

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 jeu³ ». 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. Prolétariat 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 « *révéilé 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 ravissent. 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 plaît 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 n'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 déplorable. 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 temporaire*⁴ » : 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.