570
 Sayad, 361
 Schwartz, 27, 59
 Schwint, 235, 283
 Scott, 36-37, 403, 405, 416, 420, 491, 502
 Sennett, 16, 29, 236, 388, 394, 470, 496, 568
 Serverin, 39-40

Sigaut, 134, 190, 195, 200-201, 204, 233, 244, 257, 279, 287-289
 Simondon, 201, 231, 234, 455
 Smith, 331
 Sparke, 519
 Stéfanon, 23, 339
 Stroobants, 235, 290
subjectivation, 19, 40, 287, 315, 316, 362, 395, 396, 406, 435, 436, 454, 455, 516, 572, 574, 585
subordination, 25-26, 31-32, 35, 39-43, 45, 62, 79, 81, 83, 165, 168, 175, 291, 333-334, 337, 356, 374, 386, 390-391, 395, 398, 405, 412-413, 420, 427, 455, 497-498, 508, 512, 527, 530, 547, 559-560, 563, 570
 Supiot, 4, 5, 39, 570
 surnom, 120, 294-295, 301, 321-332, 555, 580
 Tabet, 189-190
tactique, 25, 36, 69, 77-78, 84, 97, 99, 132, 141, 179-180, 183, 186-187, 218, 253, 268, 285, 363, 404, 406, 416, 439, 463, 503, 524, 530, 552
technique, 11, 25-31, 47, 51, 57, 61-65, 74, 81, 84, 116, 120, 123, 132, 140, 142, 149, 160, 165, 188-190, 195, 197-202, 208, 218, 224, 231-236, 240-246, 251-258, 265-266, 269-278, 282-288, 290, 291, 341, 364, 367, 434-436, 454-455, 511, 526, 553-554, 569
 Teiger, 65, 329
temporalité, 41, 44, 282, 289, 342, 382, 401, 432-434, 450, 456-457, 481, 499, 506-510, 512-513, 516, 530, 557
 Terrolle, 274, 358
 Thebaud-Mony, 186, 215
 Thompson, 37
 Tornatore, 27, 179-180, 284, 364
 Tourre-Malen, 190
transmission, 24, 30, 81-84, 119, 147, 165, 230-233, 249-250, 259, 269, 270, 272-279, 281, 284-289, 291, 295, 338, 432, 554, 569
 Trompette, 545
turn-over, 81, 84, 99, 127, 150-151, 155, 157, 171, 202, 230, 250, 270, 273, 282, 289, 308, 341, 344, 360, 432, 481, 493, 554, 566, 569
urgence, 11, 42, 56, 90, 100, 102, 423, 434, 440-441, 446, 454-456, 490-491, 509, 514-515, 518, 520, 557
 Van Gennepe, 40, 199, 335
 Vatin, 17, 30, 264, 315
 Vernant, 28, 179, 235
vêtement, 74, 124, 127-138, 178, 192, 205, 252, 311, 350, 370
 Vialles, 27, 192
vice, 92, 179, 183, 306, 364
 Volkoff, 176, 225
vols, 125, 307, 344, 348-349, 350, 354
vulnérabilité, 12, 19, 23, 90, 95, 162, 226, 229, 333, 337, 346, 355, 394, 420, 434, 459, 466-468, 473, 475, 479, 484, 512, 521, 524, 559, 560, 562, 569
 Wacquant, 19-20, 61, 309
 Warnier, 74-75, 200, 242, 436, 454
 Weber (Florence), 27, 59, 61, 70-71
 Weber (Max), 26, 31
 Weil, 34-35, 60, 62, 174-175, 201, 234
 Whyte, 67
 Winance, 241
 Yerochewski, 219
zèle, 268-269, 300, 378, 405, 414, 416, 424
 Zonabend, 215, 222, 357, 412

Table des matières

Remerciements

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE

De la flexibilité de la main d'œuvre	2
L'usage de la main d'œuvre et son encadrement	4
o Droit du travail, livret ouvrier et marchandage	5
De la condition salariale à la condition précaire	7
o Chômage de masse, flux tendus et « nouvelles formes d'emploi »	9
L'intérim : dates et chiffres	13
Les intérimaires et le travail temporaire dans les sciences sociales	16
Des travaux précurseurs	17
o Intérim, marginalité et rapport à l'avenir : les travaux de Michel Pialoux	18
Catégoriser les intérimaires, situer l'intérim dans le système d'emploi	20
Quelques recherches par immersion	22
Le travail, la domination et le temps	26
L'ethnologie et le travail	27
Le travail et ses représentations	28
Le travail et la technique	29
Penser la domination	31
Domination, oppression, assujettissement, consentement ou résistances ?	31
o Résistances dominées	35
Des niveaux d'analyses différents, des approches complémentaires	38
o La subordination	39
Le temps, le pouvoir et la subjectivation	40
Le contrôle temporel de l'activité	40
L'attente, le pouvoir et le rapport à l'avenir	42
Le terrain et la démarche ethnographique	45
L'intérim à Grasse et ses environs	45

L'industrie à Grasse	47
Les intérimaires grassois et leurs missions	49
Missions d'un « ethnologue-intérimaire »	52
Travailler avec les intérimaires	58
L'immersion comme outil privilégié	60
De l'ethnographie en situation de travail	62
o Garder ses distances ?	66
o S'annoncer	71
Expérience ethnographique et rapport à l'objet de recherche	75
La structure de la Thèse	80

Première partie

PRENDRE PLACE

Hétérogénéité des tâches, fragilité des techniques

Chapitre 1. « L'agence » : apprendre sa place	85
Obtenir rapidement un emploi	86
Le choix d'une agence	91
Premières inscriptions	93
L'exigence de la disponibilité	96
Multiplier les opportunités et montrer sa disponibilité	97
« Dépanner » l'agence en urgence	100
Une prescription floue	103
Chapitre 2. Marquages statutaires : corps, espace et emblèmes au travail	106
Découvrir son affectation	106
L'arrivée	107
<i>Hexis</i>	114

Territoires « réservés »	118
Infrastructures qui font défaut	124
Les vêtements de travail : entre emblèmes et outils de travail	127
Le vêtement comme emblème	127
o En « civil »	128
o La couleur du régime d'embauche	130
...et comme outil	135
Chapitre 3. De la répartition des tâches à la délégation du sale boulot	140
Des usages différenciés de la main d'œuvre temporaire	141
Un recours limité et ponctuel	141
Postes permanents occupés par des intérimaires	144
Hiérarchisation des tâches et des travailleurs	152
La laverie en usine de parfums et d'arômes : un point de départ vers l'embauche ou la fin de mission	153
o Une question de parcours	160
Travail d'intérimaire et « sale boulot »	162
La délégation des tâches au quotidien	166
Hiérarchies multiples, ordres contradictoires	168
Au rythme de la délégation des tâches	174
Réflexions d'auteurs en immersion	174
Les conditions de la délégation des tâches	176
Le sens de l'esquive	179
L'esquive comme « métier professionnelle » des intérimaires	179
Le poids de l'expérience	183
De la distribution de tâches hétérogènes aux moyens d'y faire face	186
Chapitre 4. « Faire-avec », « faire-face »	188
Composer avec les outils et les moyens de travail	188
Une question d'efficacité	190
Les noms d'outils : un vocabulaire changeant	195
Agir sur des matières méconnues	200
La matière résiste	201

Les produits et les odeurs	205
Des substances méconnues et inquiétantes	208
Atmosphères suspectes	214
Faire-face aux risques	218
Prendre conscience du danger	220
Savoir prendre des risques	222
Travail temporaire, santé précaire	225
Chapitre 5. Transmission et savoir-faire	231
L’ancrage temporel du savoir-faire	233
Regards sur l’acquisition du savoir-faire	233
Ce que les changements font à l’apprentissage	236
Outils, gestes et savoir-faire	241
o L’objet-outil comme « témoin » du savoir-faire	245
Le savoir-faire des tâches réputées « simples »	247
Les « bourrins » et leur savoir-faire	248
Le savoir-faire des intérimaires : de l’hétérogénéité aux habitudes	255
Les consignes avant les conseils	259
Formations expédiées	260
Une présence discrète	263
o Composer avec les habitudes des permanents	265
De la discrétion à la transmission	269
Les aléas de la transmission	270
Une transmission entravée par un statut	272
Des savoirs que l’on ne transmet pas	274
Transmission, partage et insertion	278
A qui transmettre ?	278
Ce que l’on transmet	283
Savoirs partagés et sentiments d’appartenance	287
« Savoir-faire-avec », missions et transmission	289

Deuxième partie

S'INSCRIRE DANS LES COLLECTIFS

Catégories, relations sociales et aspirations à la stabilité

Chapitre 6. Catégories, classements et relations de travail	294
Domaines de classifications	294
La durée de la mission et les critères de catégorisation	295
L'âge de l'intérimaire	296
o Des étudiants à l'usine	298
Des rapports ethnicisés	304
L'attitude et l'apparence	307
o Les manières	308
o La dégaine	311
Les « goûts » et les pratiques	313
o La musique	313
o Le cannabis	314
o Le sport	317
o La « virilité » mise en scène	318
Les usages des termes d'adresse et des surnoms	321
Des désignations et des surnoms changeants	322
Du surnom à la vanne	328
Des plaisanteries « classantes »	331
Savoir plaisanter	331
L'humour et le statut	333
Futurs partenaires ?	336
Chapitre 7. L'insertion incertaine des intérimaires	338
De la marge à l'intégration	338
Intérimaires et titulaires : des rapports ambigus	338
Une question d'ambiance	339
L'ambiance, l'organisation du travail et les rapports sociaux de production	341
Images et caricatures : mercenaires improbables et fainéants laborieux	344
Des « délinquants » ?	345
Un « exemple » américain	346

o	Vols	346
o	Dégradations de matériel	351
	Mercenaires ou boucs émissaires ?	353
	Des travailleurs à la marge	357
	Etrangers au quotidien	361
	Savoir « se placer »	362
	Du rejet au soutien des permanents	365
o	« Sous l'aile » des titulaires	366
o	Traitements de faveur	369
	Chapitre 8. Aspirations d'intérimaires : investissements subjectifs et mobilisation productive	372
	Positions sociales, positions professionnelles et prises de positions	372
	Les aspirations professionnelles : des catégorisations à la mobilisation de la main d'œuvre	374
	« Ceux qui ne font que passer »	376
	Trajectoires et prises de positions	376
o	Pendant les études : maintenir une distance vis-à-vis d'un choix par défaut	377
o	Des postures différenciées face à l'engagement	381
	Des projets autres	386
	L'instabilité professionnelle et la perspective temporelle	389
o	Revoir ses ambitions	392
	« Ceux qui veulent rester »	397
	Lorsque l'embauche est probable ou le contrat renouvelable	398
o	L'accès aux places convoitées	401
o	De l'investissement à l'expression de la servilité	403
o	Pour quelques heures de plus	406
o	De la gratitude	410
o	La carotte et le bâton	412
	Lorsque l'embauche est improbable ou que le contrat touche à sa fin	414
o	Cohésion défensive et solidarité de position	414
o	La composition de l'équipe	417
o	Insubordinations larvées et oppositions frontales	419
o	Des logiques d'implication contradictoires	423
o	Un terrain d'entente ?	426
	Sortir de l'intérim : une aspiration partagée et un moyen de mobilisation	428
	S'en détacher	428
o	Un « non-groupe »	429

Troisième partie

LE TEMPS DE L'INTERIMAIRE

L'attente, l'insecurite temporelle et la sujétion

Chapitre 9. L'appel du travail	434
Le téléphone portable et le travail temporaire	434
Instrument technique et processus de subjectivation	435
Disponibles et joignables	437
Quand répondre c'est (presque) accepter	437
Les journaliers du texto	441
Le « contacteur »	442
« Des missions galères pour les galériens »	444
Un traitement impersonnel	446
L'imprévisibilité et l'irrégularité des offres	448
Filtrages téléphoniques	450
Réagir avant les autres : une condition d'accès à l'emploi précaire	452
Téléphone portable, dispositif « subjectivant »	454
Chapitre 10. L'imprévisibilité de la fin de mission	457
Les ambiguïtés de la durée	457
L'usage du sous-entendu	458
o Une durée remise en jeu chaque fin de semaine	460
Craintes et rumeurs à vérifier	462
o « L'Aïd de Robertet »	466
Une issue imprévisible	468
L'angoisse d'attente de l'intérimaire	469
Lorsque la mission s'achève	472
Chronique d'une fin de mission	473
o A qui la faute ?	475
o Fin de mission et discours sur l'intérim	479
Le rôle des « chefs »	480
o Bourreaux involontaires	481
De l'imprévisibilité à l'impuissance	484

Chapitre 11. Départs volontaires	485
Lorsque les intérimaires quittent leur mission	485
L'instabilité de la force de travail	486
Conséquences et justifications : le récit d'un abandon de poste	488
Le récit de Matthieu	489
Les modalités de la défection	491
Partir sur un « coup de tête »	493
Une réponse à la subordination ?	497
La défection des intérimaires : une menace pour la production ?	500
La distance entre la parole et l'acte	501
o Irremplaçables ?	502
Chapitre 12. L'insécurité temporelle et ses effets	507
Attente à durée indéterminée	507
Périodes « creuses »	508
L'attente et la sujétion	508
Un temps vide	512
Externaliser les coûts d'attente	516
Stock et surpopulation	518
o Gains économiques et coûts subjectifs	519
Jérôme ou les conséquences de l'instabilité	521
o Le cycle de la précarité	523
Réduire l'incertitude	524
Négocier l'emploi : de la qualification à l'expérience	524
o Déjouer la feuille d'heures	527
Le « black », un palliatif à la précarité	528
L'intérimaire est fixe	530
L'âge de la sortie de l'intérim	531
o Le crédit et l'installation	534
« Retours à la case départ »	536
Trouver un sens à son parcours et à sa situation	539
L'intérim et la publicité	543

CONCLUSION GENERALE

La place de l'intérimaire	550
Places mouvantes	550
o Tâches subordonnées	552
o Savoir-faire techniques, transmission et <i>turn-over</i>	554
Places périphériques	554
o Des relations intermittentes	555
o Des investissements temporaires, des aspirations durables	555
L'incertitude au quotidien	557
o Révocables à tout moment	558
Temporaires en permanence	561
S'insérer dans la société salariale	563
La production de la docilité	565
Sublimes ou surnuméraires ?	567
Bibliographie	571
Liste des illustrations	590
Index	592
Table des matières	597

Rapport-gratuit.com 
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES