

Catégories, classements et relations de travail

DOMAINES DE CLASSIFICATIONS

« Les anthropologues s'intéressent professionnellement aux principes de classifications populaires. Celles-ci comportent de nombreuses subdivisions classificatoires et correspondent en dernière instance à des jugements d'ordre moral et politique. »

Mary Douglas¹

Je propose dans un premier temps de focaliser mon propos sur les premiers échanges entre intérimaires et titulaires afin de mettre en relief leur caractère classant. Ceci au travers des *catégorisations* internes et informelles dont les intérimaires sont l'objet (les façons dont-elles s'expriment et les critères qui les fondent). Il s'agira d'observer les points de vue des intérimaires et des titulaires participant de cette co-construction de catégories qui relèvent d'un processus « d'étiquetage » (pour employer la terminologie d'Howard Becker²). Permettent-elles à l'intérimaire de construire une place spécifique alors qu'il intègre un groupe de travail déjà formé ? Peut-il les refuser, s'en contenter, voire tenter de les orienter à son avantage ? Enfin, ces catégorisations vont-elles favoriser l'insertion du travailleur dans l'atelier ou, au contraire, le cantonner à un « rôle » étroitement corrélé au caractère temporaire de son contrat ?

En effet, nous verrons que ces assignations d'identité ne sont pas toujours valorisantes, ou acceptées. Les *réactions* à ces désignations (ce que Ian Hacking nomme « *looping effect*³ ») feront évidemment parties intégrantes de l'analyse. Prêter attention aux relations aux plaisanteries et aux surnoms qui en découlent permettra ainsi d'en examiner les modalités. Nous allons voir combien les relations entre ouvriers - médiatisées par des termes d'adresses,

¹ DOUGLAS Mary, 2004. *Comment pensent les institutions*, Paris, la découverte, pp.92-93.

² BECKER Howard, 1985 [1963]. *Outsiders*, Paris, Métailié.

³ Comme le souligne Ian Hacking, la question de la désignation est directement liée à des émotions sociales car, contrairement aux objets, les personnes réagissent et vont être affectées par la manière dont elles vont être désignées. HACKING Ian, 1995. « The looping effect of human kind », *Casual Cognition* (coll.), Oxford, Clarendon. pp. 351-384. Pour une réflexion anthropologique sur ces théories, voir DOUGLAS Mary, 2004. Op.cit., pp.142-146.

des modes d'interpellation et d'identification - expriment un rapport à l'autre (le subordonné en l'occurrence) et lui confèrent une place¹.

La durée de la mission et les critères de catégorisation

Jusqu'ici, nous avons vu que les intérimaires pouvaient être isolés et n'avoir que peu de relations avec les titulaires. Placés à l'écart des autres salariés, ils effectuent un contrat plus ou moins long puis sont remplacés par d'autres intérimaires. Parfois, la présence des travailleurs temporaires dans les unités de production est si courte qu'elle empêche toute relation de se former. Différents intérimaires occupent un poste de travail pour une durée limitée, perpétuant ainsi une circulation ininterrompue tout au long de l'année. D'autres fois, les travailleurs temporaires sont amenés à rester durant de longues périodes à ces places « d'intérimaires » (Chapitre 3). Dès lors, l'anonymat qui frappe généralement les salariés temporaires ne peut s'exprimer aussi nettement. Lorsque les intérimaires côtoient leurs collègues permanents durant plusieurs mois, qu'ils coopèrent et se familiarisent avec eux tout en s'habituant au travail, etc., leur position de travailleurs « extérieurs », d'inconnus, voire d'étrangers, ne peut se maintenir avec autant de prégnance. La durée de la mission et la proximité avec les autres salariés ont donc évidemment une importance non-négligeable dans la (re)connaissance de l'autre. Aussi, une entreprise retiendra particulièrement mon attention dans ce chapitre : Profalu. Ayant fréquenté ce terrain durant plusieurs années, je prendrai principalement le secteur du « Brut² » de cette usine comme un point fixe me permettant d'observer les processus de catégorisation mis en œuvre par les ouvriers permanents sur différentes « classes » d'intérimaires. Ce qui n'empêchera pas de comparer ces classifications à l'aune d'autres terrains observés et d'autres missions décrites au cours d'entretiens. Il reste que la fréquentation prolongée de cette usine m'a permis de collecter de nombreuses données sur les modes de relations entre ouvriers permanents et temporaires.

En relisant mes carnets de terrain, j'ai pu constater des processus de catégorisation récurrents dans les discours sur les intérimaires. En premier lieu, les titulaires soulignent généralement

¹ Le caractère classant et fédérateur des mots, des discours, des surnoms, des termes d'adresse et de référence a déjà été souligné par de nombreux auteurs qui se sont penchés sur leurs usages au travail. Voir notamment : DUVAL Maurice, 1992. « Paroles de marins : gestion de la parole à bord d'un cargo long courrier », *Ethnologie française*, XXII, n°3 ; GALLENGA Ghislaine, 1993. « Rhétorique de la communication interpersonnelle en situation de travail : pouvoir et parole dans un organisme de crédit », *Langage et société*, n°63 ; « Les termes d'adresse dans un bureau parisien », *L'Homme*, XXXI, n°3 ; HASSOUN Jean-Pierre, 2000. « Le surnom et ses usages sur les marchés à la criée du Matif », *Genèses*, n°41 ; JEANJEAN Agnès, 1999. Op. cit. ; LE CHENE Monique, 2004. « Usage et transmission des surnoms dans un village albanais d'Italie du Sud », *L'Homme*, n°169, p.153-171.

² Voir la description à la p. 53 de cette Thèse.

l'hétérogénéité de la main d'œuvre et des travailleurs temporaires qu'ils ont côtoyés. Et des galeries de portraits sont régulièrement dépeintes dans les conversations de l'atelier (et les entretiens libres) durant lesquelles les titulaires énumèrent les « cas » les plus marquants. Les ouvriers du « Brut » disent souvent voir « *de tout* » :

« *Ça va du taulard multirécidiviste, au jeune étudiant qui teste l'intérim comme job d'été. Il y a eu des arabes, des noirs, des espagnols, des français... Tous les pays sont passés chez nous. Les intérimaires, c'est généralement des jeunes mais il y a eu aussi des vieux, même une femme, pour te dire ! En fait, on a eu vraiment de tout : un boxeur qui faisait toujours des pompes, beaucoup de « drogués », comme des gars sérieux. De tout ! » (David, 31 ans, titulaire).*

Lorsque David évoque les « aides préparateurs¹ » temporaires passés par le « Brut », il déclare qu'il est difficile de définir de manière univoque ce « type² » de travailleurs. Les découpages que David opère pour exprimer la diversité des intérimaires qu'il a rencontrés seront repris, sans les réifier, afin de mettre en évidence les façons dont les classements influent sur les relations qu'entretiennent ces salariés aux statuts divers. Ceci afin de postuler que l'intérim (et la rotation de la main d'œuvre qu'il implique) engendre un mode particulier de catégorisations et d'évaluations mutuelles entre ouvriers permanents et temporaires. Les choix des domaines de classification que je vais balayer ici sont multiples et très classiques. L'âge, le sexe, l'origine sociale ou ethnique, les goûts et les styles vestimentaires, sont autant d'éléments générateurs de distinctions dans le monde social³.

L'âge de l'intérimaire

En France, les intérimaires sont généralement jeunes (les deux tiers ont moins de 35 ans et presque un tiers moins de 25 ans⁴). Toutefois, de plus en plus de travailleurs âgés sont amenés à passer par l'intérim pour obtenir un emploi. Souvent évalué sans être demandé, l'âge de

¹ Je rappelle que le poste « d'aide préparateur » (ou de « manutentionnaire » selon les intitulés figurants sur les contrats de mission) à Profalu est exclusivement occupé par des intérimaires. J'ai moi-même occupé ce poste durant plus d'un an, sans que la question de mon embauche ne soit sérieusement évoquée.

² Toutefois, nous verrons que ce titulaire, comme la plupart des ouvriers permanents et temporaires, applique régulièrement la catégorie « *d'intérimaire* » et tient un discours global sur cette main d'œuvre (« *les intérimaires sont...* »).

³ Évidemment, il ne s'agit pas de confondre ces modes de catégorisation indigènes avec le travail d'analyse, mais d'en souligner le caractère typique ainsi que l'invocation redondante de ces critères dans des situations où des travailleurs se rencontrent et rendent compte les uns des autres.

⁴ Voir *supra* (pp.13-16). GLAYMANN Dominique, 2007. Op. cit, p.10. De ce fait, il est fréquent que les titulaires usent du terme « jeune » lorsqu'ils parlent des travailleurs temporaires (du type : « *le jeune qui travaille avec nous en ce moment* »).

l'intérimaire a des effets directs sur les conduites des salariés qui « l'accueillent ». Dans les entretiens et dans les observations, il est apparu que les ouvriers permanents montraient une attitude plus « respectueuse » vis-à-vis des intérimaires plus âgés qu'eux. David (31 ans, titulaire à Profalu) déclare :

« C'est pas évident quand c'est des intérimaires plus vieux que moi. C'est plus dur de donner des ordres. Je les brusque moins mais souvent les gars c'est des bosseurs. Avec certains on rigole bien aussi. Mais c'est les premiers jours qui sont difficiles, quand tu ne connais pas les gens et que tu leur donnes des trucs à faire. C'est clair qu'avec les jeunes, je m'embête moins. »

La présence de travailleurs plus âgés à des postes généralement occupés par des jeunes engendre un certain malaise chez les ouvriers. Dans cette situation, l'âge et la position hiérarchique sont en inadéquations.

Les postes les plus pénibles (physiquement et symboliquement) sont généralement réservés aux « jeunes » travailleurs qui, après les avoir occupé assez de temps, pourront être affectés à une place moins contraignante. La laverie en usine est, comme nous l'avons vu (Chapitre 3), un de ces postes. Au cours d'une mission, Fabienne (48 ans, agent de production à Robertet) déplorait que l'agence d'intérim ait placé un « sénior » (André, 54 ans) à la vaisselle : *« c'est pas un poste pour quelqu'un de son âge. C'est pas normal qu'il se retrouve là alors qu'il a travaillé toute sa vie »*. Ces travailleurs qui, selon les aléas de leurs carrières, sont amenés à devoir travailler en intérim se retrouvent régulièrement placés à ces postes de « jeunes ». Cette situation a également été jugé « anormale » par plusieurs intérimaires au cours de cette recherche. Ainsi, Jérôme (29 ans), dit qu'il se fait un point d'honneur à aider les « anciens » :

« Ça fait vraiment de la peine de voir des vieux qui sont intérimaires. Moi, je viens toujours donner des coups de mains. Pas qu'aux anciens d'ailleurs. Mais lorsque je vois qu'ils ont du mal et tout, je les aide. Comme ma mission comme cariste de la dernière fois. Il y avait une dame qui faisait le ménage dans l'atelier et, peuchère, elle avait du mal à mettre les gros sacs pleins dans les containers. Alors, je descendais du Fenwick¹ pour aller l'aider. Les autres, ils n'avaient pas intérêt à me dire quelque chose. C'est vrai, ce n'est pas normal qu'un intérimaire soit vieux. »

¹ Chariot élévateur.

Tous les intérimaires ne font pas preuve d'une telle compassion et les travailleurs plus âgés rencontrés sur le terrain m'ont fait part de leurs difficultés à trouver des missions correspondant à leurs qualifications. Ces intérimaires ont souvent travaillé durant de longues années dans des usines qui s'en sont séparés pour divers motifs. Comme André, 54 ans, qui a été ajusteur pendant plus de trente ans avant que son usine ferme ou Patrick avoisinant la soixantaine qui intervient dans l'entreprise qui a racheté l'usine de parfum qui l'employait précédemment. Les titulaires qu'ils côtoient tiennent généralement compte de leurs parcours heurtés. Le « *mépris croisé* » entre jeunes et vieux mis en évidence par Stéphane Beaud et Michel Pialoux¹ (qui correspond dans une large mesure au couple embauchés/intérimaires) s'en trouve bouleversé. En intérim par dépit, ces ouvriers enchaînent les missions courtes. « Handicapés » par leur âge, ces intérimaires ne pourront plus être embauchés de manière durable par les entreprises utilisatrices qui leur préfèrent des ouvriers plus jeunes et prêts à « faire leurs preuves ».

○ Des étudiants à l'usine

Les « jeunes » intérimaires peuvent être grossièrement divisés en deux catégories selon l'usage qu'ils font de cette forme d'emploi². Pour certains, l'intérim est une voie d'accès vers l'embauche durable. Ces travailleurs temporaires sont généralement dépourvus de diplômes et souhaitent, au fil de leurs missions, trouver une place qui leur convient. D'autres réalisent ponctuellement des contrats d'intérim durant les vacances scolaires. Il arrive cependant qu'ils travaillent durant plusieurs années, ponctuellement mais régulièrement, en intérim. Ces intérimaires « de passage » ne souhaitent pas pour autant rester parmi leurs collègues permanents.

Les titulaires ont généralement un discours dépréciatif sur les compétences de ces intérimaires : « *les pires intérimaires : c'est les étudiants. Ils s'en foutent. Les jeunes qui veulent vraiment bosser, ils déconnent aussi. Mais quand il faut y aller ils sont là.* » (Eric, 40 ans, titulaire à Profalu). Ainsi, les rapports qui se développent entre embauchés et temporaires sont influencés par la situation scolaire des nouveaux venus. Par exemple, lorsqu'un

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.323-330. Voir également ECKERT Henri, 2006. Op. cit., pp.144-146. Sur cette question et à partir d'une lecture ethnologique des savoir-faire et de l'éthos différenciés entre « jeunes » et « anciens », voir : DELBOS Geneviève, 1983. « Savoir du sel, sel du savoir », *Terrain*, n° 1, pp. 11-22.

² Ce point sera développé au Chapitre 8 de cette Thèse.

intérimaire « jeune » arrive dans l'atelier du « Brut », les titulaires lui demandent très vite s'il fait des études ou s'il cherche du travail.

Josselin (intérimaire de 24 ans, en attente d'une situation professionnelle en rapport avec ses études de marketing) exprime bien cet aspect :

« J'ai remarqué que les étudiants passent un peu pour des gars qui n'ont jamais bossé, « c'est des fiottes » quoi... Moi j'arrive avec mon bonnet, habillé à l'arrache [négligé] avec des blagues à l'ancienne et tout, ils ne peuvent pas me considérer comme ça. Et puis, tu te montres dans les discussions par les endroits où t'as bossé, alors que dans d'autres milieux tu ne dis pas « j'ai bossé deux mois à Profalu, trois semaines là-bas... » Tu t'étends pas sur ce sujet. C'est les étiquettes qu'on te colle, tu te sens sondé sur ce que tu fais dans ta vie. Des fois t'as pas envie de t'intégrer avec tout le monde mais, en usine, les mecs, t'es obligé de les voir. »

Je n'aborderai pas ici la question des aspirations des intérimaires (ni de l'instrumentalisation probable de leur désir de stabilité, voir Chapitre 8). Toujours est-il que cette situation de co-présence contraint régulièrement les intérimaires à faire part de leurs projets et de leurs souhaits de carrière. Tous ne souhaitent pas partager ces informations, d'autant plus lorsqu'ils ont la sensation que de divulguer leur situation scolaire peut contribuer à les discréditer. Josselin, comme d'autres intérimaires, pense que les titulaires seront plus méfiants vis-à-vis d'un étudiant et qu'il lui sera plus difficile d'être considéré comme un travailleur « à part entière ».

Les étudiants disent fréquemment avoir le sentiment d'être mis à l'épreuve. Dans les entretiens, comme sur le terrain, ils estiment que leurs compétences sont davantage remises en cause : « *Pour eux si t'es étudiant, t'as deux mains gauches* » (Guillaume, 23 ans). Mais, plus que la situation scolaire, c'est parfois leurs manières d'être qui sont sujet à caution. En effet, il arrive que certains jeunes intérimaires détonnent dans le « décor » de l'usine. Ce fut le cas à Profalu où, durant la période estivale, plusieurs intérimaires « étudiants » se sont succédés dans l'atelier. Louis (45 ans) et de Ricardo (28 ans), deux salariés fixes¹, eurent une discussion à ce sujet durant leur pause, en fin d'après-midi. Voici la retranscription de leur échange :

Ricardo engage la conversation à propos des « boulets » envoyés par Adecco : « *c'est quoi ces mecs ? Des étudiants ? Ils étudient quoi ?* ».

Louis répond : « *Qui Nicolas ?... Ah, le « jeune ». Informatique je crois* ».

¹ Suite à un conflit, Louis a été rétrogradé quelques mois auparavant du statut de chef d'atelier à celui de préparateur de commande dans l'équipe qu'il supervisait.

Ricardo : « *Ouais ... mais il est relou. Il n'est pas si jeune pourtant... Il a 25 ans. »*

Louis : « *Il fait gamin. Ma fille elle aurait dit : « C'est une gamate ! » »*

Ricardo : « *Et l'autre, là... « Bulle fixe ». »*

Louis : « *Thomas ? »*

Ricardo : « *Ouais, Thomas, le futur ingénieur. Il est pédé lui où quoi ? Il est toujours là content de tout... Les deux ils courent partout, ils se jettent par terre pour faire passer les sangles sous les fardeaux. Je leur ai dit : « oh, faut s'calmer les gars, vous ne serez pas payés plus. » Mais je pense même pas que c'est pour ça. Ils font comme ça que tu sois là où pas. J'en avais jamais vu des comme ça. »*

Louis : « *C'est sûr que ces gars là ils ont rien à faire en usine. C'est parce que c'est l'été, on a des étudiants¹. »*

Ricardo : « *Ouais, mais faut qu'ils arrêtent l'intérim. Ou qu'ils fassent des inventaires, des trucs comme ça. Parce que là ils ne vont pas faire long feu. »* (Conversation enregistrée)

Plus que la charge de travail abattue, c'est la manière de travailler de ces intérimaires qui est ici en question. Leurs façons peu orthodoxes de procéder furent l'objet de nombreuses réflexions : une ardeur à la tâche, un investissement excessif, un enthousiasme déplacé, etc. Leurs parcours, sans que l'origine sociale ne soit clairement précisée, étaient également mis en cause : l'école privée de l'un et le savoir théorique de l'autre. Mais c'est avant tout leurs impairs « comportementaux » qui agaçaient le plus les permanents. Les propos de ces intérimaires étaient considérés comme « naïfs » et contrastaient avec le cynisme généralement perceptible dans les discussions de l'atelier. Tout – dans leurs discours, dans leurs manières de se tenir, dans leurs conduites perçues comme infantiles (malgré les plaisanteries quotidienne dans ce secteur de l'usine), etc. – semblait éloigné de la sociabilité ouvrière. Le zèle et l'enthousiasme de ces intérimaires devenaient le signe d'un manque de maturité. Ainsi, au travers d'opinions et de conduites aux antipodes de l'*ethos* ouvrier², ces jeunes correspondaient, trait pour trait, au stéréotype de « l'étudiant ».

¹ Durant cette discussion, j'ai évoqué mon statut d'étudiant mais Louis et Ricardo m'ont interrompu en disant que, malgré mon âge, je n'avais « rien de comparable » avec ces intérimaires. Le fait d'avoir travaillé avec eux durant plusieurs années, mon *hexis* et ma manière de parler me plaçaient, selon eux, de leur côté. De plus, nous avons tissé des relations de sympathie, voire d'amitié, ce qui explique, en partie, ce jugement favorable me concernant.

² Je ne postule pas ici l'existence d'un *ethos* collectif et partagé, d'une éthique ouvrière dénuée de clivages et de contradictions. Toutefois, un relativisme excessif conduirait à ignorer les manières qu'ont les individus de se positionner et de s'opposer en fonction d'un ensemble de valeurs (qui ne peuvent être séparées de trajectoires sociales partagées).

Le qualificatif d'étudiant est généralement entouré d'une connotation péjorative. Lorsque, dans les conversations sur les intérimaires, les titulaires disent : « *c'est un étudiant* » cette information semble dévaluer les capacités de leur partenaire temporaire¹, sauf si cette phrase est accompagnée d'une précision concernant ses qualités. C'était le cas d'Alban, Docteur en immunologie. Sa présence a déclenché de nombreuses réflexions du type : « *on est dans X-Files, qu'est ce que tu fous là ? Moi j'ai même pas le CAP et toi t'es docteur...* ». Dès son arrivée, le niveau scolaire de cet intérimaire a été l'objet de discussion pendant toute la journée de travail². Cet intérimaire, considéré comme sympathique et travailleur, s'est très bien inséré au sein de l'équipe du matin malgré les appréhensions des premiers jours. David et Khamis (titulaires du matin) me dirent un jour à propos d'Alban : « *finalement il bosse et il se débrouille bien*³ ». Cet intérimaire s'est montré proche des ouvriers, sans condescendance, ni prétention ; ce qui est « *rare* » selon David qui lui fit remarquer un jour que : « *toi, t'étais financé par l'ARC et tu balayes à Profalu avec nous, alors que ceux d'en haut [les bureaux] se la jouent, alors qu'ils ne servent à rien...* ». Les diplômes d'Alban devenaient une ressource pour faire face au mépris, ressenti par l'ouvrier, de certains employés de l'encadrement. Au cours d'un entretien, David rajouta « *je n'aime pas les intérimaires « intellos », ce qui m'énerve le plus c'est les prétentieux* ». Faire preuve d'immodestie, imposer ses goûts ou étaler ses connaissances étaient des conduites qui agaçaient le titulaire.

Au cours de cette recherche, les salariés permanents ont souvent déploré que « *les jeunes pensent tout savoir* », qu'ils ont « *un avis sur tout* », opposant ainsi leur savoir théorique au « *bon sens* » pratique (pour reprendre les termes de Louis, 45 ans). La figure de « l'étudiant » est régulièrement mobilisée par mes interlocuteurs pour exprimer une distance. Les jeunes travailleurs temporaires ayant stoppé leur cursus scolaire l'évoquent également pour exprimer des situations que d'autres (« *les étudiants* ») n'auraient probablement pas pu comprendre ou endurer. Comme nous pouvons voir dans les propos de Ronan (25 ans) lorsqu'il décrit son premier jour en intérim :

« Mon premier jour à Profalu, c'était spécial. On est allé avec le chef [d'équipe] se débarrasser du « rebut » et du « bois » à M. [le ferrailleur]. Là bas y a des montagnes de

¹Ces étudiants sont souvent appelés, les « Bac +5 ». « Bac + 5 » est un surnom qui désigne tous les étudiants qui effectuent des études supérieures, quel que soit leur niveau.

² Alban a impressionné tout le monde avec l'intitulé de sa recherche qu'il dû répéter à plusieurs reprises, à chaque visite d'autres employés dans l'atelier : « Utilisation des cellules dendritiques comme cellules présentatrices d'antigènes de tumeur à des fins d'éducation lymphocytaire in vitro »...

³ Encore une fois, bien que son travail effectif ait une importance non négligeable, ce jugement est fortement influencé par les « compétences de membre » qui lui ont peu à peu été attribuées.

ferrailles, c'est le bordel, on dirait Sarajevo, y a des machines comme dans Terminator qui soulèvent la ferraille. Bon je pense qu'il a hésité à m'amener à cause des magouilles avec les cornières. Mais il a dû se dire que je ne serais pas trop surpris. J'ai quand même halluciné quand on est allé dans un campement de gitans du Plan pour déposer le bois. A la va-vite. J'ai halluciné, mais... Ç'aurait été un petit étudiant il aurait pris peur ! ».

Ronan prend la figure de « l'étudiant » pour appuyer son discours. Surpris par la nature des tâches commandées, il postule qu'un « *petit étudiant* » aurait été davantage « *choqué* ». J'ai pu relever de nombreux récits exprimant l'étonnement (vis-à-vis des conditions de travail, de l'ambiance, etc.) de ces jeunes travailleurs¹. Ce premier contact avec l'intérim dans sa partie la « moins qualifiée » s'éloigne généralement des conceptions du travail qu'ils avaient développées avant de l'exercer réellement.

Les nouveaux intérimaires sont souvent surpris par des négligences vis-à-vis des règles de sécurité, par la nature des relations ou par la forme des conflits entre ouvriers, par exemple.

Ces différents aspects apparaissent dans les propos de Josselin (24 ans) lorsqu'il évoque ses premiers pas à l'usine alors qu'il était encore étudiant : « *Moi, à l'époque, j'avais 21 ans et je sortais de mon IUT commerce. J'avais bossé dans la restauration, des snack-bars et tout. Mais je n'avais jamais vu ça. Surtout lorsque le chef s'est battu avec un camionneur. Ils se sont pris la tête parce qu'il attendait qu'on le décharge. Moi je croyais que les conflits au travail se réglaient plus ou moins calmement ou avec la direction. Là, ça part comme dans la rue. [Il décrit l'altercation]. Je n'avais pas cette conception du travail [...] J'ai été surpris à l'époque, mais maintenant que j'ai fait plein de missions dans ce type d'usine, je peux comprendre qu'on peut en arriver là. Dans ce contexte. Finalement, c'est pas plus mal parce qu'ils réglaient ça entre eux et ça n'a pas d'influence avec la direction* ». Après quelques jours, la tension entre les deux hommes est retombée et cet événement sera considéré à Profalu comme une anecdote parmi d'autres². Contrairement à cet intérimaire, aucun ouvrier ne se déclara « choqué » ou surpris par l'altercation. Ces décalages peuvent amener à des réflexions qui poussent certains « jeunes » à tenter de comprendre, d'interpréter, à faire preuve d'empathie ou, au contraire, se distinguer de ces pratiques qu'ils jugent choquantes.

¹ Ronan n'avait alors qu'une expérience professionnelle limitée à quelques petits boulots « au noir », dans les jardins ou la maçonnerie.

² Ces situations tendues sont courantes dans « *des collectifs du travail individualisés qui sont en quelque sorte minés par des rivalités minuscules, où naissent sans cesse des microconflits susceptibles de dégénérer en bagarres* » : BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a. Op.cit., p 183.

Dans la même usine, deux intérimaires ont adopté cette posture et ont déclaré à « l'ethnologue-intérimaire » : « *c'est que des bourrins en usine* » (Julien, 22 ans) ou « *Il y a que des vieux ivrognes là bas !* » (Greg, 21 ans).

Si les intérimaires se sentent jugés à chaque instant, nous voyons qu'eux aussi peuvent émettre des jugements sur les conduites des ouvriers permanents : à propos de leur consommation d'alcool ou, plus souvent, de cannabis, de leurs manières rudes de s'exprimer ou de régler les conflits, de leurs plaisanteries jugées un peu lourdes et de leurs provocations larvées vis-à-vis des « bureaux », ou encore de leur refus systématique de se rendre en salle de pause préférant s'asseoir sur un carton devant la porte de l'atelier, etc. C'est-à-dire, un ensemble de conduites considérées comme incohérentes par ces jeunes intérimaires « fraîchement » sortis du système scolaire¹ ou encore étudiants. La distance symbolique qui sépare ces « jeunes » des ouvriers permanents (anciens intérimaires pour la plupart) s'exprime nettement lorsqu'ils dénoncent ces conduites sans les comprendre.



39. Titulaires et intérimaires en pause (Profalu)
(Cl. P. Rosini)

Pourtant ces rencontres « forcées » ne sont pas toujours frappées d'incompréhensions mutuelles et peuvent être perçues comme une source d'enrichissement. David qui, employé depuis presque dix ans à Profalu, a côtoyé de nombreux intérimaires de « passage » tenait à rajouter au cours d'un entretien :

« Etudiants ou non, c'est pas le problème. Y en a qui servent à rien, mais des fois y en a qui apportent plein de trucs, leurs passions... ça se voit surtout au niveau de la musique et des discussions. Comme en ce moment, c'est un jeune en BTS. Mais c'est pas un con. Il

¹ Ici encore, les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (ibid.) offrent une analyse approfondie de ce clivage.

fait du raï, il apporte ses CD, on les écoute, on rigole bien. C'est souvent les intérimaires qui rythment la vie de l'atelier. Et tout le monde apprend de tout le monde ».

Ainsi, dans l'atelier et grâce à la main d'œuvre passagère, de nombreuses influences se mêlent. Selon David s'est un moyen de « s'évader », de « casser la routine » d'un travail monotone. Ainsi, à chaque « séjour » d'intérimaires, des cassettes, des CD, Mp3, des photos et surtout des produits culinaires circulent. Il arrive que les salariés mangent des gâteaux marocains autour d'une bouteille de Limoncello pendant que la radio sature sur les basses du zouk et du ragga, en exclusivité de la Guadeloupe. Ce dernier point, qui n'est pas « typique » de l'intérim, permet de souligner que, comme l'origine sociale, l'origine ethnique ou régionale est en question dès les premiers jours des intérimaires.

Des rapports ethnicisés

Dans son étude sur les chantiers de BTP, Nicolas Jounin¹ met en évidence que les discriminations racistes sont souvent corrélées avec la place et le statut des travailleurs. Par exemple, l'auteur montre comment les Portugais sont perçus comme des « petits chefs », incarnés ethniquement, car ils sont surreprésentés dans les postes d'encadrement. De même, que les travailleurs Maliens sont considérés comme des manœuvres et que les manœuvres sont forcément intérimaires². Ces ouvriers du bâtiment sont régulièrement interpellés par un « Mamadou » aussi englobant qu'humiliant. Les intérimaires peuvent être les victimes de discriminations, ou être témoins de celles-ci, mais ils ne peuvent que difficilement réagir sans que le risque de perdre leur emploi n'apparaisse. Nicolas Jounin souligne ainsi que « *Les humiliations sont rendues possibles, et efficaces, que par l'infériorité et la précarité de leurs cibles – ici des manœuvres intérimaires, qui peuvent être renvoyés à tout moment.*³ ». Loin des chantiers parisiens, j'ai pu observer le même type de phénomènes au cours des diverses missions qu'il m'a été donné d'observer. Toutefois, dans une moindre mesure. Je pense que ce type de relations ne peut pas se déployer avec autant de violence et, surtout, être autant généralisées au sein d'unités de production plus restreintes malgré le racisme parfois clairement affiché dans certains ateliers⁴. Il reste que l'ethnicité comme le statut sont

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit.

² Ibid., pp. 210-215 ; pp.19-46.

³ Ibid., p. 27.

⁴ Ainsi, plusieurs intérimaires m'ont fait le récit de missions qu'ils ont dû abandonner suite aux réflexions racistes de certains titulaires.

régulièrement invoqués et demeurent des critères de catégorisations importants. « *On revient toujours aux origines* » selon David (titulaire à Profalu).

Les usines n'échappent pas non plus à l'ethnisation des rapports. Les différences phénotypiques sont l'objet de questions posées à l'intérimaire, dès que l'occasion se présente. Le salarié peut regarder le nom de famille de l'intérimaire sur sa feuille d'heure, afin de le questionner sur ses « origines » : « *d'où ça vient ce prénom ?* », « *t'es Tunisien ?* », etc. Puis, petit à petit, ces éléments viennent nourrir les échanges dans l'atelier

Ainsi, lors d'un accroissement temporaire d'activité à Profalu, une équipe de nuit avait été formée. Nous travaillions avec David, jusqu'à l'arrivée de l'équipe du matin. Farid (intérimaire de 26 ans) prit place au poste de la « prépa », accompagné d'un autre intérimaire, et me dit : « *Ils m'ont mis à l'ordi parce que Ricardo est en arrêt. Sinon j'aurais dû être avec toi de nuit* ». David l'interrompit en disant : « *Mais quand ils ont vu que c'était un arabe et un italien [seuls, la nuit dans l'usine], ils ont vite changé d'avis [sourires].* » Les catégorisations ethniques s'expriment souvent sur le registre de la plaisanterie.

Les plaisanteries les plus courantes sont celles qui regroupent, ce que Maurice Duval nomme, les « *oppositions culturelles*¹ ». Et les appartenances régionales sont souvent mobilisées, peut-être plus facilement que les différences nationales. L'accent, par exemple, peut être un marqueur identitaire. De même, un nom breton, basque, corse est vite identifié ; il devient l'objet de réflexions et de plaisanteries. Il faut que ce type de « *paroles à rire*² » s'effectue dans un cadre particulier, qui s'apparente à un affrontement symbolique (comme nous allons le voir, *infra*, dans ce chapitre). Paradoxalement, le fait de manier des différences présumées (ici les usages sociaux des catégories ethniques) participe d'une certaine manière à marquer une appartenance commune (qui se situe au delà de l'ethnicité³). Encore faut-il savoir les mobiliser sans froisser la cible de ces blagues, comme nous allons voir dans l'extrait suivant.

Cédric (intérimaire de 29 ans, potier de formation et aide préparateur à Profalu) était bien accepté dans l'atelier grâce à son sens de l'humour et sa jovialité des premiers temps. Pourtant, son contrat ne fut pas reconduit après la fermeture annuelle de l'usine. Un titulaire m'expliqua les raisons de ce choix : « *Au début avec Cédric, « le motard », on n'arrêtait pas de déconner, il n'arrêtait pas de chambrer tout le monde. Il chambrait*

¹ DUVAL Maurice, 1992. Op. cit., p.374.

² Pour une étude approfondie des plaisanteries, voir l'ouvrage collectif : DAPHY Eliane, REY-HULMAN Diana (dirs), 1998. *Paroles à rire*, Paris, INALCO.

³ Pour plus de précision sur ce point et notamment le dérèglement du système de plaisanterie au travail et de ces blagues dites « racistes » en usine, voir BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op.cit pp. 178-179.

Khamis sur le fait qu'il soit Arabe. On le fait tous, et avec toutes les nationalités, mais c'est pour déconner... Lui, on s'est aperçu qu'il était quand même sérieux dans le fond. Alors, après les vacances, on ne l'a pas rappelé ». Ici, c'est le racisme de l'intérimaire qui aura été la cause de son renvoi.

Si les paroles à rire ont un caractère fédérateur, elles marquent également des oppositions. Elles doivent être partagées pour être acceptées et *vice-versa*.

Aussi, c'est souvent sous le registre de la plaisanterie que les titulaires commencent à tester les réactions, la susceptibilité et le sens de l'humour d'un nouvel intérimaire. Cela prend bien souvent la forme d'une « relation à plaisanterie » c'est-à-dire « *une relation d'irrespect permis* » selon la célèbre expression de Radcliffe-Brown. Ronan (intérimaire de 25 ans) illustre bien ce processus : « *Moi au début c'est mon prénom qui choque. Quand je dis que c'est Breton c'est parti les blagues sur les bretons, puis une fois épuisé y a les blagues sur les italiens... donc mon nom de famille. C'est jamais très méchant.* ». A Profalu, comme dans nombres d'unités de production, une forte dichotomie s'opère dans les discours entre les « *gens du nord* » et « *ceux du sud* ». Ces distinctions peuvent aller loin : Jérôme (intérimaire de 28 ans dans une longue mission en usine d'arômes) m'exposait les discussions animées entre employés d'origine italienne autour du schisme entre les italiens du Nord, considérés comme plus travailleurs, et ceux du Sud, qualifiés de plus paresseux dans l'imaginaire historique¹. Ayant un nom à consonance italienne, la question lui fut immédiatement posée. Quelques années plus tard, ses « origines » furent à nouveau mobilisées alors qu'il travaillait temporairement dans une PME (qui fonctionne comme un grossiste en articles de cuisine et salle de bains) :

« On me l'a dit qu'après, mais moi au début on a cru que j'étais un « arabe ». Il y en a un qui avait dit : « lui, il s'appelle Mouloud ». Bon... [Silence] C'est pas vraiment du racisme mais il y en a beaucoup qui ont des propos racistes, alors que le ¾ ils sont pas d'ici, ils sont du Nord. Avec un mec de Toulon on arrête pas de les chambrer ».

Ces propos reflètent bien la logique de ces rapports « ethnicisés » et identitaires où les oppositions opèrent sur des niveaux sans cesse différents.

Ces divisions s'appliquent également aux lieux de résidence des temporaires. Regarder la feuille d'heures de l'intérimaire permet ici encore de savoir quelle agence l'envoie : Adecco ou Satt à Profalu. Les intérimaires qui travaillent dans cette usine sont principalement

¹ Voir SCHOR Ralph, 1996. *Histoire de l'immigration en France*, Paris, Armand Colin / Masson, p.52.

originaires des villes de Grasse ou de Cannes La Bocca. Et les titulaires attribuent des caractères présumés aux intérimaires selon leurs agences et leurs villes d'origine : « *ceux de Satt*¹ *sont plus sérieux, ils viennent d'un peu partout alors qu'avec Adecco on est quasiment sur de tomber sur un Grassois* » (Laurent, 28 ans, titulaire à Profalu). David rajoute : « *à Grasse, il y a que des voleurs, des magouilleurs. Et c'est pas que les arabes et les gitans. Regarde le chef, il est de chez toi. Faut se méfier.* » L'apparente violence de ces propos doit être relativisée. David taquine l'intérimaire, sachant qu'il réside depuis toujours dans cette ville, tout en ayant conscience de l'absurdité de son discours. Lui-même étant régulièrement moqué par les autres employés sur son accent « ch'timi ». En effet, les ouvriers permanents sont eux aussi la cible de ces classements. Et ces frontières symboliques peuvent parfois davantage agir comme un facteur d'intégration que de stigmatisation. Des sentiments d'appartenance, de *communalité*, de *connexité* et de *groupalité* (pour reprendre l'analyse de Rogers Brubaker²) naissent de ces catégorisations. Ces affiliations peuvent être mobilisées dans les discours au travers du folklore, des patois régionaux, d'histoires, etc. L'appartenance à un même quartier peut également être mobilisée par les intérimaires³. Du continent jusqu'aux quartiers les subdivisions identitaires semblent infinies. Mais d'où qu'il vienne l'intérimaire est avant tout « jugé » sur un aspect qui paraît bien plus subjectif : l'attitude et l'apparence.

L'attitude et l'apparence

Les caractéristiques que sont l'âge, le sexe, la physionomie, la démarche, le timbre de voix, etc., sont autant d'éléments qui caractérisent la « *façade personnelle* » des individus pour reprendre l'outillage conceptuel d'Erving Goffman⁴. Je prendrai ici la distinction, qu'opère l'auteur, entre les « manières » et « l'apparence » qui forment les deux principes constitutifs de la façade des individus. Sous le terme imprécis de « manières » il faut voir des indices qui autorisent les partenaires à présumer des intentions et des comportements futurs des individus

¹ Mais même au sein des travailleurs passés par Satt, s'opère une distinction entre ceux de La Bocca ou de Vallauris et ceux venus des petites villes des alentours.

² Voir BRUBAKER Rogers, 2001. « Au delà de l'identité », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 139, p. 79.

³ Comme nous le montrent Beaud et Pialoux : « *Les jeunes des cités font bloc, mettent entre parenthèses leurs rivalités lorsqu'ils se retrouvent au travail, et se soudent face aux « racistes », la force du nombre contraignant ces derniers à adopter un profil bas* ». BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003a.Op.cit. , p 175.

⁴ GOFFMAN Erving, 1973a. *La mise en scène de la vie quotidienne*, T. 1, Paris, Les Editions de minuit, pp.30-33.

qu'ils côtoient¹. L'apparence sera ici considérée dans son sens le plus commun à savoir ce que l'on voit d'une personne lorsqu'elle se présente, son *allure*. L'habillement retiendra particulièrement notre attention dans la mesure où il comporte un ensemble de signes qui nourrissent les discours des ouvriers permanents sur les temporaires.

○ Les manières

Dans les unités de productions où les équipes de travail sont restreintes l'arrivée d'intérimaires s'accompagne généralement des commentaires des titulaires. L'attitude globale des nouveaux arrivants alimente des spéculations sur leurs « caractères » présumés. Seront-ils sympathiques ou antipathiques, sociables ou renfermés, timides ou volubiles, dociles ou rétifs, volontaires ou velléitaires, etc.? Ainsi, les intérimaires sont rapidement classés à partir de maigres indices comportementaux : « timides », « déconneurs », « agressifs », « prétentieux », etc. Souvent, ils sont comparés d'emblée à leurs prédécesseurs : « *il me fait penser à...* », « *ça doit être un râleur comme untel* ». Les comparaisons, plus ou moins valorisantes, sont parfois énoncées devant les intérimaires en question. Renaud Sainsaulieu témoignait déjà de ces catégorisations lorsqu'il occupait un poste de travail en usine :

« Dans cet univers humain très pesant et pourtant très flou, émergent des rôles particuliers qu'on affecte d'autant plus facilement aux individus que c'est un moyen de compenser les difficultés à entrer dans leur monde intérieur. On cherche à mettre une étiquette sur chacun : le mouchard, l'égoïste, le râleur, le clown, le tire au flanc, etc. On se servait des signes extérieurs pour désigner les gens ; chacun est ainsi enfermé par les autres dans un trait de sa personne : le rouquin, le grand, le gros, le tordu... Au delà des avatars de la personnalité et de l'humeur qui alimentent le rêve, une réalité tragique est celle de se sentir assigné pour la vie à ce travail simplifié, aux cadences, aux ateliers clos, aux horaires trop longs, quand il ne s'agit pas du travail d'équipe ou des trois huit, qui bouleversent la vie extérieure² ».

Cet aspect soulevé par le sociologue des organisations reste très prégnant dans le cas des intérimaires qui sont très rapidement catégorisés. La circulation de la main d'œuvre pose un cadre d'interaction qui ne favorise pas les nuances et le processus d'étiquetage semble être amplifié par le *turn-over*.

¹ Ibid.

² SAINSAULIEU Renaud, 1988.Op.cit, p.26.

Ces catégories se construisent à partir de détails qui paraissent insignifiants mais sont souvent considérés comme révélateurs par les titulaires. Petit à petit certaines situations vont venir nourrir ces classements, le tutoiement en est un bon exemple. Les intérimaires doivent généralement tutoyer les permanents et vouvoyer le chef d'atelier jusqu'à ce qu'ils estiment pouvoir faire autrement ou jusqu'à ce que ce dernier les y invite. Ces règles linguistiques peuvent varier d'une unité de production à l'autre et les travailleurs temporaires doivent s'y adapter afin de trouver la « *bonne distance* ». J'emprunte ce concept à Denis Guigo qui, par le biais des termes d'adresses, réaffirme qu'« *une organisation industrielle apparaît comme un ordre symbolique particulier où s'exerce plusieurs logiques de différenciations, de caractères généralement hiérarchiques*¹ ». Les titulaires sont également sensibles à la manière dont les intérimaires saluent les autres, s'ils serrent la main aux ouvriers des différents ateliers, s'ils enlèvent leurs gants ou non, s'ils tendent leur poignet, s'ils disent bonjour systématiquement², etc. Nous allons le voir dans la description qui suit :

Le matin à Profalu, les ouvriers des secteurs voisins viennent généralement saluer leurs collègues qui travaillent en horaires décalés. Ce matin Thierry, du « laqué », arrive avec un nouvel intérimaire qui traîne des pieds et s'arrête à une dizaine de mètres de David, sans lui serrer la main. Un peu surpris, David lance ironiquement : « *Il a peur ton intérimaire ou quoi ?!* ». Il fait mine de grogner en sa direction tandis que Thierry lui répond : « *Il est nouveau, il n'a pas encore l'habitude* ». Puis, l'intérimaire engage la discussion avec un autre temporaire (Nicolas, « *l'étudiant* » décrit précédemment par Ricardo) qui a du mal à manipuler un fardeau suspendu au pont électrique. Malgré son apparente difficulté à maîtriser le va-et-vient du palonnier, le jeune intérimaire ne lui prête pas assistance. Paradoxalement, c'est l'intérimaire en difficulté qui sera rappelé à l'ordre. Eric (titulaire du « brut ») tape dans ses mains pour appeler « son » intérimaire. Puis David lance ironiquement « *arrête Nicolas ou on appelle l'intérim [l'agence]* ». Le nouvel intérimaire semble extérieur à la scène, ni gêné, ni agressif : spectateur. Eric se rapproche et lui tend ostensiblement la main pour le saluer. Le jeune lui serre la main avec son gant. Eric lui dira : « *tu pourrais enlever ton gant pour dire bonjour, c'est plus poli et un peu plus propre, non ?* » (Notes de terrain).

¹ GUIGO Denis, 1991b. Op. cit., p. 54.

² Selon David Lepoutre, le fait de se serrer la main à chaque rencontre et à tous les gens qu'on croise constitue « *un code de rencontre populaire que l'on retrouve, identique, chez les adultes en milieu ouvrier. Code duquel se distingue justement le code de présentation bourgeois* » LEPOUTRE David, 2001. *Cœur de Banlieue*, Paris, Odile Jacob, p.113-114. Voir également et sur un terrain outre atlantique : WACQUANT Loïc, 2002. Op. cit., p.69.

Nous voyons, qu'à peine entré dans l'atelier et dès les premiers instants de son contrat, l'intérimaire enchaîne une série d'impairs comportementaux. Mes collègues seront unanimes : « *il ne fera pas long feu* ». Effectivement, leur prédiction s'avérera exacte et sa mission ne durera que quelques jours. Une démarche nonchalante, « l'oubli » de saluer ou de porter assistance aux autres sont autant d'éléments qui donnent à penser aux titulaires que cet intérimaire n'est pas à sa place. Ces indices lisibles dans les corps, les postures et les actes sont « *montés chez l'individu non pas simplement par lui-même, mais par toute son éducation, par toute la société dont il fait partie, à la place qu'il y occupe* », comme le soulignait déjà Marcel Mauss¹.

Il reste que la méconnaissance des lieux, du travail et des relations entre les ouvriers assigne généralement les intérimaires à adopter une attitude effacée (ou une *présence discrète* comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents). Les plus expérimentés restent en retrait et calquent leurs attitudes sur celles des ouvriers permanents. Les facilités de révocation inhérentes à cette forme d'emploi encouragent généralement les intérimaires à faire preuve de discrétion, à faire « profil bas ». Par ailleurs, il est périlleux pour un intérimaire de prendre parti lorsque les titulaires s'opposent entre eux.

Matthieu (intérimaire de 26 ans) exprimera cette posture particulière au cours d'une mission. Ses propos témoignent de la « *juste distance*² » à observer mais qui fait souvent défaut aux novices :

« *C'est sûr, j'étais du côté de [untel], ça nous arrangeait tous*³. *Mais le petit jeune là, il a pris des risques à prendre parti. Ça va pas l'aider, pour le coup, de répondre à un titulaire. Moi, je sais maintenant qu'il ne faut pas faire ça en intérim. Vaut mieux rester dans son coin et attendre qu'ils s'arrangent entre eux. [...] L'attitude des petits jeunes, elle leur sert à ne pas se laisser marcher sur les pieds. Etre trop entreprenant avec le boulot ou avec les gens, ça en fait partie. Mais c'est souvent maladroit comme manière de faire sa place. Moi je faisais pareil à mes premières missions. Mais t'as l'air faux, quoi, pour montrer, ta manière de t'adapter. Moi, c'était la première mission la plus mauvaise. Ça c'est mal passé, mais c'est là que j'ai le plus appris. J'étais plus en retrait après, plus observateur. Et je le vis mieux maintenant. Je sais que je ne vais pas être*

¹ MAUSS Marcel, 2004. Op. cit., p.372.

² Pour employer l'expression de Denis Guigo : GUIGO Denis, 1991b. Op. cit.

³ Il était question de déplacer du matériel, des cabines d'essayage en l'occurrence, et deux employés s'opposaient quand à notre parcours. L'un des titulaires souhaitait que l'on passe par l'issue de secours (ce qui nous évitait de nombreuses manœuvres avec l'objet encombrant). Son collègue s'y opposait en disant que nous allions salir le magasin à cause des flaques de boues sur le trajet improvisé que nous allions emprunter.

« sur le coup » dès le début. Et ça passe mieux comme attitude. Et en plus tu sais mieux comment faire et comment être avec le temps. »

Ainsi, les intérimaires devront composer avec les « caractères » des salariés permanents qu'ils rencontreront. Les travailleurs temporaires devront faire leur place sans les gêner, au risque de voir leur mission s'achever précipitamment.

○ La dégaine

Au même titre que les conduites (les façons de parler, de saluer, d'occuper l'espace, de travailler, etc.), l'apparence physique des intérimaires participe des processus de catégorisation. Une coupe de cheveux, une manière de s'habiller ou de s'exprimer, sont des signifiants qui alimentent les mécanismes de l'étiquetage. Surtout lorsque les travailleurs temporaires ont des vêtements « civils », donc de leur « choix ». En effet, les intérimaires sont vêtus avec leurs effets personnels lorsque l'entreprise ne leur impose pas un uniforme¹. Ces habits seront parfois inappropriés. Des baskets « trop » neuves, des vêtements trop onéreux seront l'objet des sarcasmes des titulaires². Aussi, les travailleurs inexpérimentés revêtent parfois des tenues inadaptées.

Au cours d'une mission de déplacement de matériaux, en horaires de nuit, j'entendis des titulaires s'esclaffer à propos d'un jeune intérimaire étrangement accoutré : *« T'as vu sa dégaine ? Regarde ses pompes. Il s'est cru en boîte de nuit ou quoi. Je suis curieux de voir comment il va finir demain matin. »* Les travaux des intérimaires sont généralement salissants. De ce fait, il est rare que les travailleurs temporaires « s'apprêtent » lorsqu'ils effectuent des missions de manœuvres ou de manutentionnaires. *« La tenue de l'intérimaire ? C'est jean, t-shirt, baskets ou chaussures de sécurité »*, déclare Ronan (intérimaire de 25 ans). Ce dernier point n'empêche nullement les signes distinctifs, révélateurs d'une esthétique particulière³.

Selon André Leroi-Gourhan : *« Le décor vestimentaire est suffisant pour assurer la reconnaissance et orienter le comportement ultérieur, mais il n'est pas dissociable, dans la pratique normale, des attitudes et du langage qui complètent la reconnaissance et organisent*

¹ Voir Chapitre 2.

² Daniel Martinez décrit ce cas de figure avec ironie lors d'une mission de nettoyage/manutention de pompes à essence : *« mon compagnon de travail [...] travaille en jeans élégamment coupés et chaussé de somptueuses Adidas pour mieux patauger dans toute cette merde. »* MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., p.48.

³ Que l'on peut également repérer dans des manières (plus discrètes) de porter l'uniforme : un pantalon porté plus ou moins haut sur les hanches, une « charlotte » enfoncée sur l'avant de la tête ou recouvrant l'arrière du crane avec la visière droite ou légèrement décalées, etc.

*le comportement de relation*¹. » Ainsi, les modes vestimentaires - corrélées avec des modes de vies présumés - vont influencer l'attitude des ouvriers permanents dès l'arrivée des intérimaires dans l'atelier.

C'est à partir de ces détails de « parure » que Khamis (titulaire de 42 ans) dira après avoir observé la démarche et le « look » d'un intérimaire : « *Non, j'espère qu'il vient pas pour nous. Je supporte plus de les voir marcher comme ça. La casquette sur le côté et tout.* » L'intérimaire en question était censé travailler avec lui. Après avoir pris sa pause en compagnie de ce jeune, Khamis viendra rapporter à ses collègues : « *c'est pas possible, il écoute que du Rap. C'est ce que je craignais. Il devrait travailler avec Tony ou Ricardo, l'après-midi. Je vais demander à ce qu'il change avec l'espagnol de l'autre équipe. Il a l'air plus cool avec ses cheveux longs.* » L'intérimaire décida d'arrêter de lui-même sa mission à la fin de la matinée.

Yves Delaporte² pointe les différences vestimentaires qui impliquent certaines valeurs, plus ou moins liées à des mouvements musicaux particuliers, que des groupes de jeunes mettent en scène au début des années 80. L'auteur décrit « *autant de mouvements informels ou de groupes structurés, qui, tous, attachent une extrême importance à leur habillement comme signe d'appartenance à une même communauté d'idéologie, de comportements, de goûts*³. » Ces « costumes » et les valeurs qu'ils véhiculent sont généralement corrélés à l'origine sociale. Si les styles sont moins tranchés qu'au crépuscule des années 70, les variations esthétiques de l'habillement demeurent. Et de nombreux indices peuvent devenir signifiants, surtout parmi les jeunes ouvriers. Les crânes rasés seront « hip-hop » ou « racaille » (voire « teufeur » s'ils sont accompagnés de piercings), les cheveux longs pourront être « rock » ou « hippie », la crête sera « tecktonik », etc.

J'ai pu relever de nombreuses catégorisations de ce type au cours de diverses missions. A mon arrivée à IPRA, les premiers mots d'un ouvrier (d'une vingtaine d'années) à mon égard furent : « *toi, je suis sûr que t'es « hip-hop ». C'est cool, je peux pas blairer cette mode tecktonik.* ». De même, Florent (qui était alors un jeune intérimaire de 23 ans, au cours d'une mission de manutention chez un grossiste de pièces informatiques) me confiait son soulagement « *d'être tombé avec des employés qui s'y connaissent un minimum en musique* » (rap français en l'occurrence). A l'inverse, Matthieu (26 ans) était persuadé que son apparence

¹ LEROI-GOURHAN André, 1964. Op. cit., p. 195. Marcel Mauss soulignait que déjà les vêtements sont « *l'une des caractéristiques classificatoires les plus sûres* ». MAUSS Marcel, 2002. Op cit., p.104.

² DELAPORTE Yves, 1982. « *Teddies, Rockers, Punks et Cie : quelques codes vestimentaires urbains* », *L'Homme*, vol.22, n°4, pp.49-62.

³ Ibid., p.49.

avait contribué à écourter une mission (nettoyage après sinistre) : « *le mec avec qui je travaillais n'écoutait que du mauvais rap marseillais, je suis sûr que ma dégaine [avec des « pattes » et des cheveux longs], plus rock, ne lui revenait pas du coup* ». Il reste que ces affinités et ces distinctions peuvent donner lieu à des discussions et des débats entre intérimaires et permanents :

« Au début on te juge sur ton travail et au fur et à mesure c'est ton caractère. Ta manière de bosser, limite, si ça ne pose pas trop de problème, benh, on s'en fout. Tout ce qui peut distraire du travail, parler d'autres choses, des trucs qui t'intéressent. C'est toujours mieux quand tu ranges des cartons » (Jérôme, 26 ans).

Ainsi, le style vestimentaire, associé à un univers musical, participe de l'intégration ou de l'exclusion des intérimaires. A partir de ces classements émerge la question de la part qu'occupent les goûts (réels, supposés ou revendiqués) des travailleurs temporaires dans leurs rapports avec les permanents.

Les « goûts » et les pratiques

Progressivement, intérimaires et titulaires tentent de connaître les centres d'intérêts de leurs partenaires du moment. Les conversations s'engagent, révèlent des sympathies et des antipathies. Ces « *atomes crochus* », pour reprendre l'expression d'un intérimaire, permettent-ils au travailleur de se faire une « place » au sein d'un groupe déjà constitué ? Nous allons ainsi balayer les attributs et les critères d'appartenance qui sont le plus souvent mobilisés dans les échanges quotidiens.

○ La musique

A Profalu, la musique est omniprésente dans l'atelier. Une puissante chaîne Hi-fi¹ rythme les journées du « brut ». Les intérimaires sont généralement surpris par le volume sonore, qui couvre en partie le bruit provoqué par les déplacements du robot, lorsqu'ils pénètrent pour la première fois dans ce secteur. Les titulaires s'intéressent rapidement à ce qu'écourent les salariés temporaires et leur proposent souvent d'amener des CDs ou des lecteurs Mp3, afin d'écouter ou de découvrir des styles de musique un peu plus variés que ceux qui passent à la

¹ Munie d'un « ampli » et d'imposantes enceintes surajoutées.

radio¹. La musique a une grande importance symbolique et, comme nous venons de le voir, comprend une fonction identificatrice non-négligeable. L'usine voit donc défiler un nombre impressionnant de « rappers », « rasta », « métalleux », « rockers », « perchés » (c'est-à-dire amateurs de « techno » réputés d'être consommateurs de psychotropes et de rester « perchés » dans un état second), etc., avec des pratiques interprétées ou attribuées par le prisme de ces catégories.

La musique exprime également des prises de positions, qu'il s'agisse d'orientations politiques² (durant la période électorale, le « raï » et le « rap » étaient mis à plein volume pour se dresser contre les personnes soupçonnées de donner leurs voix à l'extrême droite) ou face à la hiérarchie (lorsque la direction se rend dans l'atelier ou lorsque le chef est au téléphone et que les ouvriers refusent de baisser le son). Mais avant tout, la musique permet de supporter le travail et de parler de ses passions extérieures, une bouffée d'air dans un univers où les bruits et les décors sont plutôt pesants. Elle permet des discussions enflammées, des désaccords esthétiques et des confrontations d'opinions qui dépassent le rapport intérimaire/titulaire. Les goûts et les dégoûts³, les différences sociales et générationnelles, l'aversion ou l'adhésion à des modes et des styles de vies s'expriment à travers ce média.

○ Le cannabis

Toujours à Profalu, une autre dichotomie s'opérait entre « fumeurs » et « non fumeurs » de cannabis. Les titulaires demandaient systématiquement aux nouveaux intérimaires s'ils « *fumaient des joints* ». Ceci afin de les affecter à un partenaire adéquat. Le binôme pouvait alors s'interrompre en même temps pour aller « *sticker*⁴ » à la porte de l'atelier. L'intérimaire qui se déclarait « non-fumeur » était alors placé avec un autre ouvrier (non-consommateur

¹ Dans cette usine, le choix des stations de radio peut être un compromis entre intérimaires (anciens) et permanents vis-à-vis de différents styles : on observe des périodes de cohabitation raisonnée mais aussi l'apport d'une deuxième radio qui permet de surenchérir dans le volume sonore. Le consensus se trouve souvent autour d'une radio « neutre » qui passe uniquement de la musique classique, ce qui ne manque pas de susciter diverses réactions des employés des bureaux qui téléphonent ou s'aventurent au « Brut ».

² Les convictions politiques sont rarement évoquées dans ces usines ou seulement sur le ton de la caricature. La période des élections releva toutefois un schisme entre les « racistes » et les autres. A Profalu, des « engueulades » éclataient parfois entre le chef soupçonné d'avoir des idées d'extrême droite et un camionneur (d'un client extérieur) qui se présentait comme un « communiste radical ». Hors de cette période électorale particulière, je n'ai relevé que peu de propos politisés. De plus dans ces usines de taille modeste la syndicalisation est quasiment inexistante.

³ Comme le fait remarquer Pierre Bourdieu : « *les goûts sont sans doute avant tout des dégoûts, faits d'horreurs ou d'intolérance viscérale (« c'est à vomir ») pour les autres goûts, les goûts des autres.* » BOURDIEU Pierre, 1979. Op. cit., p.60.

⁴ Fumer une cigarette au haschich.

également¹). Certains titulaires déplorait que les intérimaires ne répondent pas clairement à cette question les premiers jours :

« *Au début, ils n'osent pas fumer devant nous... Alors ils disent à la pause qu'ils vont manger ou téléphoner dans leur voiture. Mais quand ils reviennent on a compris [il mime quelqu'un qui consomme du cannabis]. Et quand ils voient que même les chefs fument, ils sont rassurés, après ils fument ensemble* » (David, non fumeur du matin).

En usine, sur mes terrains, la consommation de cannabis est fréquente (plus que la consommation d'alcool). Traiter des liens entre drogues et travail dépasserait le cadre de mon analyse. Toutefois, dans le cas qui nous intéresse, je tiens à souligner que la consommation de ces substances participent à l'intégration ou à l'exclusion des intérimaires au sein des groupes de travail². Le sociologue Henri Eckert a rencontré ce phénomène au cours de son observation dans une usine d'automobile. Un de ses informateurs lui dira que les jeunes intérimaires se regroupent « *par race ou en fonction de ce qu'ils fument*³ ». Nombre de mes interlocuteurs auraient pu tenir des propos similaires.

Les ouvriers permanents et les intérimaires consomment ces substances ensemble (comme à Profalu) ou séparément (comme à Robertet) en fonction de l'organisation de la production. Dans les usines de parfums et d'arômes, où il est interdit de fumer à proximité de produits hautement inflammables, les travailleurs attendent la pause pour s'allumer une cigarette ou consommer des stupéfiants. Les intérimaires et les titulaires ne se mélangent que rarement durant ces pauses. La consommation est généralement solitaire : chacun se « *roule un joint* » dans les vestiaires et le fume dans son coin. Au plus, quelques petits groupes se forment pour partager ce moment ; les équipes et les statuts évitent de se mêler⁴.

¹ Ceci afin d'éviter d'interrompre l'activité de travail en allant rejoindre les autres pour fumer.

² Thomas Périlleux écrit qu'« *il est probable que les substances psychotropes qu'A. Ehrenberg a qualifiées de drogues d'intégration ou d'insertion deviennent un support fréquent à la subjectivation du travail [...] Sur l'autre versant, celui des échecs et des disqualifications dans les mises à l'épreuve du travail flexible, ces substances tendraient à devenir des instruments de gestion de souffrances individuelles, surtout lorsque celles-ci n'ont pas pu être manifestées dans un espace public ni devenir l'objet de critiques sociales* » PERILLEUX Thomas, 2005. « La subjectivation du travail », *Déviance et société*, n°27, p.253.

³ ECKERT Henri, 2006. Op. cit., p.86. Une Thèse (sous la direction de François Vatin) est consacrée à ce sujet par NGO NGUENE Marie (en cours de rédaction). *Le rôle des effets d'âge, de génération, de contexte individuel et professionnel dans la compréhension des liens entre conduite addictive et milieu professionnel : le cas de la consommation de cannabis chez les jeunes salariés intérimaires*, Paris 10 : <http://www.theses.fr/s68386>

⁴ Ce qui est facile à constater à Robertet du fait des couleurs des tenues vestimentaires qui distinguent les ouvriers permanents des temporaires (voir Chapitre 2)

A Profalu, les équipes de la journée et de l'après-midi étaient totalement composées de fumeurs de tous âges¹. Les intérimaires, non-fumeurs et peu habitués à ce genre de situation, étaient souvent étonnés de constater que cette pratique était généralisée. La cigarette était interdite officiellement dans l'atelier mais une certaine tolérance demeurait pour des raisons de rendement (salle fumeurs à construire, arrêts réguliers pour fumer, nécessité de traverser l'usine...). Les travailleurs fumaient à proximité de l'atelier et à l'intérieur de celui-ci à partir de 17 h ; heure durant laquelle l'usine se vide de la plupart de ses employés. La situation perdura jusqu'au jour où ils furent surpris par une visite inopinée de la Directrice. Les titulaires eurent un avertissement et les intérimaires furent renvoyés. Ici encore, la différence contractuelle engendre des sanctions différenciées. Comme nous le verrons (au prochain Chapitre 7), les travailleurs temporaires sont régulièrement constitués en « *victime sacrificielle* » au sens de René Girard². Bouc-émissaire idéal, ne faisant pas totalement partie du groupe, la sanction peut, plus facilement, s'abattre sur eux. A la suite de leur renvoi, un nouvel intérimaire est arrivé (Ricardo, 28 ans, un « gros consommateur³ » de cannabis, devenu permanent dans l'équipe de l'après-midi après quelques mois). Depuis ce classement informel s'est réactualisé entre les intérimaires qui travaillent le matin, ceux de la journée et ceux qui restent le soir. La consommation de drogues participe à la catégorisation des personnes, produit des normes et des modes de subjectivation spécifiques, « *dont la stigmatisation éventuelle n'obère pas la nature partagée de leur fonctionnement* » comme l'écrit Mélanie Roustang⁴. Cette consommation est vecteur de socialisation, fait et défait les groupes, au sein desquels les intérimaires prennent place et se positionnent.

¹ Ces équipes étaient composées d'intérimaires parfois jeunes (18 ans) et de permanents entre 25 et 42 ans. Le responsable d'atelier (48 ans) était également un consommateur occasionnel mais régulier, sa consommation augmenta lorsqu'il fut rétrogradé au rang de préparateur, dans le service où il était chef depuis plus de dix ans.

² GIRARD René, 1972. *La violence et le sacré*, Paris, Grasset.

³ Ricardo (28 ans) a grandi dans un grand ensemble de la banlieue de Creil (60) où il a reçu une formation de chaudronnier, puis s'est engagé dans l'armée, « les paras », et a participé au conflit en Ex-Yougoslavie. Une maladie incurable qui lui comprime les intestins l'a empêché de continuer une carrière militaire. Il est donc passé par l'intérim, jusqu'à atterrir dans la région, à Profalu. Le cannabis, d'après lui, permet de diminuer ses douleurs.

⁴ ROUSTANG Mélanie, 2005. *Sous l'emprise des objets ? Une anthropologie par la culture matérielle des drogues et dépendances*, Thèse de Doctorat (sous la direction de Dominique Desjeux), Paris X, p.363.



40. « Fumer à l'extérieur »
(Cl. T. Gérard)

○ Le sport

Les goûts sportifs participent également de ces processus de catégorisations endogènes. Les ateliers sont généralement couverts d'images sportives et de drapeaux de supporters. Si l'intérimaire qui arrive dans l'atelier est « fan » de la même équipe de foot, les discussions autour des matchs s'engagent immédiatement et de nouvelles affinités se créent. Ce qui n'est pas le cas lorsque le travailleur temporaire déclare qu'il préfère un club concurrent. Nicolas (le « jeune » intérimaire de 25 ans décrit plus haut par Louis et Ricardo de Profalu¹) en a fait les frais en portant des chaussettes PSG dans cet atelier aux couleurs de l'O.M. (et du R.C. Lens à une moindre échelle). Ces « *passions partisans* », que Christian Bromberger a soulignées, mettent en scène les identités sous le mode de l'affrontement et de la provocation². Lors des contre-performances des équipes phares, les moqueries et les justifications rythment la journée de travail.

Il arrive également que les ouvriers aillent ensemble assister à des matchs. A Robertet, ces sorties collectives sont parfois financées par l'entreprise qui offre des billets et met un bus à la disposition des salariés. Les travailleurs temporaires n'y sont pas conviés. Cependant, lors de mon enquête de terrain, certains intérimaires (les plus anciens et les plus passionnés) y allèrent à leurs frais pour partager ce moment, dans les gradins, avec leurs collègues permanents.

La pratique d'un sport agit également sur les relations entre les ouvriers. Il reste que le travail en usine entraîne des lésions et une fatigue aussi bien mentale que corporelle qui ne

¹ Voir *supra* pp.300-3001

² BROMBERGER Christian, 1995. *Le match de Football. Ethnologie d'une passion partisane à Marseille, Naples et Turin*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme.

permettent pas toujours un entraînement assidu¹, surtout lorsque les horaires n'arrêtent pas de varier en fonction des missions. Pourtant, de nombreux intérimaires « longue durée » ressentent le besoin de pratiquer une activité sportive, notamment pour s'aménager un emploi du temps (et plus particulièrement durant le temps « mort » de l'entre-deux missions). Par exemple, certains m'ont dit « *se forcer à aller courir malgré la fatigue* », avant ou après leurs journées de travail et surtout entre leurs contrats. Parfois, l'activité se poursuit sur les lieux de mission ; comme dans l'atelier de Profalu où un intérimaire boxeur faisait des « pompes » dès qu'il avait un moment de libre et débordait d'énergie, alors qu'à 6 heures du matin, tout le monde semblait encore endormi. Les salariés permanents et intérimaires peuvent ainsi se retrouver autour d'une passion commune, qu'il s'agisse de foot, de rugby, de boxe, etc. Les sports valorisés sont majoritairement des sports agonistiques ou de dépassement de soi où la force physique tient une place prépondérante dans cet univers populaire, masculin et « viril² ».

○ La « virilité » mise en scène

« *Tu fais plus marcher tes muscles que ta tête alors il faut montrer que t'es un mec !* » Cette phrase que Josselin (intérimaire de 24 ans) prononce au cours d'un entretien témoigne, ici encore, de son étonnement vis-à-vis des rapports entre ouvriers. Il insistera également sur la teneur « virile » des discours de ses collègues de Profalu.

Il n'y a pas de femmes dans l'atelier de cette usine. Au « Brut », la « présence » féminine se limite aux calendriers³ (plus ou moins érotiques ou pornographiques) distribués par différents fournisseurs et affichés aux murs. L'imposition de ces affiches constitue notamment une manière de s'opposer à la hiérarchie qui demande régulièrement au responsable du « Brut » de les enlever. Anne Monjaret souligne que : « *Les affiches intimes servent de remparts vis-à-vis de l'extérieur. Répulsives, elles créent des frontières imagées. Leur vulgarité n'est présente qu'au regard étranger*⁴. » De son côté, Agnès Jeanjean nous fait remarquer que, dans le secteur de l'assainissement urbain, « *la présence des femmes participe de la distinction des*

¹ « *A cause de la fatigue, des missions avec des horaires différents, du mal au dos, j'ai arrêté le basket en club... pourtant ça me plaisait* » (Ronan, intérimaire de 25 ans).

² Pierre Bourdieu a montré que les classes populaires ont un rapport instrumental au corps, qui s'exprime dans toutes les pratiques ayant le corps pour objet ou enjeu (grand investissement de peine, d'efforts, de souffrances, dangereux etc.). Voir BOURDIEU Pierre, 1979. Op. cit., p.234.

³ Pour une analyse de ces « *expressions de la masculinité dans la quotidienneté des établissements professionnels* », voir : MONJARET Anne, 2004. « Images érotiques dans les ateliers masculins hospitaliers : virilité et/ou corporatisme en crise », *Mouvements*, n° 31, pp. 30-35.

⁴ Ibid., p.32. Pour une réflexion méthodologique sur ce même terrain, voir : MONJARET Anne, 2005. Op. cit.

*positions hiérarchiques et établit une différence entre les cadres et les ouvriers*¹ ». Il en va de même sur mes terrains d'enquête. En effet, contrairement aux employés « des bureaux », les ouvriers ne côtoient que peu de femmes durant leurs journées de travail. Si bien qu'à Profalu, le simple passage d'une employée dans l'atelier suscitait de nombreuses réflexions, voire quelques sifflements. Lorsque les ouvriers apprirent qu'une intérimaire venait d'être affectée aux « accessoires », ils cherchèrent presque tous à l'approcher ; sauf l'un d'entre eux qui déclara « *laissez tomber les gars, une fille qui fait ce boulot : ça doit être un camionneur* ». » Pour ce titulaire, la féminité n'était pas compatible avec le travail dans ce secteur de l'industrie. Ce n'est pas toujours le cas.

D'autres usines comptent un personnel essentiellement féminin. Mais généralement la proportion d'hommes et de femmes diffère en fonction des ateliers, des secteurs et de la nature de l'activité². Aussi, de nombreuses ouvrières travaillent à Robertet : le plus souvent dans les laboratoires mais également dans les ateliers de production. Au service des « compos », Valérie est la seule femme dont le poste se situe directement dans l'atelier. Toutefois, les « *filles des labos* » passent régulièrement dans cette partie de l'usine pour effectuer des tests sur les produits, pour prendre ou déposer de la « vaisselle ». Les plaisanteries à caractère sexué sont fréquentes lors de leurs passages. Au cours de cette mission, j'ai été témoin d'une situation quelque peu différente des relations habituellement admises en ces lieux de « virilité » affichée :

Hier, plusieurs ouvrières des labos ont apporté un calendrier à Valérie. Sur ce calendrier « de charme » (intitulé « *Les princes du bled* ») plusieurs hommes posent dénudés. De nombreuses employées, qui ne s'aventurent que rarement jusqu'à la laverie, rendent visite à Valérie pour voir son nouveau calendrier. Elles font divers commentaires sur le physique musclé des modèles, épilés et rasés de près. Les ouvriers qui passent à proximité hésitent entre amusement et moqueries. Julie, une jeune intérimaire, dit à l'un d'entre eux : « *c'est sûr qu'il n'y a pas de mec foutu comme ça dans cette usine ! Hein, « p'tite bite » ?* ». Puis, elle sort hilare de la petite vaisselle. Je suis témoin de la scène, en train de récuser une cuve roulante, quand Julie me dit : « *T'as vu comme je l'ai cassé. Il n'arrête pas de nous appeler « gros cul » et « vieille chatte » avec 'Zette, c'est bien fait pour lui ! Moi, je l'appelle « p'tite bite » maintenant.* » Le deuxième jour, les réactions des hommes face à ce calendrier se font plus tranchantes. L'un d'entre eux ira même jusqu'à se mettre torse nu pour exposer sa musculature ; d'autres diront : « *ils sont pas beaux* », « *on dirait des pédés* », etc. Valérie déclarera : « *Ils sont jaloux. Ils font ça parce qu'une femme a osé*

¹ JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., p.223.

² Voir par exemple : MOULINIE Véronique, 1993. Op. cit.

faire ce qu'ils font d'habitude. » A force de remarques acerbes Valérie finira par enlever son calendrier quelques jours plus tard. (Notes de terrain)

Au-delà de l'inversion temporaire des rapports sociaux de sexe, nous pouvons noter que l'expression de ces rapports peut paraître très crue, voire grossière. Le travail en usine n'est pas une activité de représentation au sens d'Erving Goffman mais une activité de « coulisse » où s'instaure des relations de familiarité (l'auteur va jusqu'à qualifier le phénomène de « régression¹ »). De son côté, à partir de textes d'ouvriers, Thierry Pillon écrit :

« La répétition des gestes, la déqualification, l'ennui, le sentiment de dépossession, invitent à l'exubérance, à l'inversion, à la transgression de l'usage programmé du corps. La parade sexuelle brutale, en mots comme en gestes, fait de l'autre un témoin d'une humanité résistante² ».

Aussi, à travers les sifflements, les blagues graveleuses, les bravades et les postures suggestives, apparaît une mise en scène de la sexualité, de la féminité et de la virilité, particulière au « milieu » ouvrier. Des pratiques similaires peuvent néanmoins s'observer dans d'autres secteurs d'activité ; comme au Club Méd. (bien que l'activité au sein de l'entreprise puisse être comparée, à bien des égards, au travail en usine). Au cours d'une mission dans ce « village vacances », j'ai également pu assister à des relations de séduction plus directes entre titulaires et intérimaires. Les tentatives de mes collègues de la plonge pour se rapprocher des nouvelles serveuses-intérimaires étaient nombreuses et généralement infructueuses. L'un d'entre, qui venait d'être sèchement éconduit, se justifiera en disant : « *c'est les étudiantes ça. Quand est-ce qu'ils nous ramènent de vraies intérimaires ?!* » Par « *vraies intérimaires* », cet agent de nettoyage parlait de travailleuses temporaires habituées à ce mode de relations, d'intérimaires qui savent manier ces registres de plaisanterie. Au-delà des rapports de séduction, ce titulaire postule que les « *étudiantes* » ne savent pas toujours réagir à ses propos volontairement obscènes. Ce type de discours semble s'appliquer aussi bien aux intérimaires masculins que féminins, en fonction de leurs réactions « complices » ou « offusquées ».

De même, les insultes à caractère homophobes (*pédé, tapette, enculé, fiotte, tarlouze*, etc.) comme les simulations de coït ou de fellation dans le dos des employés jugés « *fayots* » sont fréquentes sur les lieux de travail. Ces propos sont généralement tenus sur le ton de l'humour. Souvent, les plaisanteries comportent un caractère sexuel : « *ces plaisanteries sont*

¹ GOFFMAN Erving, 1973a. Op. cit., p. 125.

² PILLON Thierry, 2012.op. cit., p.129.

notoirement connues pour être propre au groupe masculin, et réaffirme la commune identité sexuelle qui, là aussi, est unificatrice », comme le souligne Maurice Duval¹. Malgré l'apparente homophobie des discours quotidiens à Profalu, il est arrivé qu'un ouvrier du « Brut » fasse son « coming out ». La révélation de son homosexualité n'a pas foncièrement changé les rapports qu'il entretenait avec ses collègues. Toutefois, il me dira un jour : « Avant, devant les autres, j'appelais mon copain « Nathalie » lorsqu'on discutait. Si tu remarques bien, j'ai attendu d'être embauché pour le dire. Je les connaissais mieux et c'est plus prudent. » Ce titulaire use toujours de ces insultes quotidiennes (à caractère homophobe, cf. *supra*) et n'hésite pas à « chamber » ses collègues lorsqu'ils écopent d'un intérimaire jugé « efféminé ». Néanmoins, on peut noter qu'il a attendu, d'une part, de connaître plus intimement les autres ouvriers (de peur de leur jugement) et, d'autre part, d'être embauché (de peur d'être congédié) avant de faire part de son orientation sexuelle.

Nous venons de voir que les modes de plaisanterie, la sociabilité « virile », les pratiques transgressives (comme la consommation d'alcool et de stupéfiants), etc., peuvent parfois surprendre certains travailleurs temporaires. Etrangers au groupe, ils sont susceptibles de juger, sans les comprendre, des conduites qui contribuent à la cohésion du collectif et qui sont le plus souvent des bravades face à l'autorité (la direction, l'encadrement, les bureaux, etc.). Au travers de leurs réactions, les titulaires se font une idée sur le caractère des intérimaires qui intègrent l'équipe de travail et, inversement, les travailleurs temporaires tentent également de saisir la personnalité des permanents. A ce mécanisme s'agrège souvent l'assignation d'une identité, l'attribution de surnoms joue ici un rôle manifeste.

LES USAGES DES TERMES D'ADRESSE ET DES SURNOMS

La désignation fait partie intégrante de la rencontre. A la question directe et intime qui s'adresse à l'autre (« qui es tu ? », « quel est ton prénom ? ») se surajoutent d'autres appellations plus globales et collectives qui s'appliquent aux groupes sociaux. Everett Hughes pointait cet aspect dans son analyse des rapports interethniques ; après avoir souligné qu'un « nom peut constituer une fiction puissante et mobilisatrice² », il précisait qu'« il est toujours important de se demander qui détient le pouvoir de nommer³ ». La question de la désignation est ainsi directement insérée dans des rapports de forces. A ce stade de l'analyse, il ne sera pas

¹ DUVAL Maurice, 1992. Op.cit.,p. 374.

² HUGHES Everett, 1996. Op.cit., p.245.

³ Ibid., p.246.

surprenant de constater que ce sont généralement les titulaires qui détiennent et usent de ce pouvoir de nommer (du moins dans les premiers temps de la rencontre). Toutefois, les désignations ont un caractère dynamique : les noms évoluent, ils changent et diffèrent dans le temps, en fonction des lieux et des partenaires. Les noms peuvent à la fois donner une place à des individus dans un groupe déjà formé et, dans le même temps, contribuer à marquer des distances ou à réaffirmer leur exclusion. Les termes d'adresse et de référence témoignent ainsi de hiérarchies et de frontières symboliques en fixant les positions et les personnes.

Nous allons analyser ce processus de désignation, notamment au travers des surnoms attribués aux travailleurs temporaires par les permanents. Nous verrons, à la suite de Monique Le Chêne, que : « *Les surnoms sont un discours sur qui les donnent et qui les portent*¹. » Je vais présenter ici quelques exemples de termes d'adresse et de surnoms (principalement recueillis à Profalu) selon leur nature, leur contexte d'énonciation et en distinguant divers types de surnoms (surnoms de membres, de non-membres, cachés ou non, circonstanciels, surnoms « pour se souvenir », etc.). Il faut néanmoins souligner que l'attribution d'un surnom n'est pas systématique et que certains intérimaires ne sont pas affublés d'un sobriquet. Il s'agit donc d'observer un registre particulier de la désignation des travailleurs qui s'insère dans un « *système local de nomination dont le surnom n'est qu'une facette*² ». Enfin, je souhaite mettre en évidence que l'attribution des surnoms est généralement corrélée à l'« intégration » progressive des travailleurs temporaires dans les unités de production.

Des désignations et des surnoms changeants

Les termes d'adresse et de référence³ relevés sur le terrain évoluent en fonction de la durée des missions. Au départ, la désignation des travailleurs temporaires semble se cantonner au registre de l'interpellation : « *eh ! L'intérim* » ou « *jeune* ». Souvent, mes interlocuteurs pointent la dimension impersonnelle de ces appellations. Lors des entretiens beaucoup d'intérimaires déplorent qu'on ne les ait pas appelés par leurs prénoms durant toute la durée de leurs contrats :

« *T'es au plus bas de l'échelle, t'es commandé... on s'en fout du prénom, c'est l'intérimaire* ». *C'est scindé en deux clans : les intérimaires et les titulaires. On n'a*

¹ LE CHENE Monique, 2004. Op. cit., p.153.

² HASSOUN Jean-Pierre, 2000. Op. cit., p.8.

³ Selon l'ethnolinguistique, la notion de terme d'adresse désigne « *tout système codifié par lequel un interlocuteur A d'une communauté s'adresse à un interlocuteur B* » et la notion de terme de référence désigne : « *tout système codifié par lequel l'interlocuteur A parle de B.* » ALVAREZ-PEREYRE Frank, 1977. « *Éléments pour une syntaxe des termes d'adresse* », *Langue française*, Vol.35, p.117.

même pas de nom, c'est « l'intérimaire ». Même si on peut tomber sur des gens bien, ça dépend des boîtes mais ça reste rare qu'on t'appelle par ton prénom dans les missions qui durent moins d'un mois. » (Florent, 25 ans).

Sans constituer un véritable surnom, ces appellations ne donnent pas de « relief » aux personnes qui passent dans les sites de travail. Mais on peut toutefois supposer qu'accepter une désignation (même neutre, voire péjorative) est un moyen de ne pas trop livrer de sa personne, de rester anonyme, donc de se protéger. Au cours d'un entretien, lorsque la question des termes d'adresse fut posée, Josselin (24 ans) déclara : « moi, je m'en fiche complètement s'ils ne connaissent pas mon prénom. A la limite, tant mieux, parce que je ne vais pas passer ma vie avec eux ». D'autres semblent être davantage affectés par l'anonymat qui les frappe : « Je suis resté 2 semaines et ils ne connaissaient pas mon prénom, c'est fatigant, une fatigue morale » (Jérôme, 28 ans). Ainsi, par le prisme des termes d'adresse, pointe déjà la question de l'investissement subjectif des intérimaires dans cette forme d'emploi selon leurs usages du travail temporaire. Au-delà de ces termes d'adresses impersonnels et anonymes apparaissent des surnoms plus élaborés et articulés aux caractéristiques des personnes désignées. Nous allons voir que ces appellations correspondent dans une large mesure aux domaines de classifications décrits précédemment.

L'attribution d'un surnom s'opère généralement par l'exagération d'un trait caractéristique de la personne en question. Il s'agit principalement de termes de références dont usent les permanents afin de désigner les intérimaires qu'ils connaissent ou ont connu. Ces « *surnoms secrets* », pour reprendre la terminologie de Ghislaine Gallenga¹, utilisés « *pour nommer un tiers absent*² » sont généralement péjoratifs. L'âge constitue l'un d'entre eux : « *le vieux* » ou « *l'ancien* », « *le petit jeune* » ou « *le gamin* » sont des termes de références fréquents. La situation passée ou actuelle du nouveau venu engendre également des appellations (« *le taulard* », « *l'étudiant* », « *Bac+5* », etc.). Tout comme les appartenances ethniques, nationales et régionales, réelles ou supposées. Le groupe de travail va rendre saillantes ces appartenances : il y aura des *blacks*, *ritals*, *arabes*, *gaulois*, *portugais* (« *toss* » ou « *guech* »), *espagnols*, *antillais*, *chinois* (souvent laotiens), voire des « *chti* », des « *Marseillais* » et des « *Grassois* ». Parfois ces appellations ne correspondent en rien avec une quelconque provenance nationale ou ethnique. Ainsi, à Profalu, « *le Bosniaque* » n'avait aucune origine balkanique mais y était parti avec l'armée pendant les conflits en ex-yougoslavie. « *Le*

¹ GALLENGA Ghislaine, 1993. Op. cit.

² Ibid., p.46.

manouche » n'avait pas d'ascendance tzigane ou manùs, mais vivait temporairement dans une caravane.

Les prénoms des intérimaires sont aussi l'occasion de surnoms plus ou moins péjoratifs, comme pour Jean-Luc, souvent appelé « *Jeancule* ». Ou encore Ronan (intérimaire de 25 ans) qui s'est vu attribué un pseudonyme à partir de son prénom et de son apparence physique : « *moi on m'appelle « Ronan le barbare » parce qu'à l'usine tu montres surtout le côté physique. Dehors y en a qui m'appellent « Ronanbourg » [jeu de mot avec la marque de bière Kronenbourg]* ». L'apparence physique génère aussi de nombreuses appellations dépréciatives. Quelqu'un d'apparence fluette pourra hériter des surnoms ironiques de « *Rambo* », « *Schwarzi* », ou « *Tarzan* », « *Hulk* », « *carcasse* » ou à l'opposé « *squelette* », « *stockfish* », « *danseuse* », etc. A Profalu, un intérimaire était appelé « *Playmobil* » à cause de sa coupe de cheveux caractéristique (il se coupait lui-même les cheveux). David, titulaire au « Brut », déclare :

« C'est vrai que, finalement, on a donné beaucoup de surnoms aux intérimaires. C'est souvent le physique en premier. Comme « famille Adams »... Ou le jeune qui ressemblait à Sarkozy avec la coupe de cheveux d'Alain Prost, il y en a qui l'appelaient « le fils de Sarkozy » et d'autres « Alain ». Alors que son vrai prénom c'était un truc bizarre... Gaudéric, je crois. »

Ces termes de référence peuvent parfois être cruels. Ainsi, Florent (26 ans) m'a fait part de son indignation vis-à-vis du surnom qu'avaient affublé des salariés d'une usine d'emballage à un intérimaire handicapé :

« A Tournaire, c'étaient vraiment des bâtards... Ils appelaient un gars « le balai », au début je ne comprenais pas. Puis je l'ai croisé sur le parking et j'ai vu qu'il était handicapé [il me mime son handicap de la jambe en marchant avec le pied droit de côté qu'il laisse glisser sur le sol]. Il traîne la patte quoi... Et un employé a dit « on le fait garer au fond comme ça il nous nettoie le parking » [avec son pied censé agir comme un balai] J'ai trouvé ça dégueulasse comme surnom... »

Les attitudes sont également taxées de surnoms (*le râleur, le déconneur, le boulet*, etc.). Des discussions ou des prises de positions sont parfois à l'origine des surnoms. Par exemple, un intérimaire (à l'apparence qualifiée de « *hippie* »), qui travaillait dans une usine d'arôme et qui manifestait son mécontentement à propos de la nature chimique de cette activité de l'agro-alimentaire, s'est rapidement fait appeler « *bio* ». Il arrive aussi que le surnom d'un

intérimaire provienne des tics de langage : « *il disait tout le temps « t'as vu », alors ils l'ont appelé « tavu » » (intérimaire de 26 ans). La musique écoutée par le travailleur temporaire est comme nous l'avons vu l'objet de catégorisation, donc de désignation (« *le chanteur de raï* », « *Cheb mami* », « *le rappeur* », « *le métalleux* », « *le perché* », « *le rasta* », etc.). La consommation de psychotropes va aussi entraîner des surnoms comme « *le fumeur* », « *le tox* ». Ces façons de surnommer faisant référence à la drogue ne correspondent pas forcément aux pratiques réelles de l'intéressé, ainsi un intérimaire taciturne et au visage émacié a été affublé du surnom de « *crackeux* » (bien qu'il ne fume ni cigarette, ni « joint » et encore moins de crack). Dans de nombreux cas le surnom vient de la passion ou du sport exercé par l'individu : (*le boxeur, le footeux, le rugbyman, le karatéka...*).*

J'ai pu observer, au cours de divers terrains, d'autres exemples de surnoms liés aux postes de travail et aux tâches qu'effectuaient les travailleurs temporaires. Ainsi, un intérimaire qui était généralement chargé de compacter des cartons s'est fait appeler « *compactor* » ; un autre qui devait passer une machine en position manuelle plusieurs fois dans la journée lorsqu'on lui criait « manuel » est devenu « *Manouel* » ; enfin, un intérimaire-vaisselier en usine qui devait porter un masque à gaz afin nettoyer certains récipients à l'extérieur de l'atelier a été surnommé « *Dark Va dehors* » (en référence avec le personnage du film *Star wars*, à cause de son harnachement et de ses allers-retours). Les agents de nettoyage sont fréquemment appelés « *Mr propre* » ou « *Conchita* » (cf. Chapitre 2). Un surnom m'a également été attribué à ce poste. Durant le ramassage des poubelles, vers la période de Noël, un employé m'appela : « *Petit Papa Poubelle*¹ ».



41. Titulaire m'offrant le bonnet du « petit papa poubelle » (« Compos », pièce de la petite vaisselle, Robertet) (Cl. P. Rosini)

¹ Ce surnom m'a été donné à cause de l'imposant sac poubelle sur le dos, comparable à la hotte du Père Noël. Voir Photo 41.

Un événement particulier peut aussi déclencher l'apparition d'un surnom, comme nous allons le voir dans l'exemple qui suit, issu d'une mission à Profalu :

Thomas (intérimaire de 22 ans, qui faisait des études d'ingénieur dans le dessin industriel) a été la cible d'une vieille blague de métier qui consiste à envoyer les apprentis chercher des outils qui n'existent pas. Pour un peu le tester dans son domaine (très théorique) nous [ouvriers permanents et intérimaires les plus anciens] lui avons demandé d'aller chercher « *le niveau à bulle fixe* » (qui ne servirait à rien, la mesure du niveau se faisant par l'inclinaison de la bulle) dans le secteur d'à côté. Nous collègues du « Laqué » « jouèrent le jeu » en prétextant qu'ils allaient bientôt les recevoir. Il a ensuite effectué une série d'allers-retours entre les divers secteurs de l'atelier (jusque dans les bureaux) pour chercher des outils aussi insolites qu'inexistants (du type « *marteau à bomber le verre* », « *lime à épaissir* », « *fiOLE à foutre¹* ») avant qu'il ne se rende compte de la supercherie. Ainsi quand, quelques mois plus tard, j'ai demandé à Khamis (titulaire) de me parler de Thomas, il n'a pas vu de qui je voulais parler (alors que l'anecdote est souvent citée et répétée dans l'atelier) :

- « *Thomas ? Qui ? T'es sûr ?* (Khamis)
- *Mais si tu sais en école d'ingénieur* (moi)
- *Je ne vois pas...* (Khamis)
- *On l'a envoyé à côté chercher...* [il me coupe]
- *Ah « bulle fixe » ! Fallait le dire tout de suite »*

Quelques jours plus tard, j'eus le même type de conversation avec David (titulaire) qui l'a appelé « *fiOLE à foutre* ». Ici, le surnom découle de la farce.

Ce dernier exemple témoigne d'une certaine logique dans ces manières de surnommer qui s'appuient largement sur les oppositions décrites précédemment. Ce qui assure l'efficacité du surnom de cet intérimaire (qui va jusqu'à en faire oublier son prénom) est en quelque sorte son « historique » et les distinctions qu'il signifie (entre les catégories « étudiant » et « ouvrier » en l'occurrence). Il est également intéressant de remarquer que lorsqu'on pose la question des surnoms, la réponse des interlocuteurs est presque toujours négative. Néanmoins, si l'on évoque des personnages précis, le surnom arrive automatiquement (ou lorsqu'on énumère les sobriquets que l'on sait). Si bien qu'il est souvent nécessaire de récupérer les propos en situation, sur le terrain, au moment où ils sont mobilisés². Après m'avoir affirmé

¹ Il ne manquait plus que « *l'échelle à faux plafonds* » comme dernier outil fictif classique.

² « *Recueillir des données sur la forme de langue la plus systématique (le vernaculaire) exige que l'on observe comment parlent les gens quand on ne les observe pas.* » LABOV William, 1996 [1978]. *Le parler ordinaire*, Paris, Les éditions de minuit, p.15.

qu'il n'avait jamais entendu de surnoms, Florent (intérimaire de 26 ans) se ravisera plusieurs minutes après l'entretien :

« Finalement, c'est vrai qu'il y a des surnoms. Je pense à une mission de conditionnement dans un truc d'informatique. Là bas, il y avait une fille, Danièle, elle a eu le malheur de dire que là d'où elle venait dans le Jura, c'était la capitale de la pipe. Tout le monde l'a appelée : « la pipeuse », la pauvre. Moi, là bas c'était « l'entrepreneur » parce que je faisais bosser les autres intérim [les nouveaux] à ma place. Sinon où je bosse y a l'autre connard, Didier, benh, tout le monde l'appelle « le connard ». »

Ainsi, les quelques surnoms recueillis émergent souvent après l'entretien. Jérôme (26 ans, alors intérimaire dans une PME) m'a téléphoné quelques jours après notre entrevue pour me rapporter une longue série d'exemples :

« Alors, en fait y a plein de surnoms et on les dit tous les jours, je ne sais pas pourquoi ça m'est pas venu plus tôt. Alors moi, c'est « Benny B » [rappeur du début des années 90] parce que je suis venu un jour avec les cheveux rasés sur les côtés, ou alors « Belsunce » parce que je suis né à Marseille. Sinon il y a « Shrek » [monstre vert de film d'animation] c'est un gars de Sarcelles et il a une sale tête, il a déjà un dentier alors qu'il a que 30 ans. Il y a « la pince », il s'appelle Michel, c'est un vieux, mais il gratte [chaparde] tout, il pique tout, les gâteaux, les sacs plastique, même le PQ. Une fille Sandra, c'est « pied de fer ». L'été tu peux venir en tongs et elle a des gros ongles jaunes, elle peut faire des tacles au foot. Sinon il y a aussi Sandrine, elle c'est « M.P. » l'abréviation de « Miel Pops » [Marque de céréales], parce qu'elle a toujours du miel dans les oreilles ; elle sort avec un gars de l'entretien. Sinon il y a Buggs Bunny, c'est ses dents, ou Jean Réno, Matt Pokora, Monk, Penia Kumkum... » (etc.)

Tout en s'appuyant sur des principes de classification récurrents, le processus de désignation ne suit pas une logique formelle. Les surnoms peuvent apparaître ou disparaître à tout moment, durer un laps de temps très court ou suivre le travailleur pendant plusieurs années, etc. Les surnoms sont des labels fluctuants choisis selon cette pertinence contextuelle. Ils évoluent avec le temps et changent selon les contextes. Par exemple, Alban est un intérimaire possédant un doctorat d'immunologie (voir *supra*). Son surnom est passé de ses origines « *oh le breton !* » à sa situation, « *docteur Alban*¹ », puis à « *toubib* » ce qui n'avait plus rien à voir avec sa formation. Nous pouvons observer un cumul de qualificatifs pour la même personne

¹ Nom d'un groupe de « dance » des années 90.

servant de répertoire où piocher pour interpréter les comportements et passer de « *Rital* » à « *Grassois* », « *rappeur* », « *compactor* », « *karatéka* », en passant par des ressemblances physiques à certaines « célébrités » du moment, etc. Mais ces désignations multiples sont d'un autre ordre qui relève de l'interconnaissance et de l'ancienneté¹. Ces surnoms s'appliquent généralement aux intérimaires « longue durée » (et tous n'ont pas l'opportunité d'effectuer un contrat durable). Le surnom n'a plus pour fonction le souvenir ou l'évocation dans les discussions d'atelier, mais est directement lié au quotidien et aux pratiques d'une équipe de travail dont les membres se connaissent bien. Le surnom du travailleur temporaire s'insère alors parmi ceux des titulaires. Il peut attribuer, à son tour, des sobriquets aux salariés permanents. Dans ce cas de figure, l'intérimaire n'est plus surnommé pour être temporairement « classé » mais est quasiment (car il reste temporaire) considéré comme un pair. La logique classificatoire change de nature et il devient difficile d'établir ce qui, dans la manière de surnommer, relève du régime d'embauche. Dans ce cas de figure, le terme d'adresse ou de référence principal reste le prénom de l'intérimaire (le surnom devient secondaire ou ponctuel). On s'arrête seulement de surnommer lorsqu'il devient difficile d'opposer pour paraphraser Claude Levi-Strauss². Du moins, cette manière de surnommer indique l'absorption temporaire de l'intérimaire dans l'équipe de travail.

Pourtant, une différence subsiste en ce qui concerne l'usage principal du surnom. Dans le cas du travail temporaire, lors des entretiens ou dans le quotidien de l'atelier, les surnoms servent avant tout à se remémorer les intérimaires qui sont passés par l'usine. Aussi, les stigmatisations que peuvent entraîner les surnoms, issus de classements stéréotypés, sont une réponse pratique pour les ouvriers afin de mettre de l'ordre dans ce flot ininterrompu d'intérimaires qui circulent.

Du surnom à la vanne

« *Le surnom comme une claque* »

François Bon³

C'est généralement au travers de ces qualificatifs et de ces sobriquets que les travailleurs permanents évoquent le souvenir d'un intérimaire qui ne travaille plus parmi eux. Lorsque le

¹ HASSOUN Jean-Pierre, 200. Op. cit., p.25.

² LEVI-STRAUSS Claude, 1967. *La pensée sauvage*, Paris, Plon : « on s'arrête seulement de classer quand vient le moment où il n'est plus possible d'opposer », p 287.

³ BON François, 1982. *Sortie d'usine*, Les Editions de Minuit, p.60.

travailleur temporaire est présent, l'imposition d'un surnom devient un moyen de comprendre son « caractère », comme nous allons le voir. Durant les entretiens, une fois l'évocation des surnoms passée, leur dimension humoristique et sarcastique ne tarde pas à apparaître :

« Faut pas se vexer quand ils t'appellent comme ça. Ça vanne, ça fait passer le temps et tout le monde rigole ensemble. Faut pas mal prendre les blagues, faut pas prendre les gens de haut, déjà que le boulot est pas terrible, si en plus tu te prends au sérieux. Mais c'est clair que ce sont les intérimaires qui sont visés en premier, avec l'eau ou les élastiques, dès qu'il y a une connerie à leur faire. Faut les mettre au parfum, quoi. »

Ronan (intérimaire de 25 ans)

L'humour, au même titre que la parole¹, contient une dimension créatrice salutaire dans des organisations qui ne laissent que peu de place à l'expression. Dans un article consacré à ce sujet, Christian Ghasarian² démontre l'importance régulatrice de ce type plaisanteries dans la sociabilité ouvrière. Ces plaisanteries, qui s'appuient sur les domaines de classifications décrits précédemment, empruntent généralement la forme de la « vanne » dont David Lepoutre propose une définition satisfaisante :

« Le terme « vanne » - d'usage populaire plus ou moins argotique – désigne communément toutes sortes de remarques virulentes, de plaisanteries désobligeantes et de moqueries échangées sur le ton de l'humour entre personnes qui se connaissent ou du moins font preuve d'une certaine complicité. Le principe des vannes repose fondamentalement sur la distance symbolique qui permet aux interlocuteurs de se railler ou même de s'insulter mutuellement sans conséquences négatives³ ».

Pour « vanner » correctement, il faut donc disposer de certaines compétences pour rester dans le cadre du « jeu ». Il est nécessaire d'être familiarisé avec ce type d'échanges qui relèvent de la « joute oratoire », comme l'a montré William Labov⁴. Tout devient prétexte à l'exagération

¹ TEIGER Catherine, 1995. « Parler quand même : les fonctions des activités langagières non fonctionnelles », in BOUTET Josiane (dir), 1995. Op. cit. D'une manière plus générale (au niveau du travail ouvrier), Nicolas Hatzfeld écrit : « Il paraît tout d'abord évident que dans cet univers de mort, la vie éclate quand même au travers des plaisanteries, des services qu'on se rend et qui prennent des proportions de cadeaux très précieux dans la misère des heures qui traînent ». HATZFELD Nicolas, 2002. « La pause casse croûte », *Terrain* n°39, p.375.

² Justement intitulé : « La vanne et la pression ». GHASARIAN Christian, 1994. Op. cit.

³ LEPOUTRE David, 2001. Op.cit, p174.

⁴ « Il suffit d'un interlocuteur inexpérimenté ou d'une situation inhabituelle pour que la convention, la sauvegarde rituelle s'effondre - et ce n'est pas là un danger négligeable. Le rituel est un sanctuaire ; au sein du rituel, nous nous trouvons libéré de toute responsabilité personnelle pour les actes auxquels nous nous livrons. » LABOV William, 1993 (1978). Op. cit p.456.

d'une des caractéristiques de la personne. Ce qui peut apparaître sous la forme de moqueries, d'insultes, de discriminations et de provocations doit rester du domaine de la vanne.

Aussi, les vannes deviennent vite des surnoms ou, du moins, les surnoms agissent comme des vannes¹. Dans son article sur les usages des surnoms à la Bourse, Jean-Pierre Hassoun souligne très justement qu'un « *surnom peut être considéré comme une « vanne qui reste* »² » ; ainsi de nombreuses similitudes peuvent être relevées sur cette question malgré la distance symbolique qui semble séparer les marchés à la criée dans les locaux du palais de la Bourse et l'atelier du « Brut » d'un grossiste en aluminium. Pour rétorquer, les intérimaires doivent donc mobiliser ce stock d'images et ces connaissances dans l'interaction afin de les retourner contre les permanents. Ils peuvent essayer de gommer ces « stigmates », les accepter, en forcer le trait³, rétorquer ou assigner à leur tour des stéréotypes aux ouvriers. Mais cette « contre-attaque » ne peut se faire que sur le ton de l'humour.

Les plaisanteries et les surnoms peuvent paraître cruels pour un observateur extérieur, en l'occurrence un intérimaire qui en est souvent la cible. Ces vannes peuvent avoir un aspect « *dégoûtant ou révoltant*⁴ », mais ne sont dites que dans ce contexte précis de la joute oratoire. Elles manifestent pourtant une forme de familiarité entre les travailleurs, comme le soulignent Stéphane Beaud et Michel Pialoux :

« Une certaine forme d'ethnocentrisme de classe est fondée sur l'incompréhension de ce que sont les rapports de familiarité en milieu populaire, de la place que tient la plaisanterie, de la manière dont s'organisent les classifications indigènes. Les mots les plus virulents, ne sont pas l'expression des plus forts antagonismes. Dans l'usage des mots neutres, il peut y avoir une volonté blessante. Tout est ici dans la manière de dire⁵. »

Aussi, les plaisanteries et les désignations décrites dans ce chapitre participent de rapports de forces qui dépassent les lieux de production : la blague de métier qui a précédé le surnom d'un étudiant (« *bulle fixe* »), les plaisanteries sexuées (« *p'tite bite* » ou « *vielle chatte* ») ou d'orientation raciste, témoignent d'antagonismes ou de clivages sociaux. Il reste que la maîtrise de ce registre de plaisanterie (savoir rétorquer, vanner ou surnommer à son tour, etc.)

¹ « On retrouve peut être cette dimension du surnom dans l'étymologie de « *Sobriquet* », qui signifiait à l'origine « *coup sous le menton* ». » LEPOUTRE David, 2001. Op.cit, p.180.

² HASSOUN Jean-Pierre, 2000. Op. cit., p. 17.

³ Je pense ici au *renversement du stigmat* tel que Goffman le décrit dans : GOFFMAN Erving, 1975. *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Editions de Minuit.

⁴ LABOV William, 1993 (1978). Op. cit., p.422 : « *Ainsi, les vannes tirent leur sens de l'opposition entre deux grands systèmes de valeurs : leur façon d'être « bons » et notre façon d'être « mauvais ».* »

⁵ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.178.

peut contribuer à l'insertion des intérimaires et, au-delà, à la cohésion du groupe. Ainsi, se dessine le double aspect de ce type de plaisanteries : fédérateur et générateur de distinctions.

DES PLAISANTERIES « CLASSANTES »

Les relations à plaisanteries¹ constituent, selon nombre d'intérimaires et de titulaires, une dimension fondamentale des rapports entre ouvriers. Si l'humour est un des « *meilleurs moyens* » de s'insérer dans une équipe de travail (toujours selon mes interlocuteurs), encore faut-il maîtriser les références à mobiliser : « *pour rire ensemble il faut partager un code socialement et culturellement construit, c'est-à-dire un ensemble de valeurs et de représentations*² » comme l'écrit Maurice Duval. Une blague « décalée », incomprise ou mal interprétée peut contribuer à cataloguer sévèrement le nouvel entrant. Le mot d'esprit devient alors une simple bourde. Pour que la plaisanterie produise l'effet désiré, il faut mobiliser des savoirs, des stéréotypes et des valeurs censées compter pour les différents groupes.

Selon Yves Clot, « *il ne faut pas hésiter à considérer l'humour et le rire comme des trappes d'accès essentielles pour approcher la vie subjective en milieu professionnel*³. » Aussi, nous allons explorer plus en avant cette thématique. Nous allons voir quelques uns des usages sociaux des relations à plaisanteries et ce qu'ils révèlent sur la condition sociale des travailleurs temporaires.

Savoir plaisanter

En premier lieu, tester le « sens de l'humour » des intérimaires informe les titulaires sur les inclinations de leur caractère. Les réactions des postulants à l'ironie et aux blagues peuvent parfois agir directement sur la durée de leur contrat ; notamment dans certaines missions où le nombre de travailleurs diminue à mesure de l'avancement des travaux (les ouvriers permanents devant sélectionner les intérimaires qui seront reconduits les jours suivants). Les travailleurs temporaires eux-mêmes considèrent que l'humour fait partie intégrante du processus de sélection. Voici le témoignage de Florent (25 ans) à propos d'une de ces missions sur un chantier d'agrandissement pour un magasin de bricolage et de matériaux :

¹ Pour un aperçu historique et théorique des notions – mobilisées très tôt par l'ethnologie – de *relations*, *d'alliances* et de *parentés à plaisanteries*, voir : CANUT Cécile, SMITH Etienne, 2006, « Pactes, alliances et plaisanteries. Pratiques locales, discours global », *Cahiers d'études africaines*, 184, pp.687-754. Ainsi que : DAPHY Eliane, REY-HULMAN Diana (dirs), 1998. Op. cit.

² DUVAL Maurice, 1992. Op. cit., p. 375.

³ CLOT Yves, 1998. Op. cit., p.28.

« Souvent, on se base sur la première impression pour te chamberer. La première impression c'est le style vestimentaire, ou plutôt le comportement, parce que, même si [l'intérimaire] c'est un « gothique » ça ne compte pas trop pour le titulaire tant qu'il bosse. Mais il y a beaucoup d'intérimaires qui vont se regrouper selon les styles. Eux [les titulaires permanents], juste ils vannent, mais c'est là que tu vois le caractère des gars. Bref, vaut mieux savoir rigoler... Et comme ça les chefs de rayon ou de secteur : plomberie, maçonnerie, bois, etc. ; beh, ils avaient leurs « chouchous ». Au début, il y a aussi la motivation, voir s'il est motivé pour lui donner plus de responsabilité. Quelqu'un qui reste en retrait, qui ne rigole pas, beh... il ne va pas trop anticiper le travail. Quelqu'un qui rigole, il a plus de chance de rester. Mais ça s'est aussi fait [la sélection et le renvoi des intérimaires] par les affinités, ne pas être trop arrogant ni chercher à prendre le taf des autres. »

« Vaut mieux savoir rigoler », nous dit Florent. Les propos de cet intérimaire rendent compte de plusieurs points abordés dans ce chapitre. Les catégorisations liées à l'apparence des travailleurs temporaires sont évoquées et l'accent est mis sur les plaisanteries qui peuvent en découler. C'est d'ailleurs la dimension sélective de l'humour qui est la plus frappante dans le discours de cet intérimaire. Il devient un indice de la « motivation » des travailleurs temporaires, un élément qui intervient au niveau de l'insertion comme de l'exclusion. « Savoir rire » et « savoir-faire » font alors partie des ressources à mobiliser pour qu'un contrat de ce type soit prolongé.

Ces plaisanteries peuvent être également comparées à ce que les psychopathologues du travail nomment des *stratégies collectives de défense* qui peuvent prendre de nombreuses formes (comme par exemple, le bizutage, les défis face aux risques, ou le virilisme en général, etc.). Se soustraire à celles-ci, c'est parfois encourir le mépris, la mise à l'écart, la honte, voire la persécution¹. Cet aspect est confirmé par le témoignage de Jérôme (intérimaire de 26 ans) lorsqu'il évoque la nature désobligeante des surnoms qu'il a cités durant notre conversation : « C'est pas toujours sympa, mais t'es un peu obligé de rigoler. C'est l'effet de groupe, sinon tu passes pour un rabat-joie. » Cette issue est généralement pénalisante pour l'intérimaire qui refuse de souscrire à ce type d'humour. Car si ce registre de plaisanterie est lié aux relations de travail, il est également marqué par les statuts et les régimes contractuels de chacun (dans un rapport de force asymétrique).

¹ Voir DEJOURS Christophe, 1998. Op. cit., pp. 130-132.

Alors qu'ils analysent les plaisanteries dans le « groupe ouvrier » (et plus particulièrement entre intérimaires et titulaires), Stéphane Beaud et Michel Pialoux écrivent qu'« *il y a de la mise à l'épreuve dans la plaisanterie : l'autre va-t-il s'offusquer ? Va-t-il riposter ? Saura-t-il sourire et désarmer ?* ¹ ». Ainsi, en le surnommant ou en lui « lançant des vannes », le titulaire semble d'une certaine manière tester l'intérimaire : « *pour voir jusqu'où on peut aller* » (David, 31 ans titulaire). Dans ce contexte de mise à l'épreuve, l'intérimaire à l'opportunité de montrer qu'il « *a du caractère* », car « *pour être en intérim, il faut avoir du caractère sinon tu te fais bouffer* » (Nico, 23 ans, embauché depuis peu lors de l'entretien). C'est également une manière pour le travailleur temporaire de montrer (ou de feindre) qu'il ne redoute pas de se faire renvoyer, qu'il ne se laissera pas « *marcher sur les pieds* » malgré son régime contractuel qui le place dans une position de vulnérabilité. Cependant, au cours de mon terrain à Profalu, une blague trop acerbe à propos des conditions de travail et de rémunération a conduit le renvoi de deux intérimaires (dont Alban « *le toubib* »). La réception des plaisanteries reste dépendante du statut de leurs émetteurs. L'humour n'est pas exempt de rapports de subordination. Au contraire, les plaisanteries nous renseignent souvent sur les différences hiérarchiques et statutaires.

L'humour et le statut

Si les « bons mots » autorisent parfois une suspension des différences contractuelles, ce sont le sarcasme et la provocation qui se manifestent généralement dans les blagues entre travailleurs permanents et temporaires ; comme nous allons le voir à partir d'un terrain à Coliposte :

En fin de semaine, nous [un intérimaire et moi] venons faire signer nos « feuilles d'heures ». Deux permanents répertorient tranquillement les avis de passages de la journée, plaisantent et ne cessent de se « chambrer » mutuellement. La plupart des employés ont fini leur tournée. Le centre de tri est quasiment désaffecté lorsque la sonnerie du portail retentit. Apparemment un retardataire. Tout en remplissant nos feuilles d'heures, un des permanents dit d'un ton qui se veut ironique : « *si c'est un jeune de chez Adecco, tu lui dis d'aller se faire foutre ! On ne veut pas d'étrangers ici.* » La sonnerie retentit une fois de plus et son collègue rétorque : « *il insiste en plus, je le laisse un peu poireauter...* » Ces propos, qu'il est possible de prendre « au second degré », sont tenus devant nous, intérimaires qui « poireautons » également en attendant que les permanents se décident à remplir nos feuilles d'heures. Notre mission est terminée... C'est

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op. cit., pp.178-179.

sans doute pour cette raison qu'un des intérimaires leur lance : « *vous êtes des comiques vous !* » Les titulaires restent sans voix d'autant plus qu'une employée qui a assisté à la scène intervient en faveur de l'intérimaire : « *t'as raison, te laisse pas faire. Faut leur répondre à ces deux là !* ». (Notes de terrain)

Ici, la plaisanterie ne fait que mettre à jour les distinctions et les rapports de subordination. Encore une fois, le trait d'humour rend saillants les hiérarchies et les rangs. Il renvoie à la « place » que chacun est censé tenir. La ligne de partage entre « stable » et « précaire » s'en trouve ainsi réaffirmée. Comme nous pouvons le constater dans une autre « scène d'atelier » retranscrite à partir de notes prises à Profalu :

Thierry de l'atelier d'à côté pénètre dans le secteur du « Brut » et demande au groupe :

- « *Je peux prendre ce support ?* »
- « *C'est dix euros* » répond Julien [intérimaire depuis quelques mois]
- Thierry riposte : « *t'es embauché ici toi ?* »
- Julien : « *euh, non...* »
- « *Alors, ta gueule* » enchaîne sèchement Thierry, ce qui suscite un éclat de rire général.

Julien travaillait depuis plusieurs mois dans ce secteur de l'usine. Le ressort « comique » de cette plaisanterie s'appuie presque uniquement sur la différence contractuelle et statutaire des protagonistes. Les intérimaires sont de manière récurrente l'objet des railleries des ouvriers permanents du simple fait de leur régime d'embauche. Ces plaisanteries révèlent en creux un rang hiérarchique minoré et une position précaire. Des blagues, « *pas méchantes* », qui illustrent les barrières et les appartenances statutaires.

Lorsqu'ils chahutent avec les titulaires, ou lorsqu'ils tardent à effectuer leurs activités, les intérimaires sont fréquemment rappelés à l'ordre sur le ton de la plaisanterie. Voyons quelques exemples :

Khamis et David de Profalu, disent à plusieurs reprises à un jeune intérimaire « dissipé » : « *arrête ou j'appelle l'agence !* », visant directement son statut temporaire et révocable. Un préparateur de l'atelier des « Compos » de Robertet pénètre dans la « petite vaisselle » et crie : « *tais-toi l'intérimaire !* » à Valérie (42 ans) qui se chamaillait avec un employé des labos. Cédric (28 ans, embauché depuis peu à Profalu), fait mine de fouetter avec une sangle un intérimaire, les mains prises par un fardeau mal équilibré, en disant : « *bosse ! Chien d'intérimaire* », etc. (Notes de terrain).

Sur un ton « badin », le titulaire profère des menaces, qui restent généralement sous silence si l'intention de les mettre à exécution était réellement en jeu, signifiant ainsi un rapport de force disproportionné sur lequel l'intérimaire ne peut avoir de prises crédibles.

Médiatisés par la plaisanterie, ces propos énoncent une situation objective, une position spécifique : à la fois instable et subordonnée. Sur les chantiers du BTP, Nicolas Jounin pointe la nature humiliante de ces blagues qui s'adressent préférentiellement aux intérimaires : « *puisque son statut impose l'humilité à la personne humiliée, l'humiliation fonctionne comme un rappel à l'ordre du statut*¹. » L'auteur évoque également la signification ambiguë de l'humiliation qui peut être aussi un indice « d'intégration » : « *A condition d'« encaisser » sans rechigner, on peut prendre l'humiliation comme la promesse d'une (très relative) stabilité*² ». Si la vanne peut être considérée comme un test, une mise à l'épreuve de plus dans la lente progression vers la stabilité professionnelle, les réactions des intérimaires vis-à-vis de ces plaisanteries restent dépendantes de leur volonté de s'intégrer.

Tout en signifiant le statut, parfois de façon violente, ces plaisanteries font partie des épreuves « morales » auxquelles l'initié doit se soumettre. Lors de sa phase « liminaire », l'initiation emprunte souvent les voies de l'humiliation³. Sur le seuil, entre chômage et emploi, l'intérimaire doit les supporter et accepter la place qui lui est faite⁴, s'il souhaite éviter de rester à la périphérie du groupe. Encore faut-il que le temporaire veuille « en être » et, pour être plus précis, qu'il aspire à une embauche durable dans l'unité de production qui l'emploie provisoirement. Il faut également que cette éventualité soit crédible. Si une possibilité d'embauche n'est la plupart du temps qu'hypothétique, la menace d'un renvoi soudain reste bien réelle et quotidienne. Les intérimaires ne seront pas tous affectés de la même manière par l'éventualité d'une révocation précoce. De ce fait, certains travailleurs temporaires (qui considèrent que l'intérim non-qualifié n'est qu'« épisodique » dans leur carrière) auront des réactions diamétralement opposées de celles de leurs collègues qui visent l'obtention d'un CDI (ou à effectuer le plus d'heures possible). Les rapports entre travailleurs permanents et temporaires dépendront largement de ces usages différenciés de l'intérim. Par le biais des catégorisations et des tests décrits précédemment, les titulaires tenteront d'identifier parmi les

¹ JOUNIN Nicolas, 2008. Op. cit., p.27.

² Ibid.

³ Je fais évidemment référence ici aux travaux très classiques d'Arnold VanGennep et de Victor Turner.

⁴ Il ne s'agira pas uniquement d'adopter une attitude passive face aux provocations, comme nous l'avons, vu mais d'y prendre part (en rétorquant de façon appropriée, en évitant de « *se laisser faire* », en les détournant sur le mode de la dérision, etc.)

intérimaires ceux qui sont susceptibles de rester de ceux qui ne font « que passer » dans les unités de production¹ (le Chapitre 8 sera consacré à ces deux catégories).

FUTURS PARTENAIRES ?

« *Quand il y a un intérimaire qui arrive, tout le monde le regarde, comme dans les westerns... [le titulaire mime un jeu de regards et une posture corporelle : « prêt à dégainer »]... et après on se détend* ». Cette phrase est de Khamis (40 ans), un ancien intérimaire embauché récemment de manière permanente à Profalu. Lors de l'entretien Khamis pointe les difficultés que rencontrent les intérimaires au moment où ils intègrent une équipe déjà formée. Ayant lui-même occupé cette position durant plusieurs années, Khamis décrit la gêne caractéristique que ressentent la plupart des travailleurs temporaires durant leurs premiers jours. Il emprunte l'image du western afin d'exprimer la tension de l'interaction. Les regards qui scrutent l'inconnu, le jaugent et le jugent. Il dit que les ouvriers permanents, dont il fait désormais partie, tentent d'évaluer la « personnalité » de cet inconnu avec lequel ils passeront leurs journées de travail. Les ouvriers de l'atelier accueillent ces intérimaires sur « leur terrain », au sein d'un réseau de connaissances déjà établi. Il s'agit dès lors d'identifier qui est ce nouveau venu, celui qui vient du dehors, celui qui n'est pas familier, bref celui qui comporte une part d'altérité.

Khamis poursuit :

« C'est normal de vouloir savoir à qui on a affaire. On a vu tellement de « cas ». Après, c'est moi qui doit me le coltiner. S'il n'est pas sympa, qu'il a deux mains gauches, qu'il me ralentit, c'est moi qui me ferai engueuler. Après lui, il sera viré et continuera ses missions mais ça m'aura fait perdre du temps. »

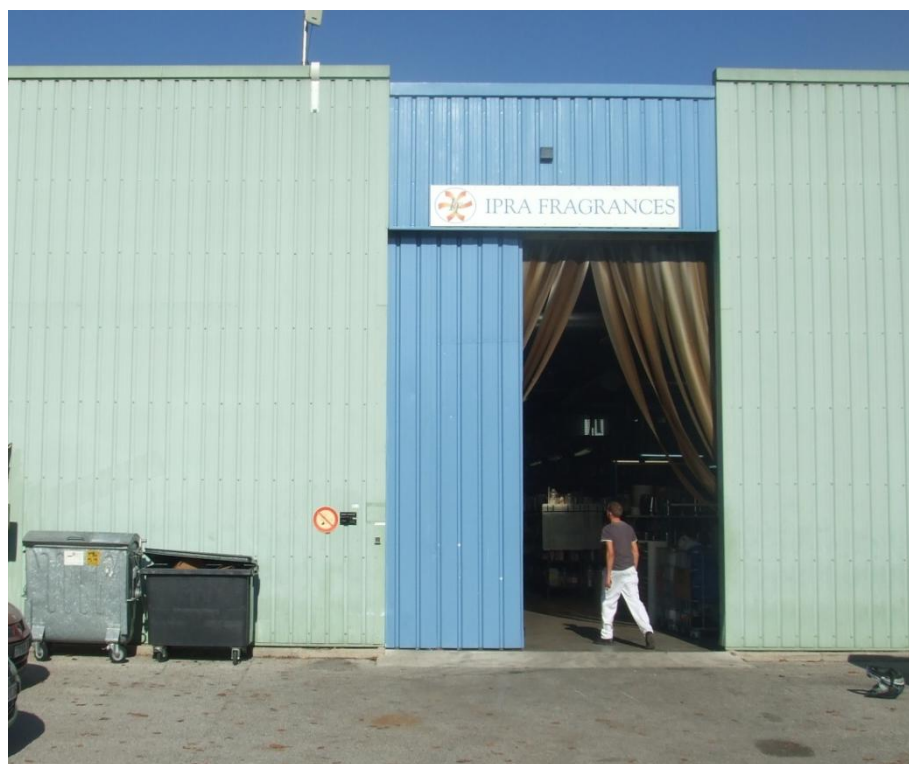
Si l'intérim propose une vision, largement reprise par les ouvriers, du travailleur perçu comme interchangeable, impersonnel, etc., les intérimaires n'en demeurent pas moins des individus singuliers. Seront-ils considérés comme relevant d'une main d'œuvre peu fiable et volatile ou, au contraire, comme des futurs partenaires avec qui les titulaires pourront compter, voire tisser des liens de camaraderie ?

Cette évaluation s'appuie sur l'observation du comportement des intérimaires, elle s'établit à partir de références, d'indices langagiers et corporels ; la réflexion de Pierre Bourdieu sur ce point est particulièrement éclairante :

¹ J'ai abordé cette question dans : ROSINI Philippe, 2009. Op. cit.

« En réalité ce qu'un nouvel entrant doit importer dans le jeu, ce n'est pas l'habitus qui y est tacitement ou explicitement exigé, mais un habitus pratiquement compatible, ou suffisamment proche, et surtout malléable et susceptible d'être converti en habitus conforme, bref congruent et docile, c'est-à-dire ouvert à la possibilité d'une restructuration. C'est la raison pour laquelle les opérations de cooptation sont attentives, autant aux signes de compétence qu'aux indices à peine perceptibles, le plus souvent corporels, tenue, maintien, manières, des dispositions à être et surtout à devenir, qu'il s'agisse de choisir un Rugbyman, un professeur, un haut fonctionnaire ou un policier¹. »

Nous venons de voir que la reconnaissance de l'autre² emprunte diverses formes que l'on peut notamment observer par les « offres d'identité » qui émergent dans les échanges entre ouvriers, sur les lieux du travail³. Au travers de la question de l'identification apparaissent celles du devenir de l'intérimaire, de son exposition et de sa vulnérabilité. Il importe que les intérimaires se fassent accepter par les titulaires, s'ils souhaitent que leurs missions durent.



42. Arriver et se faire accepter
(Cl. T. Gérard)

¹ BOURDIEU Pierre, 2003a. Op.cit. , p. 144.

² Pour plus de développement sur ce point, je renvoie au livre : BUTLER Judith, 2007. *Le récit de soi*, Paris, P.U.F. (notamment le premier chapitre, pp.3-40).

³ Les individus n'étant pas des « dyades isolées » (ibid., p.28), leurs interactions doivent être analysées dans leur contexte social (l'entreprise utilisatrice) et en fonction des positions des interlocuteurs (dans des relations de subordination).