

De la répartition des tâches à la délégation du sale boulot

Dans les premiers chapitres, nous avons vu que les travailleurs temporaires ignorent généralement quelle sera leur affectation concrète dans l'unité de production. Après avoir observé les premiers instants de la mise au travail des intérimaires, je propose de focaliser mon propos sur les *tâches* qu'ils effectuent au cours de leurs contrats. Nous allons voir que la variété de ces travaux est fondamentalement liée à l'usage que fera l'entreprise utilisatrice de la main d'œuvre temporaire. Il existe autant de manières d'utiliser ce volant externe de travailleur qu'il existe de missions. Je proposerai néanmoins d'en lister quelques unes en fonction du recours, ponctuel ou régulier, à cette main d'œuvre par l'entreprise utilisatrice. Il s'agira d'interroger la division sociale et technique du travail au regard des différents statuts des travailleurs : la répartition des tâches est-elle corrélée aux régimes d'embauche ? Quelles sont les principales activités de travail réalisées par les intérimaires ? Comment sont-elles considérées ?

Pour répondre à ces questions, je m'intéresserai au sens que les travailleurs donnent à ces tâches. Maurice Godelier rappelle qu'un « *procès de travail ne se réduit jamais à ses aspects matériels et sociaux car ceux-ci impliquent la présence active de divers types de représentations qui en sont une composante essentielle, la part idéale*¹ ». Dans cette optique, je m'attacherai à identifier les diverses valeurs qui environnent les activités confiées aux intérimaires. Nous examinerons dans quelle mesure ces tâches « *confèrent des statuts différents à ceux qui les pratiquent, inférieurs, supérieurs ou équivalents à ceux que confèrent d'autres activités humaines*² ». La construction sociale de la valeur attribuée au travail des intérimaires constituera donc un des piliers de l'analyse. Il apparaîtra que les travailleurs temporaires doivent le plus souvent composer avec des travaux généralement dénigrés par les ouvriers permanents. Nous verrons également que ces tâches sont parfois regroupées dans des postes et des fonctions bien souvent « réservés » aux travailleurs temporaires. Le travail de vaisselier intérimaire en usine en est une illustration quasiment idéal-typique. Toutefois, nous pourrions constater que si l'agent de nettoyage temporaire occupe un poste précis, il devra également faire face à de nombreuses interruptions provoquées par les sollicitations des

¹ GODELIER Maurice, 1991. Op. cit., p.718.

² Ibid.

titulaires. Aussi, la question de la délégation des tâches sera mobilisée afin de saisir comment ce mécanisme influe sur le rythme de travail des intérimaires. Enfin, nous observerons quelques unes des tactiques mises en œuvre par les travailleurs temporaires afin de limiter les effets de cette délégation en cascade. Il ressortira enfin que le principe de la distribution hiérarchique des tâches correspond le plus souvent au statut périphérique que les intérimaires occupent dans les unités de production.

DES USAGES DIFFERENCIÉS DE LA MAIN D'ŒUVRE TEMPORAIRE

Le plus souvent, les travailleurs temporaires s'engagent à effectuer des contrats sans disposer d'une idée précise quant à leur contenu. Ils peuvent, par exemple, réaliser un contrat de quelques heures ou être affectés à certains postes qu'ils occuperont pendant plusieurs mois (voire plusieurs années). Pour les besoins de l'analyse, je distinguerai deux « types » de missions ou, pour être plus précis, il s'agira de présenter les principales configurations dans lesquelles les intérimaires peuvent être placés. Ces modèles ne sont pas exclusifs et plusieurs formes coexistent au sein des unités de production. Ce partage volontaire vise à saisir les usages différenciés de l'intérim par les entreprises utilisatrices ainsi que leurs effets sur les conditions de travail des intérimaires. Je m'appuierai principalement sur les différentes missions réalisées au cours de cette recherche pour en souligner les caractéristiques¹.

Un recours limité et ponctuel

La première configuration correspond à un usage *conjoncturel* du travail temporaire. L'entreprise utilisatrice a ponctuellement recours à l'intérim pour une période délimitée dans le temps et se sépare des intérimaires lorsque son activité ne réclame plus de main d'œuvre supplémentaire. Ce type d'intérim s'observe notamment en cas de remplacement d'un salarié (en cas d'absence, de congés, de suspension du contrat de travail, d'attente de l'entrée en service d'un employé en CDI, etc.). L'intérimaire est alors rapidement formé afin d'effectuer l'ensemble des tâches du poste laissé vacant. Par exemple, le livreur d'une boulangerie qui prend ses congés sera remplacé par un intérimaire qui devra préparer et livrer les commandes dans les mêmes points de vente que son prédécesseur. Il aura des horaires identiques, un emploi du temps similaire et n'effectuera que les tâches qu'exige le poste dont il assure *l'intérim*.

¹ Je renvoie également à la description globale de ces missions pp.53-58.

Toutefois, le principal motif de recours au travail temporaire reste « l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ». Il s'agit alors d'exécuter une tâche occasionnelle, de répondre au caractère exceptionnel d'une commande ou d'un surcroît de travail. Il peut aussi être justifié par un retard (suite à une panne, à une livraison différée, à des intempéries, à un changement des moyens de production, à une réorganisation temporaire, etc.).

Les travailleurs temporaires sont parfois engagés pour des périodes qui peuvent être très courtes. Par exemple, une TPE d'accessoires nautiques embauche un intérimaire pour une journée durant laquelle un camion semi-remorque viendra livrer une grande quantité de marchandises. Le travailleur temporaire manipulera cartons et palettes durant quelques heures et la petite entreprise ne fera appel à l'agence que deux ou trois fois dans l'année. Des travailleurs temporaires peuvent aussi être chargés de démonter les infrastructures d'une usine désaffectée. Sous les consignes d'un ou de plusieurs responsables, ils devront charger le matériel dans le camion de l'entreprise qui a racheté l'unité de production. Leurs tâches seront déterminées par l'employé chargé du démantèlement de l'usine, lui-même dépendant de l'intérêt du nouvel acquéreur pour certaines pièces. L'embauche ne dure que le temps du chantier.

Souvent, les intérimaires sont utilisés pour des déplacements de matériaux. Une entreprise sous-traitante dans le BTP envoie un de ses ouvriers spécialisés secondé par une poignée d'intérimaires sur un chantier. Par exemple, un plombier frigoriste dit aux travailleurs temporaires de décharger le matériel (tuyaux en fonte, VMC, etc.) en certains endroits. Les intérimaires seront également chargés de travaux de rangements et de nettoyage du site avant de rentrer chez eux. Dans ce cas de figure, les intérimaires exécutent des travaux de manœuvres avant d'être remerciés. Les ouvriers permanents prennent le relais après leur départ pour les actions plus « techniques », qui relèvent d'un savoir-faire de métier. Les travailleurs temporaires peuvent être chargés d'assister un employé permanent pour installer un Spa : quelques intérimaires doivent transporter l'objet, le déposer à l'endroit adéquat, assister l'ouvrier de l'entreprise (lui amener les outils nécessaires) puis ranger les emballages. Leur mission s'achève avant que le titulaire ne branche le Spa et prépare sa facture pour les clients. Dans ce type de mission, les travailleurs temporaires n'ont été embauchés que pour porter l'objet, trop lourd pour un seul ouvrier, et les quelques tâches qu'ils réalisent n'offrent qu'un léger gain de temps pour le titulaire. Il reste qu'à chaque prestation de ce type, l'entreprise fait appel à quelques intérimaires, faisant fonction de manœuvres, pour un contrat très court.

D'autres fois, la durée des contrats se fait moins momentanée et s'étend sur plusieurs semaines. Des intérimaires peuvent être sollicités sur un chantier d'agrandissement durant lequel des employés permanents dicteront leurs activités et leurs déplacements en fonction de l'avancement des travaux. Encore une fois, ils exécutent des tâches que les titulaires organisent. Chaque nuit, l'effectif d'intérimaires variera : ces manœuvres temporaires seront regroupés en plusieurs équipes supervisées par un employé permanent. Le chantier terminé, l'entreprise n'aura qu'un recours marginal au travail intérimaire (principalement pour les inventaires et la mise en rayon pendant les soldes). Certaines unités de production font un usage plus fréquent, parfois cyclique, du travail temporaire. Les intérimaires sont embauchés quelques semaines avant et après la fermeture annuelle de l'usine pour accompagner la période durant laquelle les permanents prennent leurs congés, par exemple. Mais le poste qu'occupera le travailleur temporaire ne correspondra pas obligatoirement à celui du salarié absent. Son poste pourra indiquer la mention « aide préparateur » mais il sera parfois uniquement affecté au déchargement des camions, par exemple. Sans permis de « pontonnier » ou de « pontiste », il maniera toute la journée des fardeaux de plusieurs tonnes à l'aide d'un pont électrique et devra gérer les arrivages de marchandises.



17. Ouvrier manipulant un fardeau de profilés (à l'aide d'un pont électrique)
(Cl. P. Rosini)

Lors d'un réel accroissement d'activité, les intérimaires sont embauchés pour des périodes variables mais circonscrites. Une grande entreprise embauchera temporairement de la main d'œuvre pour une hausse prévisible de sa production ou pour une commande urgente. Il peut

s'agir d'une nouvelle saison de catalogues de correspondance à ColiPoste ou d'un congrès au Club Méd., par exemple. Aussi, lorsque les travailleurs temporaires sont engagés en tant que livreurs par ColiPoste, ils passeront plusieurs heures par jours à trier des catalogues, tandis que les livreurs titulaires seront déjà partis sur leurs tournées. S'ils réalisent une mission en tant que « plongeurs » dans un village vacances, ils ne resteront pas cantonnés à un des postes de travail de la « plonge ». Leurs collègues permanents auront des places et des tâches attirées (l'entrée ou la sortie de la machine, le nettoyage des couverts ou des verres, etc.) alors que les intérimaires circuleront sur l'ensemble de ces postes et devront nettoyer les machines, les sols, trier des vaisselles, réorganiser la réserve, ranger du matériel, etc.

Les intérimaires effectuent le plus souvent des tâches qui débordent amplement d'une « fiche de poste » censée renvoyer à l'ensemble des travaux réalisés par un salarié selon sa position dans l'organisation de la production. On peut relever une inadéquation entre le poste de travail et les tâches qu'effectuent les intérimaires une fois sur place. La jurisprudence en la matière a assoupli les cas de recours et a fourni un cadre à cette flexibilité d'exécution : l'entreprise utilisatrice n'est pas obligée d'affecter les travailleurs temporaires à la réalisation des tâches correspondant à l'accroissement temporaire d'activité¹. Ainsi, leur travail consiste le plus souvent à alléger celui des permanents. Les intérimaires circulent dans les entreprises pour effectuer des travaux subsidiaires, ils rangent, nettoient, approvisionnent, déchargent, etc., alors que les titulaires restent sur leur poste. La mobilité des travailleurs temporaires permet ainsi aux embauchés de produire sans quitter leurs places. Les intitulés de manutentionnaires ou de manœuvres entretiennent l'ambiguïté qui environne la définition de leurs tâches. Celle-ci n'est qu'exceptionnellement formalisée.

Postes permanents occupés par des intérimaires

La seconde configuration s'applique aux entreprises qui font un usage *régulier* du travail temporaire. Des intérimaires se retrouvent en permanence affectés à certains postes, ce qui est dérogatoire au droit du travail mais fréquent. Si l'on se réfère au Code du travail, l'article L.124-2 stipule que le recours au travail temporaire « *ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise*

¹ La chambre sociale de la Cour de Cassation décrétait en 2003 que : « *La possibilité donnée à l'employeur de conclure un CDD [...] pour l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise n'implique pas pour lui l'obligation d'affecter le salarié à des tâches directement liées à ce surcroît d'activité* ». Cass. Soc., 18/02/2003, n°01-40.470.

utilisatrice ». Cette législation est largement contournée dans le secteur de la fourniture temporaire de main d'œuvre. En effet, il est fréquent que des postes de travail, qui contribuent à l'activité permanente de l'entreprise utilisatrice, soient « réservés » aux travailleurs temporaires. Ils ne remplacent pas de salariés absents (bien que leur contrat puisse indiquer ce motif) et ce type de recours ne correspond pas toujours à un surcroît significatif du volume de production¹. L'effectif d'intérimaires reste néanmoins variable, suivant les fluctuations des carnets de commandes, mais l'entreprise utilisatrice conserve un volant de travailleurs temporaires pour réaliser une partie de son activité. Si l'augmentation de la production peut être prévisible et cyclique, la Loi stipule qu'elle ne peut être « constante et durable² ». Or certaines entreprises utilisent ce motif systématiquement et un intérimaire pourra cumuler des contrats sur une longue période, être remplacé par d'autres intérimaires, etc., sans qu'aucun poste à durée indéterminée ne soit créé. Aussi, la durée de l'accroissement temporaire d'activité est parfois difficile à saisir³. Loin d'être occasionnel ou inhabituel dans certaines entreprises, ce recours à l'intérim peut être qualifié de *structurel*. Au début des années 80, Paul Blanquart pointait déjà ce phénomène :

« Chômage et déqualification se combinent dans l'émergence d'une nouvelle forme de travail : l'intérim. Pratiquement inexistante il y a vingt ans, son utilisation a d'abord été conjoncturelle (remplacement des malades, maternité, phases de surcharge) puis structurelle. Il s'agit aujourd'hui d'un élément régulier et non plus occasionnel de la gestion du personnel. En fait, il s'agit d'une suppression de poste, sans licenciement⁴ ».

L'analyse reste valable et les mutations structurelles qu'impliquent ce mode de flexibilité externe n'ont cessées de s'amplifier⁵. Les postes concernés sont souvent « *au bas de l'échelle* », des « *postes durs* », où le travail est « *ingrat* », pour reprendre les expressions fréquemment utilisées par les ouvriers permanents et temporaires. Les intérimaires les occupent parfois durant plusieurs mois, voire plusieurs années. Dans certaines entreprises, ces

¹ GLAYMANN Dominique, 2005. Op. cit., pp.92-93.

² Article L.124-1 du Code du Travail.

³ J'ai été intérimaire durant plus de 12 mois d'affilés dans la même usine sur des contrats de travail qui stipulaient tous ce cas de recours. Après la fermeture annuelle de l'usine un intérimaire prendra ma place sous le même régime contractuel comportant un motif similaire.

⁴ BLANQUART Paul, 1982. Op. cit., p.75.

⁵ Le travail temporaire s'est depuis imposé comme une composante majeure des mutations du système d'emploi. Dominique Glaymann écrivait en 2005 (op. cit., p.97) : « *la flexibilisation en général et la montée du TT [travail temporaire] en particulier est un phénomène structurel et non transitoire, même si l'utilisation plus ou moins intense du TT dépend fortement de la conjoncture. Il s'agit alors d'une stratégie offensive visant à dessiner et imposer un nouveau rapport salarial, même si la dimension défensive d'un retour à un « vrai » marché du travail correspondant à la concurrence « pure et parfaite » est présente dans certaines analyses théoriques, même si l'approfondissement de la segmentation salariale est un des effets de la destruction du salariat.* »

postes se révèlent un véritable « passage obligé » vers une embauche plus durable. De variable d'ajustement au caractère conjoncturel, l'intérim sert alors de « période d'essai » prolongée. Toutefois, un salarié ne sera pas engagé par l'entreprise utilisatrice sur ce type de poste. Le travailleur temporaire devra donc y travailler durant une période assez longue sans qu'une diminution de la production ne le renvoie vers son agence. Et ce n'est qu'après avoir gravi quelques échelons dans la division du travail qu'un CDD peut être envisagé. Pour cela, il faut que le postulant soit remplacé par un autre intérimaire sur ce même poste. De ce fait, la trajectoire de ces travailleurs demeure lente et incertaine, bien que ce type de mission soit généralement apprécié du fait de la relative stabilité qu'elles peuvent offrir. Ce cas de figure est particulièrement visible dans des unités de production importante.

En effet, un des postes qui est typiquement destiné aux intérimaires, dans la localité observée, est celui de « vaisselier » en usine. Leurs tâches consistent à nettoyer des ustensiles (des cuves, des seaux, des piles, des entonnoirs, des pompes et autres récipients de grande taille) qui ont accueilli les matières nécessaires à la conception de parfums ou d'arômes alimentaires en quantité industrielle. Le travail de ces agents de nettoyage est très différent de celui du « plongeur » dans la restauration : qu'il s'agisse du rythme des journées de travail, de la taille des outils (appelés « vaisselles » une fois déposés à la laverie) ainsi que de la nocivité des substances et des produits nettoyants. Les principales activités de travail qui incombent au vaisselier intérimaire (ce qui relève ici du pléonasme) dépendent du volume des matières produites par les employés de l'atelier. En fonction de ces quantités et des matières utilisées, les intérimaires devront nettoyer des objets divers, des cuves roulantes pouvant contenir plusieurs centaines de litres aux petits objets nettoyés avec une éponge et de l'alcool. A chacun de ces moyens de travail (récipients, outils/vaisselle) et des substances qu'ils ont accueillies correspondent des modes opératoires spécifiques. Certains objets pourront être disposés dans une machine (voir *infra*, photo 18-19), quand d'autres devront être lavés à l'aide d'un pistolet à eau, de produits décapants ou au « bain-marie ». A ce poste, les intérimaires disposeront d'une autonomie assez importante pour organiser leur journée de travail¹. Ils auront pour seule indication de veiller à ce que la laverie ne soit pas trop encombrée, que le sol ne soit pas trop glissant et que des outils soient toujours disponibles pour les agents de production. Toutefois, le travail au poste d'agent de nettoyage est ponctué *d'interruptions* : l'intérimaire de la laverie étant également chargé d'effectuer le ramassage des poubelles et il est aussi fréquemment sollicité pour donner des « coups de mains » aux

¹ Mohamed (intérimaire de 19 ans) me dira : « *C'est toi qui va remplacer Karim alors, c'est bien. Tu verras le travail n'est pas terrible mais tant que la laverie n'est pas trop pleine ça ira ! Ici, on te laisse tranquille.* »

autres employés, ce qui l'oblige à devoir rattraper ensuite le travail qui s'est accumulé à son poste.



18. La laverie et sa machine (Robertet)
(Cl. P. Rosini)

A Robertet, comme dans de nombreuses usines de cette industrie de la parfumerie - dont j'ai souligné plus haut l'importance pour la région de Grasse -, le poste de « vaisselier » est considéré comme une « porte d'entrée ». La plupart des agents de production (préparateurs, conditionneurs, etc.) disent aux intérimaires qu'eux aussi ont « *commencé à la laverie* ». Les travailleurs temporaires qui sont restés dans l'entreprise ont pu quitter ce poste pour travailler dans l'atelier des « compos », ce qui est une condition nécessaire pour aspirer à un contrat plus durable¹. Si beaucoup d'ouvriers sont entrés dans cette usine par ce poste, soulignons toutefois que plus nombreux encore sont les vaisseliers intérimaires qui n'ont pas pu continuer à travailler dans l'entreprise du fait de l'instabilité de leur condition (retour d'un employé, baisse de la production, inimitiés, etc.).

¹ Selon Ariel Mendez, « *l'industrie aromatique et de la parfumerie s'est longtemps caractérisée par une politique de recrutement d'une main d'œuvre peu qualifiée, formée sur le tas [...] jusqu'à une période récente* » ainsi les savoir-faire relevaient d'une « *transmission orale et interpersonnelle* » des anciens vers les nouveaux qui peut se retrouver. MENDEZ Ariel, 2005. Op. cit., p.20.



19. Infrastructures d'une laverie désaffectée (Aromatics)
(Cl. P. Rosini)

Cependant, toutes les entreprises n'offrent pas ce type d'opportunités. Bien des postes « fixes » n'offrent quasiment aucune possibilité de changement de statut. Les intérimaires peuvent y être employés durant plusieurs mois sans qu'aucune progression hiérarchique ne soit envisageable et sans que la moindre chance d'embauche ne soit probable. Ce cas de figure s'observe par exemple pour les missions d'intérim réalisées en tant qu'« aide-préparateur » au « Brut » de Profalu.

Les intérimaires sont chargés d'assister les titulaires aux divers postes de travail de ce secteur de l'usine. La principale tâche à effectuer consiste à manipuler les profilés en aluminium : contrôle (vérifier que les barres ne soient pas abîmées), stockage et préparation de commandes sont des opérations que permanents et temporaires effectuent en binômes. Les titulaires doivent « rentrer » des profilés dans la machine (au poste dit des « entrées ») ou les « sortir » (à la « prépa ») en fonction des références exigées par les clients. Cette étape ne dure que quelques minutes et « le gros » du travail se résume à ranger les profilés dans des containers ou dans les emplacements du robot. Cette tâche nécessite de la coordination entre les partenaires, il faut effectuer les mêmes gestes au même moment. Sur ce point, les activités de travail réalisées par les ouvriers temporaires et permanents ne diffèrent que très légèrement : les titulaires doivent néanmoins vérifier les stocks et suivre des étapes commandées par un ordinateur. Pendant ce temps, les intérimaires doivent prendre en charge un certain nombre de tâches que leurs collègues n'effectuent qu'exceptionnellement. Au début de la journée, les titulaires « lancent » le robot préprogrammé pendant que les travailleurs temporaires vont chercher de l'eau pour la machine à café. Puis ces derniers installent les containers et les fardeaux aux emplacements que leur indiquent leurs partenaires permanents. Les titulaires ont le temps de boire un premier café et n'assistent que ponctuellement les intérimaires dans ce travail de mise en place. Les intérimaires sont également chargés de sortir les poubelles sur le parking de l'usine. Ce sont eux qui se rendent

dans les autres secteurs de l'atelier lorsque les ouvriers permanents ont besoin d'outils, de machines ou de renseignements. Les intérimaires s'occupent également de diverses tâches plus ponctuelles : compacter les cartons, couper des cornières, ranger des cales en bois. Lorsque le titulaire s'attarde sur l'ordinateur ou que la « cassette » de profilés tarde à arriver, les travailleurs temporaires doivent assister les autres ouvriers du secteur (principalement au chargement et au déchargement des camions). A la fin de la journée, les intérimaires balayent l'atelier pendant que les permanents boivent un dernier café avec les membres de l'équipe suivante. Enfin, les intérimaires peuvent être amenés à nettoyer la « fosse » du robot si ce dernier subit une panne momentanée. En aucun cas les titulaires ne les assistent. Ces derniers attendent que la machine soit à nouveau fonctionnelle¹.



20. Profalu : un intérimaire (Ronan) portant un paquet de cornières flexibles au poste de la « prépa » ; un titulaire de l'équipe de l'après-midi patiente pour « prendre la relève ».
(Cl. P. Rosini)

Dans cette entreprise, les ralentissements de la production demeurent exceptionnels. Les intérimaires qui réalisent ce type de mission bénéficient d'une place relativement stable. Leur contrat ne s'interrompt que durant des périodes très limitées (fermetures annuelles pour les fêtes de fin d'année et au mois d'août, jours fériés, panne du robot, etc.). Le plus souvent,

¹ Le cas échéant, la mission des intérimaires sera interrompue ou prendra fin. Ce sera alors au tour des titulaires de ranger et de nettoyer l'atelier. Si la situation perdure, ils seront en situation de « chômage technique ».

l'entreprise les sollicite de nouveau lorsque l'activité reprend. Néanmoins, il arrive que d'autres travailleurs temporaires les remplacent (du fait d'un conflit passé ou d'une inimitié avec un ouvrier permanent qui ne souhaite plus avoir l'intérimaire « sortant » pour partenaire, par exemple¹). Les intérimaires ne sont que rarement embauchés de façon définitive dans cette unité de production. Pourtant, la plupart (si ce n'est la quasi-totalité²) des ouvriers permanents sont entrés dans cette usine en tant qu'intérimaires. Aussi, les possibilités d'embauche, bien qu'exceptionnelles, ne sont pas totalement exclues. Durant la période de terrain à Profalu (2003 à 2009), les embauches d'intérimaires « longue durée » ont principalement été provoquées par des démissions³ (5), des renvois (3) et plus rarement par des départs à la retraite (1). Pour être engagés sur un contrat durable, les intérimaires doivent « profiter » du départ d'un titulaire. Une fois embauchés, les anciens intérimaires devenus salariés « permanents » (du moins bénéficiant d'un CDD contracté directement avec l'entreprise) n'auront plus à leur charge un certain nombre de travaux. La portion de travail que les embauchés évitent est assumée par la main d'œuvre temporaire. Dans cette division du travail, la distribution des tâches demeure inséparable du statut des salariés.

Afin de terminer cet examen des usages durables de l'intérim, il reste à aborder la situation des intérimaires employés au sein d'entreprises où le *turn-over* est extrêmement élevé. L'unité de production fait ici un recours quasi-constant à la main d'œuvre temporaire pour des postes d'exécution. Les intérimaires s'y succèdent à intervalles réguliers : ils y travaillent durant une période assez courte, leur contrat s'achève puis ils occupent à nouveau la même place quelques jours plus tard (encore faut-il que l'entreprise fasse appel à la même agence et que cette dernière n'y envoie pas d'autres ouvriers). Les conditions de travail y sont souvent très dures et il n'est pas rare d'observer qu'après ce premier séjour les travailleurs temporaire ne souhaitent plus retourner dans ces unités de production. Il se peut également que les intérimaires mettent volontairement fin à leur contrat dans ces entreprises. Dans la localité observée, ce sont souvent des usines de conditionnement « sur chaîne » qui correspondent à ce profil. Je n'ai pas eu l'occasion d'observer directement le travail dans ces unités de production. Néanmoins, ces missions m'ont été régulièrement décrites lors des entretiens.

¹ Il se peut également que l'entreprise utilisatrice fasse appel à une autre agence.

² Seuls les ouvriers travaillant depuis plus de 20 ans dans cette usine semblent avoir été embauchés directement.

³ Selon l'ensemble de mes interlocuteurs (ceux qui restent *et* ceux qui sont partis), ces démissions sont favorisées, d'une part, par les conditions de travail (répétitives et pénibles) et, d'autre part, par une rémunération jugée insuffisante et trop peu évolutive malgré l'ancienneté des ouvriers.

Généralement, mes interlocuteurs n'y ont travaillé que durant un temps limité¹. La plupart ont occupé un poste de travail que l'on peut qualifier de « mobile » : leurs tâches consistaient à approvisionner une chaîne de conditionnement ou à dégager le matériel en « bout de chaîne ». D'autres ont travaillé directement « sur la chaîne », ces intérimaires étaient chargés de tâches répétitives (enfoncer des pièces avec un marteau, ranger des flacons dans des cartons, fermer des bouchons, etc.). Paradoxalement, ce second type de poste semble accuser moins de défections. En effet, les travailleurs temporaires ayant connu les deux configurations disent que les postes les plus répétitifs et les tâches les plus parcellaires sont préférés aux postes soumis à de nombreux changements. En outre, ce sont les intérimaires les plus « anciens » qui bénéficient des travaux les plus continus. Tous ont néanmoins insisté sur la pénibilité des conditions de travail et sur la « *mauvaise ambiance* ». Au cours des entretiens certains qualificatifs ont été récurrents pour décrire ces missions : les cadences sont « *intenable* », le rythme est « *inhumain* », les relations sont « *pourries* », etc.²

Ces contrats, que Matthieu qualifie de « *missions poubelles* » au premier chapitre (voir *supra*, p.88), apparaissent souvent très tôt dans la carrière des intérimaires (quel que soient leur âges et leur parcours professionnel). Catherine Faure-Guichard écrit à ce propos :

« Les toutes premières missions d'intérim [...] sont l'occasion d'expérimenter l'extrême pénibilité des conditions de travail de certains postes qui sont « réservés aux intérimaires » et plus encore aux nouveaux intérimaires, dans la mesure où ces postes, particulièrement éprouvants, connaissent un turn-over très élevé, étant délaissés dès que possible³ ».

En effet, les intérimaires occupent des postes souvent pénibles qu'ils tentent de quitter dès qu'une nouvelle place se libère dans l'entreprise qui les emploie. Ce constat ne se limite pas aux usines fonctionnant sur le modèle du travail « à la chaîne » en flux tendus. Ces places « réservées » ne seront pas toutes aussi difficiles, comme nous venons de le voir. S'ils occupent une position différente de celle des titulaires dans la division du travail, les intérimaires peuvent également changer de place et améliorer leur condition au sein des unités

¹ Thibaut (19 ans), Matthieu (26 ans) ou William (24 ans) n'y ont travaillé que quelques mois au début de leur « carrière » dans cette forme d'emploi. D'autres – comme Florent (26 ans), Ronan (24 ans) ou Isabelle (20 ans) ont quitté ces postes au bout de quelques jours ou de quelques heures. Seules deux ouvrières (Valérie, 42 ans, et Valentine, 29 ans) rencontrées au cours de missions en usine y sont restées quelques années. Après avoir été intérimaires durant plus d'un an elles ont été embauchées respectivement comme ouvrière sur machine et responsable d'équipe.

² Mes interlocuteurs ont également souligné que les femmes et les intérimaires sont surreprésentés dans ces usines (ce qui est, selon eux, une caractéristique des missions les plus dures).

³ FAURE-GUICHARD Catherine, 2000. Op. cit., p.77. Ce phénomène s'observe également dans l'industrie automobile avec les travaux de Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004, op. cit.), par exemple.

de production. Néanmoins, chaque fin de mission renvoie les travailleurs temporaires au début d'un parcours qu'ils ont accompli de nombreuses fois. Leur passage éphémère sur des postes qui perdurent signe l'instabilité et la précarité de leur condition. Dans son aspect le plus matériel (le travail à effectuer), l'intérim fait naître chez nombre de travailleurs le sentiment d'être insignifiant et de pouvoir être remplacé par des centaines d'individus dans la même situation d'emploi¹. Pour se différencier de cette masse de travailleurs, il leur faut « s'accrocher » à ces postes, effectuer correctement les travaux demandés, en espérant améliorer leur condition, sans que la mission ne soit écourtée. Certains d'entre eux m'ont dit avoir le sentiment d'être un peu plus privilégiés que d'autres parce qu'ils estiment avoir encore la possibilité de faire leurs preuves (grâce à leur âge, leur condition physique, leurs ressources économiques, leur situation familiale, etc.), sans pour autant oublier que rien n'est assuré tant qu'ils seront embauchés sous ce régime.

Nous venons de voir, dans les grandes lignes, plusieurs types d'intérim (conjoncturel et structurel) qui renvoient à des configurations spécifiques. A ces recours différenciés à la main d'œuvre temporaire correspondent des postes et un ensemble de tâches plus ou moins bien définies. Souvent, régime d'embauche et poste de travail se confondent et la division du travail cantonne les travailleurs temporaires à une place déterminée. Si les intérimaires peuvent être affectés à un poste de travail précis, ils restent néanmoins confrontés à une nébuleuse d'activités qui n'étaient pas initialement mentionnées par l'agence. Et de nombreux travaux qui « débordent » de la description du poste leur seront imposés. C'est parfois l'intitulé de leur contrat de travail qui autorise, à travers son imprécision (manutentionnaire, manœuvre, etc.), cet enchevêtrement de tâches hétérogènes. Mais avant d'aborder les modalités de l'attribution statutaire des activités de travail, il reste à préciser la manière dont sont considérés les travaux confiés aux intérimaires au sein des unités de production. Par le biais des tâches qu'ils effectuent et des postes qu'ils occupent, les travailleurs temporaires s'inscrivent dans un ordre hiérarchique qu'il faut dès lors analyser.

HIERARCHISATION DES TACHES ET DES TRAVAILLEURS

Dès qu'ils pénètrent dans les unités de production, les intérimaires prennent place dans une structure hiérarchique particulière. Celle-ci correspond généralement à une division du travail qui distribue des postes et des tâches auxquels sont associées différentes valeurs. Afin de

¹ Je détaillerai les angoisses que suscite cette position par la suite.

saisir la place que les intérimaires occupent dans les entreprises, il importe de prêter attention à ces « *représentations qui attachent une valeur positive ou négative à un individu ou à un groupe selon la tâche (matérielle ou symbolique) qu'il accomplit et lui confère un statut dans une hiérarchie sociale* », comme le précise Maurice Godelier¹. L'auteur rappelle que ces représentations n'ont de sens qu'à l'intérieur d'un système de valeur², définissant et légitimant la répartition des tâches dans une société (entre femmes/hommes, aînés/cadets, maîtres/esclaves, etc.). Dans les lignes qui suivent, afin d'examiner la condition sociale des intérimaires à partir des activités concrètes qui leurs sont attribuées et des représentations qui s'y agrègent, j'ai choisi de prêter attention à la position des travailleurs dans différents procès de production. Toutefois, nous prendrons principalement l'exemple de la vaisselle en usine de parfums et d'arômes. D'autres missions seront également considérées mais plus succinctement. Ce choix tient au fait que le poste d'agent de nettoyage illustre d'une manière particulièrement représentative la place qu'occupent les intérimaires dans les entreprises ; comme nous l'avons vu le poste de vaisselier est exclusivement occupé par des travailleurs temporaires, il constitue une « porte d'entrée » dans l'entreprise tout en restant précaire. Nous verrons plus en détails les discours que tiennent les travailleurs permanents et temporaires sur la « laverie » et sur les tâches des ouvriers qui y travaillent. Il s'agira de comprendre comment et pourquoi les postes et les travaux qu'effectuent les intérimaires sont le plus souvent dévalorisés par l'ensemble des ouvriers.

La laverie en usine de parfums et d'arômes : un point de départ vers l'embauche ou la fin de mission

Dans la production de parfums et d'arômes, les matières premières et de synthèses sont extraites de diverses manières (à l'aide de solvants, distillées en alambics, chauffées, refroidies, filtrées, etc.). La transformation des substances « brutes » en produits « finis » requiert un certain nombre d'outils et de récipients mais aussi diverses machines et lieux de stockage. Ces différents moyens de travail doivent être nettoyés avant chaque nouvelle opération. Un seau mal lavé peut contaminer³ une cuve de plusieurs centaines de litres et obliger les différents ouvriers à recommencer leur « composition ». Un fût d'arômes alimentaires sera refusé au « contrôle qualité » si l'un des entonnoirs utilisés présentait des

¹ GODELIER Maurice, 1984. Op. cit., p.198.

² « *Ce système de valeur constitue l'un des effets dans la division du travail du jeu des rapports de production.* » Ibid.

³ Terme utilisé par les employé(e)s des laboratoires.

traces d'une matière indésirable. La propreté de ces éléments est donc déterminante dans cette industrie. Pourtant, travailler en tant qu'agent de nettoyage en usine reste une position peu enviable selon la plupart des ouvriers. Poste subordonné, « *en bas de l'échelle*¹ », salissant, exposé à l'humidité et aux produits souillés, la fonction de vaisselier se définit principalement aux travers d'attributs négatifs. Nous allons voir que le fait que ce poste soit occupé par des travailleurs extérieurs (relevant d'une forme de sous-traitance interne à l'entreprise) contribue à dévaloriser le travail de celui qui y est affecté.

L'intérimaire qui débute sa mission à la laverie réalise rapidement qu'il se situe à l'échelon le plus bas de la hiérarchie officielle et symbolique de l'usine. J'ai pu le constater à de nombreuses reprises lors de mon terrain à Robertet. Dès les premières secondes à ce poste, Thierry (45 ans), un responsable d'équipe aux « compos », dira :

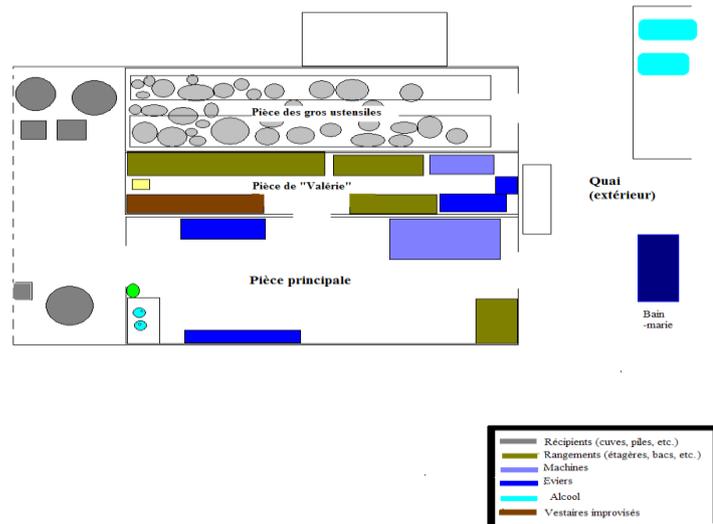
« Tu vas remplacer Karim à la vaisselle. Lui, il a déjà remplacé Mohamed il y a quelques mois. C'est un bon gars Karim, il se débrouille bien. Il a assez donné à la vaisselle, il mérite d'être formé pour les compos. Hein Karim ? ». Il poursuit « *mais tout le monde peut y arriver* ».

Selon Thierry, la progression hiérarchique des ouvriers temporaires débute à cet endroit de l'usine. Effectivement, Mohammed, bien que toujours intérimaire, est devenu « aide-préparateur » en équipe lorsque Karim l'a remplacé à la vaisselle. L'arrivée d'un nouvel intérimaire a permis à Karim de quitter la laverie afin d'être formé au conditionnement en horaires de journée. Selon le responsable, cet intérimaire a « *assez donné* » à ce poste et « *mérite* » de le quitter. Je me rendrai compte par la suite que beaucoup d'employés (les chefs y compris) disent avoir « *commencé à la vaisselle* ». En laissant sous-entendre que « *tout le monde* » peut quitter la laverie pour une place plus valorisée, Thierry signifie au travailleur temporaire qu'un avenir au sein de l'entreprise reste envisageable si le postulant fait preuve de persévérance. Cet aspect a pour effet d'entretenir l'investissement du travailleur à un poste qui est, aux yeux de tous, « *difficile* », « *usant* » et « *salissant* », pour reprendre les adjectifs les plus fréquents.

Régulièrement les ouvriers permanents et temporaires ont insisté sur le caractère « *ingrat* », voire indigne de cette fonction. En dépouillant mes carnets de terrain, j'ai pu relever que la dévalorisation de cette tâche était mentionnée au travers d'une question récurrente et déclinée de diverses manières : « *ça va ? Ce n'est pas trop dur / pénible / chiant / la merde ?*, etc. ».

¹ Expression la plus souvent utilisée pour décrire les postes occupés par les intérimaires et systématiquement mobilisée pour décrire le travail à la laverie.

Tout en manifestant une certaine sollicitude à l'égard du vaisselier-intérimaire, ces propos révèlent, sans ambages, la façon dont est considérée son activité. Ces questions visent également à cerner si l'intérimaire est disposé à tenir son poste et ne mettra pas de lui-même un terme à son contrat. En effet, ces postes « réservés » aux intérimaires sont ceux qui accusent le plus grand nombre de défections. Et la laverie reste le secteur de l'usine où la rotation de la main d'œuvre temporaire est la plus importante. Des intérimaires y travaillent et s'y succèdent pour des périodes plus ou moins longues.



21. Agent de nettoyage intérimaire (Valérie) à la « petite vaisselle » ; Plan sommaire de la laverie (Robertet) (Cl. P. Rosini)

Valérie (intérimaire de 42 ans), qui travaillait depuis plusieurs mois à la « petite vaisselle » avant mon arrivée, me dira que plus d'une dizaine d'intérimaires ce sont succédés à la laverie :

« Quand je suis arrivée c'était Pascal, puis Mohammed. Ensuite un ou deux qui ne sont pas restés. Après c'était Bouna, puis encore Momo, Karim et toi. Entre eux, il y en a eu d'autres mais je me rappelle plus bien. Il y en a un qui est resté qu'un seul jour, il a dit : « l'odeur du parfum toute la journée, moi, c'est pas mon truc, je supporte pas ». Tu parles, c'était une excuse. Il ne voulait pas travailler, pas trop se fatiguer ou un truc comme ça. Parce qu'il s'attendait à quoi en venant dans une usine de parfum ? ».

Ce poste connaît un *turn-over* relativement important dans une usine pourtant réputée fournir des contrats durables aux intérimaires. Certains ont été révoqués suite à une baisse de production¹. Selon Valérie certains intérimaires ont parfois décidé de mettre un terme à leur

¹ Le départ du dernier travailleur temporaire oblige son prédécesseur à retourner travailler à la laverie. Nous pouvons constater qu'un intérimaire (Mohammed, en l'occurrence) a occupé ce poste à plusieurs reprises.

mission en invoquant des raisons qui lui paraissent quelque peu farfelues. Ces justifications méritent d'être interrogées par le prisme de la division du travail et des valeurs qui environnent la tâche que le travailleur temporaire accomplit.



22. Agent de nettoyage intérimaire à la « petite vaisselle » d'une PME spécialisée dans les arômes alimentaires.
(Z.I. de l'Argile, Mouans-Sartoux, 06)
(Cl. T. Gérard)

Au cours de cette recherche, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec un intérimaire qui décida de quitter sa mission avant la fin de sa journée (à la laverie d'IPRA¹) en invoquant une difficulté à supporter les odeurs. Nous étions deux intérimaires embauchés ce jour là. Ma mission ne devait durer que quelques jours et consistait à nettoyer une pièce réfrigérée où étaient entreposés les produits pour la confection d'arômes alimentaires. Au même moment, un autre intérimaire débutait un contrat d'agent de nettoyage à la vaisselle qui aurait pu s'étendre sur plusieurs mois. Dans cette PME, une partie de la laverie (la « grosse vaisselle ») est située à l'extérieur, sur un quai de stockage, et se résume à un karcher d'eau froide posé par terre. Dès son arrivée, l'intérimaire semblait dépité devant les monticules de cuves et de récipients qui jonchaient le sol. Il n'effectua qu'une demi-journée de travail, exposé au froid

Lorsque ma mission à ce poste s'acheva, suite au retour de deux salariés, Karim fut contraint d'occuper à nouveau cette place.

¹ Je renvoie ici encore à la description de ces missions, pp.56-58.

hivernal et à l'eau glacée du Karcher, avant de demander son compte. Trois mois plus tard, il me fournira plus de précisions sur ce départ. Il s'appelle Diego, il a 29 ans. Il a longtemps travaillé en intérim et s'est fait embaucher dans le secteur des arômes d'une grande usine (Robertet) pendant quatre ans. Il y avait commencé une formation de préparateur mais, son CDD n'étant pas renouvelé, il renouait alors avec l'intérim. Au cours de notre conversation, il dira que Manpower lui avait « parlé d'un poste de préparateur » pour cette mission à IPRA :

« Moi, j'étais pas venu pour ça. En tout cas ce n'était pas le but de la mission normalement mais ils m'ont mis à la vaisselle. J'ai sorti une excuse, l'odeur, un truc dans le genre et je ne suis pas resté. Si on me prévient d'accord mais sinon... t'as vu comment c'était. »

De lui-même, Diego qualifie sa justification d'« excuse ». Il a travaillé plusieurs années dans cette industrie et en connaît l'environnement olfactif. Le fait que Diego ait une longue expérience de l'intérim et qu'il ait réussi à accéder à un statut (et un savoir-faire) plus valorisant n'est pas sans rapport avec son désistement¹. En effet, il sait que le travail qu'il doit effectuer est situé au plus bas de l'échelle hiérarchique en vigueur dans les unités de production. Diego me dira qu'il n'a « aucune envie de recommencer à zéro » ce parcours qu'il a déjà emprunté il y a plusieurs années. S'étant senti floué par l'agence, il a choisi de refuser d'effectuer sa mission jusqu'à son terme. Il me dira qu'il n'aura pas de mal à trouver une mission plus convenable et conforme à ses aspirations, en précisant : « *c'est dur de faire pire comme boulot.* » Si le départ volontaire de Diego est d'abord lié à la place qu'il était censé occuper dans l'unité de production, l'intérimaire évoque également les conditions de travail pour justifier son refus de mener le contrat à son terme. Ces deux aspects expliquent dans une large mesure l'important *turn-over* attaché à ces postes. Par ailleurs, les ouvriers ayant un peu d'ancienneté rechignent à effectuer ce travail de nettoyage et les intérimaires qui y sont affectés réalisent rapidement sa pénibilité sans être assuré d'une progression contractuelle. Aussi, les titulaires ne sont pas dupes vis-à-vis des « excuses » des travailleurs temporaires. Ils connaissent les conditions de travail et le peu d'estime que portent l'ensemble des ouvriers à cette place. J'ai pu l'observer lorsqu'un responsable vint me proposer « *de rallonger* » mon contrat suite au départ de Diego. Voici la retranscription de notre conversation :

- « *Vous cherchez un boulot en particulier ? Parce qu'ici on a besoin de quelqu'un. [...]* Mais je vous préviens tout de suite, c'est pour la vaisselle. Vous avez vu les conditions. [Je décline son offre. Il poursuit en espérant que je me ravise.] *Je comprends. Peu de gens*

¹ La question des défections volontaires de postes sera abordée plus en détails dans le Chapitre 11 de cette Thèse.

acceptent. C'est comme le gars de ce matin, il n'est pas resté. Il nous a dit que c'était à cause de l'odeur, mais bon, c'est à cause du travail. C'est vrai que c'est ingrat comme travail.

- C'est ce que je faisais à Robertet.
- *Vous connaissez alors... C'est ingrat, on est trempé, dans le froid en plus. Vous n'aviez jamais vu ça je suppose ? A Robertet, ce n'est pas les mêmes conditions, hein ?*
- Non, c'est vrai. C'est à l'intérieur, il y a une machine pour la petite vaisselle.
- *Ce qu'il faut savoir, c'est qu'on a eu une année difficile. Ils comptent faire construire. Si quelqu'un acceptait de faire ce poste pendant quelque temps dans ces conditions, peut-être qu'ils... Enfin, ils en tiendront compte dans les nouveaux locaux et ça peut déboucher sur une embauche, un CDD... Alors, c'est à vous de voir. En tout cas, s'ils n'ont pas de travail à Manpower, vous savez qu'ici on est intéressés. »*

Dans cette conversation, le responsable énonce les « véritables » raisons du départ de Diego. En me faisant cette proposition, il n'évacue pas l'aspect dégradant d'occuper un poste dans de telles conditions de travail. Quelques heures plus tard, un « épisode » viendra confirmer cette dimension. Suite au désistement de Diego, un ouvrier d'une vingtaine d'années était affecté temporairement au nettoyage de la « grosse vaisselle » sur le quai. Il lavait des cuves au Karcher sous les quolibets de ses collègues :

« Allez, Monsieur Propre ! Vas-y astique Conchita, etc. » Lorsqu'il apprit que ma mission s'achevait le lendemain, il dira : *« Ils vont mettre qui alors ? Sûr que ça va être moi. Bon, ça ne me dérange pas, je passe le temps. J'en ai vu des intérimaires qui ne sont pas restés. Au moins 5 ! »* Un cariste de l'entreprise, en pause sur le quai, poursuivit la conversation :

« Là [la vaisselle], des intérimaires, j'en ai vu au moins 100, j'ai arrêté de compter. Les gars ne restent pas. Surtout en hiver. C'est pareil, ils [la direction] ne veulent pas faire un lieu convenable. Si au moins ils [les intérimaires] avaient une formation au bout d'un moment, mais c'est loin d'être sûr. Ils [la direction] ont ce qu'il faut comme employés mais c'est juste à la vaisselle que ça couille. »

Dans cet extrait, nous pouvons constater que le jeune ouvrier (récemment embauché par l'entreprise après y avoir été intérimaire pendant plus de 6 mois) qui remplace Diego subit les railleries de ses collègues. Ces moqueries étaient directement liées aux tâches qu'il effectuait : les intérimaires sont moins exposés à ce type de plaisanteries principalement parce qu'ils sont davantage « à leur place » sur ces postes. Le fait qu'un ouvrier « appartenant » à l'entreprise

effectue un tel travail semble déterminant pour comprendre les railleries dont il est l'objet. De plus, les salariés permanents soulignent que peu de travailleurs, y compris temporaires, acceptent de travailler à la vaisselle de leur usine. Ici encore, les conditions de travail sont mobilisées pour expliquer les désistements des postulants. Le cariste dit également que les intérimaires de la vaisselle doivent faire face à un environnement de travail contraignant sans pour autant être assurés d'une quelconque progression hiérarchique et contractuelle. Ainsi, la rotation de la main d'œuvre sur ces postes ne peut se comprendre sans appréhender la double dimension qui les caractérise ; à savoir, les possibilités qu'ils offrent en matière d'embauche et la nature des activités qui y sont effectuées.

La différence majeure entre les laveries d'IPRA et de Robertet réside dans les perspectives d'avenir qui environnent le poste d'agent de nettoyage. A Robertet, le discours quasi-mythique qui consiste à dire que même les chefs ont commencé à la laverie permet d'entretenir l'espoir de jours meilleurs. A la différence d'IPRA, la présence d'anciens ouvriers qui ont effectivement exercé la fonction de vaisselier renforce cette conception. Il reste que la place de vaisselier intérimaire demeure dévalorisée dans ces deux usines. Ainsi, lorsque j'occupais le poste de vaisselier à Robertet, un des responsables (qui m'avait pris d'affection) me dira qu'il fallait espérer qu'un employé « *tombe dans une cuve* » pour que je puisse quitter la laverie. A la première occasion, il me trouva une place d'agent de production dans le secteur des « absolus ». Cette partie de l'usine comprenait également une laverie qui était un peu plus rudimentaire que celle des « compos » (tous les objets devaient être lavés à la main, au bain-marie ou au pistolet à eau). André, un intérimaire âgé (54 ans), n'y resta que quelques jours disant qu'il avait « *passé l'âge de ce genre de boulot* ». André estimait que ce type de poste ne correspondait pas à un travailleur de son âge. C'est une place de « *jeune* », sur laquelle il faut « *faire ses preuves* ». Comme nous l'avons vu avec le désistement de Diego, l'offre d'emploi est ici en inadéquation avec la trajectoire souhaitée par le travailleur. Le départ d'André fut suivi par l'arrivée de Christophe (intérimaire de 28 ans). Peu coutumier de ce type de mission, il s'exclama au bout de quelques heures : « *C'est vraiment un boulot de merde. De taulard ! Faut sortir de taule pour accepter !* ». Puis Christophe se renseigna auprès des ouvriers sur les possibilités de changer d'affectation¹. Pierre (titulaire d'un CDD, 36 ans), lui dit y être resté 2 ans², avant d'être affecté aux « batteuses ».

L'occupation durable d'un poste de travail dévalorisé constitue pour nombre d'intérimaires l'unique moyen d'améliorer sa condition. Mais supporter quotidiennement le travail et la

¹ Christophe profita de mon départ pour tenter, sans succès, de me remplacer à la glacière.

² Aux « compos », un ouvrier (Robert, 49 ans) aura occupé le poste de vaisselier pendant plus de 10 ans.

place minorée que confère le statut de vaisselier intérimaire demeure une épreuve. Et si chaque travailleur temporaire doit y faire face, beaucoup d'intérimaires abandonnent en cours de route. Pourtant, plus nombreux sont ceux qui acceptent les contraintes de cette mise à l'épreuve : ils parviennent à travailler à la laverie pendant plusieurs années, tout en espérant qu'une fin de mission ne vienne pas ruiner leurs chances de voir une place se libérer.

- Une question de parcours

Au travers de leurs tâches les plus concrètes, les travailleurs s'inscrivent dans une hiérarchie qui va au delà d'un simple positionnement formel. La place des ouvriers se matérialise au travers d'une série d'objets, d'espaces, d'infrastructures et de règles formelles ou informelles, inégalement distribués selon les statuts des travailleurs. Nous avons vu dans le chapitre précédent que les travailleurs temporaires occupent un rang spécifique dans les unités de production. Aussi, lorsque les intérimaires procèdent à des activités qui s'éloignent de leurs attributions habituelles, beaucoup y voient une forme de promotion à saisir. Sans changement effectif et réel de régime d'embauche, les intérimaires qui occupent d'autres fonctions s'élèvent dans un classement informel qui ouvre à des activités plus valorisées. Ils prennent enfin part à l'échelle de valeur « symbolique » que partagent les ouvriers embauchés.

Ce premier pas vers le groupe s'agrège aux processus de différenciation qui le travaillent. C'est le cas lorsqu'un intérimaire passe d'un poste d'agent de nettoyage à un poste d'agent de production, par exemple. Si le travailleur temporaire perçoit un salaire identique, sans être embauché par l'entreprise utilisatrice pour autant, il est néanmoins félicité par ses collègues : « *T'as de la chance d'être aux absolus, c'est bien, c'est plus intéressant qu'à la vaisselle* » ou « *c'est dur de faire pire ! Tu ne vas quand même pas ranger des bassines toute ta vie* », etc. Cette nouvelle position se révèle parfois davantage pénible et contraignante : les activités de l'agent de production peuvent être plus répétitives, le cadre plus bruyant, l'odeur plus forte, les relations entre collègues plus tendues, etc. Néanmoins, les opérations techniques qu'effectue l'intérimaire à ce nouveau poste sont jugées plus gratifiantes¹. Plus proche du

¹ Ce fut le cas lors de mon affectation comme agent de production au secteur des « Absolus » de l'usine Robertet. Seuls deux intérimaires m'avaient prévenu des conditions de travail dans ce secteur. Le premier, Steve (27 ans), qui occupait la fonction de conditionneur aux compos, avait été employé pendant quelques mois aux absolus : « *T'es aux absolus ? En haut ! Tu vas déguster... Le taf est horrible mais tu peux être avec des mecs cool ou faire un truc plus tranquille avec des connards. Mais là-bas ça sent vraiment... [L'odeur aux compos est pourtant très forte] J'ai vomi du sang pendant trois semaines.* » Naoufel (intérimaire de 30 ans), s'exclama lorsqu'il entendit notre conversation : « *Comment c'est chiant là-bas ! Tu dois sûrement remplacer Hosni ! T'es pas bien tombé* ». À ces deux exceptions près, tous mes anciens collègues m'ont félicité, comme Peppino (cariste de 55 ans) qui a rajouté aux congratulations habituelles : « *C'est bien, tu connaîtras plus de choses. Au moins,*

travail de production, « raison d'être » de l'usine, cette affectation lui offre une meilleure position dans la division des tâches et des valeurs qui y sont associées. Cette valorisation de l'activité de production tient à des dimensions à la fois hiérarchiques et symboliques. Placé à la fin du procès de production, non pas au niveau du produit fini mais à celui du nettoyage des outils qui ont servi à la création, le poste de la laverie reste celui qui a le moins de prestige. La vaisselle agit comme un repoussoir, un poste réservé à ceux qui n'ont pas encore une place et un avenir dans l'usine. Et c'est justement parce que l'entreprise embauche ponctuellement en CDI des intérimaires qui ont pu s'élever dans la distribution des tâches que les ouvriers cherchent à se distancier de la laverie.

Toutes les entreprises ne présentent pas le même modèle d'évolution hiérarchique que celui que nous observons à Robertet. Et nous pouvons constater des différences significatives en ce qui concerne ces relations de distance vis-à-vis des tâches à effectuer lorsque les missions d'intérim ne durent que quelques semaines. N'ayant que très peu de chance d'être embauchés, toute progression hiérarchique leur étant fermée, les travailleurs temporaires n'identifient pas toujours l'*aura*¹ qui environne certaines activités et n'y voient qu'une besogne de plus à effectuer avec son échelle de pénibilité objective. Par exemple, à Profalu, les intérimaires, contrairement aux ouvriers permanents, se réjouissaient de sortir les poubelles. La gestion des déchets ne leur est pourtant pas « officiellement » réservée comme dans d'autres usines où les intérimaires sont chargés de cette tâche. Il faut noter que cette activité permet à ceux qui amènent les poubelles sur le parking de se reposer², de marcher un peu, de prendre l'air, de sortir du cadre pesant de l'usine. Les salariés permanents l'évitent autant que possible et demandent aux travailleurs temporaires de s'en occuper. C'est généralement sous les quolibets de leurs collègues que les titulaires accompagnent les intérimaires (lorsque les sacs sont trop nombreux par exemple). Si les travailleurs temporaires s'y prêtent volontiers, c'est que le rapport hiérarchique est clairement établi : les intérimaires, ne faisant pas intégralement partie de l'entreprise utilisatrice, ne sont pas directement concernés par ces logiques et ces valeurs qui hiérarchisent les tâches des titulaires. Toutefois, à mesure que les perspectives d'embauche deviennent plus crédibles, les travailleurs temporaires embrassent progressivement des logiques qui ne les concernaient pas a priori. Avec le temps, ils

c'est sûr qu'on te rappelle [que cette usine fasse appel à un intérimaire connu et formé pour les prochaine mission d'intérim] ».

¹ MOULINIE Véronique, 1993. Op. cit., p.135.

²Les poubelles sont très volumineuses mais légères car remplies de plastique et de papier.

« prennent le pli », pour reprendre l'expression de David (permanent à Profalu) et adhèrent aux valeurs qui ordonnent symboliquement les tâches au sein de l'entreprise¹.

Travail d'intérimaire et « sale boulot »

Pour poursuivre notre réflexion, il importe « de poser le problème de l'engagement affectif de l'homme dans la tâche qu'il accomplit », comme le souligne Colette Pétonnet². Il ne s'agit pas uniquement d'insister sur le mépris de certaines tâches et leur pénibilité, mais de voir de quelle manière celles-ci contribuent à une dégradation de l'image de soi pour le travailleur qui les effectue. En entretien comme sur le terrain, mes interlocuteurs m'ont régulièrement dit avoir la certitude de faire des tâches que peu de gens accepteraient d'effectuer. Les intérimaires ont le sentiment que ces besognes révèlent le statut minoré qu'ils ont dans les entreprises et, au-delà, dans le « monde » du travail. Nous avons vu un peu plus haut que Christophe (intérimaire de 28 ans) qualifie le travail à la laverie de « boulot de taulard », avançant que seuls les individus sortis de prison peuvent accepter une telle activité. A la plonge du Club Med, Fouad (intérimaire de 25 ans), s'interrogeant sur les nationalités de ses collègues, dira : « il y a que des clandos. A part eux et les intérimaires, personne ne veut faire ce genre de boulot ». Aussi, les intérimaires signifient la violence de leur situation de travail et la vulnérabilité de leur régime d'emploi en prenant des exemples « prototypique » de travailleurs précarisés (par leur nationalité ou leur passé juridique). Ils estiment que le statut d'intérimaire les cantonne à des travaux refusés par la majorité de la population active. Khamis (37 ans, titulaire depuis peu à Profalu) en témoignera au cours d'un entretien : « Mes premières missions en intérim dans la région, c'était très difficile [...] Des boulots que personne ne voulaient faire, à part les intérimaires évidemment. » Si les avis sont si tranchés en la matière, c'est que la place qu'ils occupent dans les unités de production fournit un exemple quotidien de la relégation dont ils sont l'objet. Aussi, lorsque les intérimaires comparent les tâches qui leurs sont attribuées avec celles des ouvriers permanents, ils constatent des différences majeures.

La plupart ont le sentiment que les intérimaires sont envoyés dans les entreprises pour réaliser « le boulot que les autres ne veulent pas faire, qui les embête un peu » Ici, j'ai repris les termes de Florent (25 ans), alors intérimaire dans une PME du secteur du parfum. Un peu plus de 3 ans après l'entretien et une fois embauché, Florent revient sur ce point et précise :

¹ Comme nous l'avons vu avec l'exemple de l'ordinateur, voir : Chapitre 2 : (territoires réservés, pp.118-123).

² PETONNET Colette, 2002. Op. cit., p.227.

« Quand t'es intérimaire tu fais les tâches que les employés refusent de faire, souvent par manque de temps. Par exemple nettoyer, préparer... les trucs autour quoi. Quand tu évolues, il y a tout une partie du travail que tu n'aimes plus. Enfin, tu te désintéresses. Depuis que je suis préparateur, j'évite certaines tâches au maximum. Parce que c'est un mauvais souvenir à la limite. Alors ce travail, tu le sépares de toi. C'est au nouveau à le faire. C'est lui qui fait les poubelles. C'est lui l'intérimaire et moi je ne pourrais plus faire ce qu'il fait, à moins d'être vraiment obligé. » (Florent, 28 ans).

L'investissement de soi dans le travail (et les jugements de valeurs que cela peut produire) est corrélatif aux parcours des personnes ainsi qu'à leurs aspirations personnelles. A 28 ans et après son embauche tardive, Florent appelle le vaisselier de l'usine où il travaille : *le grouillot*. Il donne à ce terme, désignant l'employé auquel on réserve les basses besognes, un sens péjoratif. Après avoir longtemps été grouillot lui-même, il espère ne plus avoir à travailler en intérim afin d'éviter ce genre d'emploi. Plus de 10 ans après sa première mission d'intérim, Florent reste marqué par le fait d'avoir occupé cette position de travailleur annexe, pas vraiment formé, pas réellement intégré parmi les autres ouvriers. Pour l'avoir longtemps exercé, il souhaite se détacher de ce qu'il nomme « le travail autour » matérialisé par ces tâches qui lui rappellent le statut minoré qu'il endossait à cette époque et dont il a peiné à se détacher. Se séparer de ces besognes en les déléguant aux intérimaires constitue un moyen de mettre à distance ce souvenir désagréable. On aura reconnu, dans cet exemple de terrain, un thème développé par Everett Hughes¹ : le « sale boulot » et sa délégitimation aux subalternes. L'auteur écrit à ce sujet :

« Tous les métiers comportent du sale boulot. Il est difficile d'imaginer un métier dont les membres ne sont pas, de manière récurrente, pratiquement obligés d'apparaître dans un rôle dont ils pensent qu'ils devraient avoir un peu honte. Dans la mesure où un métier implique une conception du moi, une notion de dignité personnelle, ses membres devront probablement, à certains moments, faire quelque chose qu'ils considèrent comme infra dignitate² ».

C'est cette partie du travail ou ce rôle, pour reprendre le terme d'Everett Hughes, que l'intérimaire doit généralement endosser au cours de ses missions. Ce ne sont pas forcément les tâches les plus pénibles physiquement qui sont ici en question mais celles qui ont le moins de prestige. Procédant à une analyse de la division du travail médical, Everett Hughes

¹ HUGHES Everett C., 1996. Op.cit.

² Ibid., p.125.

précisait que « *chaque tâche occupe une position dans une échelle de prestige*¹ » et mes interlocuteurs ont souvent le sentiment d'y occuper le dernier échelon. Ainsi, la catégorie « sale boulot » est régulièrement mobilisée par les intérimaires pour définir leur activité. Voici quelques extraits d'entretien :

Josselin, 24 ans : « *quand il y a une hausse d'activité, il y a besoin de plus de manutentionnaires, pas de comptables. C'est toujours pour des boulots où tu te sers plus de tes muscles que de ta tête. T'exécute sans trop comprendre. Les autres ils ont un métier, un vrai, alors qu'en intérim tu fais toujours le larbin.* »

Matthieu, 26 ans, à propos de l'activité d'agent de nettoyage en usine : « *Nettoyer des cuves. Perdre du temps à frotter le fond d'un seau. Pour moi c'est ça le sale boulot, celui qui est... je ne sais pas... futile. Même si c'est nécessaire, ça t'accapare l'esprit, le corps pour une tâche qui n'est pas terrible au final.* »

Farid, 22 ans : « *quand t'es intérimaire, t'es un chien. Tu fais un boulot de chien et on te parle comme un chien.* »

William, 24 ans : « *T'es à la vaisselle ? Ah, il n'y a pas de « sous-métier », mais il y a « des boulots de merde » !* »

Ronan, 25 ans « *tu fais les tâches au plus bas de l'échelle, si échelle il y a, comme à Profalu : aider à prendre des barres d'aluminium et les mettre dans des paquets. De toutes façons s'il y a un poste supérieur qui se libère ils font appel à quelqu'un qui est déjà là, de la boîte quoi.* »

La réalisation de tâches subalternes, qui n'ouvrent à aucune reconnaissance portant sur la qualité du travail, amène les individus à les dénigrer à leur tour. Matthieu, par exemple, considère le fait de nettoyer, de déplacer, de ranger, de manipuler des déchets comme la part ingrate du travail ; pour lui, il s'agit bien d'un sale boulot. Réaliser ces travaux « *comme n'importe quel autre intérimaire* » (Matthieu, 26 ans), se savoir substituable et remplaçable contribue à déprécier le travail des intérimaires (et, par extension, à souligner « *l'insignifiance sociale*² » des travailleurs eux-mêmes). Comment donner sens au quotidien lorsque ses efforts ne sont pas considérés et lorsque les tâches ordinaires sont dévalorisées ? Aussi, la position qu'occupent les travailleurs dans le procès de production nous renseigne non seulement sur la façon dont sont considérées certaines activités (ici, le nettoyage de produits souillés est moins valorisant que la confection des produits) mais aussi sur la place sociale conférée aux intérimaires dans les entreprises.

¹ Ibid., p.71.

² CHAUVIN Sébastien, 2010. *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil, p.130.

L'activité des travailleurs temporaires se situe à un niveau périphérique, au niveau de ce qui précède ou suit l'opération technique principale (c'est-à-dire « valorisée »), dans les lieux de production ; comme le souligne Ronan. A la manière des enfants des paludiers étudiés par Geneviève Delbos et Paul Jorion, on leur confie des tâches qui sont, en apparence, « *sans conséquences*¹ ». Une fois le travail « dégrossi », le savoir-faire technique des titulaires prend le relais. Le rôle des intérimaires est d'aider, de faciliter, de soulager, de faire « *gagner du temps* » aux salariés permanents afin qu'ils puissent se consacrer au « *vrai travail*² ». La sociologue Alexandra Bidet a consacré un livre sur ce point³. Le « *vrai boulot* », celui qui « *importe aux personnes* », serait constitué de tâches que les travailleurs s'approprient et valorisent d'eux même⁴. L'auteure insiste sur le fait que l'étude du « *vrai boulot* », nécessite de considérer le travail par le biais des actes techniques et des normes opératoires plutôt qu'au travers du prisme salarial ou des normes hiérarchiques. Si une telle démarche a le mérite de souligner la dimension technique des activités de travail et de mettre en lumière un aspect finalement peu étudié par les sciences sociales, elle ne peut s'appliquer dans le cas qui nous intéresse. En effet, il n'est pas possible d'évacuer les rapports de subordination des opérations techniques des travailleurs temporaires. Leur régime d'embauche a des effets concrets sur le rapport opératoire des intérimaires aux actes techniques qu'ils effectuent quotidiennement⁵. Le rang subordonné qu'ils occupent dans les unités de production tend à les cantonner à des tâches annexes, changeantes, irrégulières, méprisées, sous un contrôle hiérarchique exacerbé et l'éventualité du renvoi, etc.

Dans cette échelle de valeur implicite une démarcation s'introduit entre « *vrai travail* », voire « *vrai métier* », et tâches subsidiaires réservées aux intérimaires. Si la plupart du temps les travailleurs temporaires sont directement affectés à des postes relevant du « *sale boulot* », nous allons voir qu'ils doivent de surcroît prendre à leur charge celui des permanents. La part ingrate du travail, composée de ces tâches « *autour*⁶ », est alors déléguée aux travailleurs subordonnés. Jusqu'ici il s'agissait de saisir la place des intérimaires dans l'organisation du

¹ DELBOS Geneviève, JORION Paul, 1984. *La transmission des savoirs*, Paris, Maison des sciences de l'Homme, p.120.

² L'expression « *vrai travail* » (ou « *vrai métier* ») est utilisée, à la fois par les titulaires et les intérimaires, pour désigner une activité visant un but défini et s'appuyant sur un savoir-faire technique. Au cours de cette recherche, j'ai souvent entendu dire : « *intérimaire, ce n'est pas un métier* ».

³ BIDET Alexandra, 2011. Op. cit.

⁴ Ibid., pp.7-9.

⁵ Ce point sera développé plus en détail lorsqu'il sera question des processus de transmission et d'acquisition des savoir-faire des intérimaires (Chapitre 5)

⁶ Pour reprendre l'expression d'un intérimaire, (cf. *supra*).

travail par le biais de ces tâches. Maintenant, il est nécessaire de changer d'échelle afin de prêter attention aux manières dont ces travaux sont délégués aux intérimaires.



23. Tâches d'intérimaires : Nettoyer, démonter, déplacer, ranger.
(IPRA, Mouans-Sartoux & Aromatics, Grasse)
(Cl. T. Gérard & P. Rosini)

LA DELEGATION DES TACHES AU QUOTIDIEN

Nous venons de voir que les intérimaires « non-qualifiés » effectuent des activités de travail souvent dénigrées par les ouvriers permanents. Jusqu'ici nous avons surtout traité de configurations dans lesquelles les postes de travail occupés par les intérimaires correspondent à des activités dévalorisées, mais permanentes, dans les unités de production. Ces tâches se font parfois plus ponctuelles et l'entreprise utilisatrice aura recours à la main-d'œuvre temporaire pour les réaliser. Dans cet usage conjoncturel de l'intérim, des ouvriers sont

mobilisés pour faire, à la place des titulaires, l'activité dénigrée. En voici un exemple observé à l'occasion d'une de mes missions à Coliposte :

Il est 5h10, nous nous retrouvons, emmitouflés dans nos doudounes et nos bonnets, avec un autre intérimaire [Alex, 21 ans] dans une salle de pause glaciale où quelques employés de l'entrepôt finissent leur café. Nous devons « *attendre le chef* ». Lorsqu'il rentre dans la salle, il réprimande un employé (devant tout le monde) sur le nombre de colis que ce dernier a livré le jour précédent : « *t'en a fait que 75 et t'as même pas les catalogues !* ». Un autre colipostier lui répond : « *Ouais, les catalogues c'est chiant. Mais Pierre [nom du responsable] tu sais que les anciens ils ne les feront pas, ils en veulent pas des catalogues* ». Pierre reprend : « *C'est pour ça que j'ai pris les intérim ! Ils feront les catalogues à La Bocca !* » (Notes de terrain).

Dans cet extrait, nous pouvons constater que les intérimaires ont été embauchés pour une tâche précise qui correspond à une hausse de l'activité de l'entreprise publique : la prise en charge des catalogues de vente par correspondance. Apparemment, les catalogues (leur tri fastidieux et leur distribution), c'est la partie « contraignante » du travail à ColiPoste. Les employés se plaignent de cette tâche et les plus anciens d'entre eux refusent même de l'exécuter. Le responsable explique alors qu'il a fait appel à des intérimaires pour cette raison. Il l'énonce sans ambiguïté¹ : les travailleurs temporaires sont là « *pour ça* ». Le principe même de ce recours à la main d'œuvre temporaire est directement lié à la nature de l'activité. A cet égard, le travail des colipostiers intérimaires se rapproche de celui des vaisseliers en usine, à la différence notable qu'ils ne sont pas affectés à un poste précis mais s'occupent d'une besogne particulière « à l'intérieur² » du métier de livreur. Il reste que, la plupart du temps, ces tâches sont déléguées aux intérimaires par les titulaires au cours de leurs missions. Everett Hughes avait déjà souligné cet aspect que l'on peut observer dans de nombreuses professions :

« Dans chaque métier certaines tâches sont préférées à d'autres ; certaines sont jalousement défendues, alors que d'autres sont volontiers déléguées à ceux qui sont considérés comme inférieurs, comme les femmes ou les noirs, qu'ils se trouvent à l'intérieur ou à l'extérieur du métier ou de la profession³ ».

¹ Nous sommes présents au moment de cet échange qui semble nous concerner (il s'agit des tâches que nous allons exécuter), pourtant, dans cette pièce exigüe personne ne nous a encore adressé la parole. Seul, un jeune ColiPostier nous lance un « *bon courage* » avant de retourner dans l'entrepôt pour finir de préparer sa tournée.

² Par opposition au « travail autour », tel que nous l'avons caractérisé précédemment.

³ HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p125.

Ainsi, dans un milieu de travail donné, la répartition (formelle et informelle) des tâches s'opère en fonction des statuts des travailleurs. Dans le cas qui nous intéresse, la condition de travailleur temporaire favorise ce mécanisme. Le « *sale boulot* » est alors directement confié au dernier intérimaire arrivé qui, de plus, n'est pas assuré de rester bien longtemps. C'est aussi la qualité de travailleurs « *extérieurs*¹ » qui autorise ce glissement de tâches. L'attribution de tâches indifférenciées et généralement méprisées par les titulaires situe les intérimaires hors du métier². Enfin, l'auteur met l'accent sur un rapport de subordination. Ce sont les travailleurs « *considérés comme inférieurs* » qui constituent le réceptacle de cette délégation en cascade. Nous allons voir que les intérimaires se trouvent dans une position subordonnée vis-à-vis de l'ensemble des salariés. En effet, ce sont les titulaires (voire des intérimaires qui ont un peu plus « d'ancienneté » dans l'entreprise) qui sont chargés d'encadrer et de diriger les travailleurs temporaires³. Comment s'opère cette (re)distribution des tâches ? Sur quels mécanismes s'appuie-t-elle ? De quelles manières les intérimaires composent avec la délégation des tâches ? Autant de questions qu'il s'agit de creuser dès à présent.

Hierarchies multiples, ordres contradictoires

Au fil de leurs contrats, les intérimaires n'auront que peu de contacts avec la direction ou même l'encadrement. Les ouvriers d'exécution seront le plus souvent chargés de donner des consignes, des ordres et des conseils aux travailleurs temporaires, comme nous l'avons vu. Les titulaires devront « savoir déléguer⁴ » mais également évaluer les « compétences » des intérimaires. C'est généralement à ces ouvriers permanents, proches de la main d'œuvre temporaire, que le responsable (généralement, un chef de service ou d'équipe, un contremaître, etc.) demandera si l'intérimaire « mérite » de voir sa mission reconduite les jours suivants. Ainsi, on constate un glissement du contrôle hiérarchique, qui incombe désormais aux ouvriers, vis-à-vis des intérimaires placés sous leur autorité. A ce propos, Jérôme (intérimaire de 25 ans) déclare : « *quand t'es intérimaire t'es plus surveillé par les employés que par le patron, lui il s'intéresse à toi que lorsque tu seras embauché* ». Aussi, les

¹ L'usage des guillemets me semble justifié : ces travailleurs, présents quotidiennement dans les unités de production, n'ont d'« extérieur » que leur régime contractuel.

² Ce qui constitue une des raisons pour lesquelles les travailleurs temporaires ne se définissent pas comme « groupe », mais se voient désignés comme tels par les autres, voir le Chapitre 8.

³ On constate un glissement du rôle d'encadrement qui incombe désormais aux ouvriers les moins qualifiés.

⁴ Les salariés sont généralement encouragés à déléguer. Il est fréquent d'entendre des propos du type : « *lui, il ne sait pas déléguer* », « *il faut savoir déléguer* », etc. Selon Everett Hughes (1996, op. cit., p.82) la délégation du sale boulot fait partie du processus de mobilité professionnelle.

travailleurs temporaires sont l'objet d'une « *surexposition hiérarchique* » comme ont pu le souligner Pierre Fournier et Catherine Faure-Guichard¹. Ils doivent composer avec ces surveillances multiples, situées à tous les niveaux de ce régime d'emploi (de l'agence à l'entreprise utilisatrice, de l'encadrement à leurs collègues permanents, etc.). Au quotidien, lorsqu'ils travaillent, les intérimaires se retrouvent face à de nombreux « chefs » qui vont dicter la quantité et la nature des tâches à effectuer.

Déléataires de l'autorité hiérarchique, les ouvriers permanents organisent les activités de travail des travailleurs temporaires. Au cours d'une même mission, les intérimaires sont amenés à être brusquement réaffectés et à changer de postes². Ainsi, les tâches s'additionnent sur le lieu de travail : « *à l'agence, ils te disent « en gros » et puis, sur place, les employés rajoutent « fais-ci », fais-ça »... Des fois, il y en a qui abusent, ils ont un petit contrôle sur les intérimaires alors ils te refilent tout le boulot* » (William, intérimaire de 24 ans). Les déplacements des intérimaires sont « réglés » selon la volonté des ouvriers permanents qui sont autant de donneurs d'ordres, impulsant ainsi le rythme de leurs missions. Cette multiplicité de « chefs » n'est pas sans contradictions ; chacun ayant des objectifs spécifiques ou des intérêts divergents (en fonction de leur position dans le procès de travail) quant à l'usage de cette main d'œuvre considérée comme supplétive. Parfois, des salariés permanents considéreront qu'il est plus urgent d'affecter les intérimaires à une tâche quand d'autres préféreront que les travailleurs temporaires poursuivent l'activité en cours. Aussi, j'ai pu constater dans nombres de missions que les intérimaires sont l'objet de tentatives d'une forme de captation de la part des titulaires.

Au fil des heures, les intérimaires sont fréquemment interpellés par les permanents : « *viens me donner un coup de main* », « *va aider Untel* », « *on a besoin de 5 intérimaires dans tel secteur* », etc. Il arrive également que les permanents usent d'adjectifs possessifs pour désigner les intérimaires : « *je prends ton intérimaire pour déplacer le matériel* », « *n'embête pas mon intérimaire* », « *tu t'en sers ?* », etc. Ces phrases, relevées sur divers terrains et tenues par des permanents à propos d'intérimaires, sont récurrentes. A ce sujet, voici comment cette « captation » de la main d'œuvre peut se manifester sur le terrain (chantier de Décathlon) :

Après avoir poussé les gondoles, transporté les cabines d'essayages, démonté les étagères métalliques, arraché la moquette, rangé des palettes, compressé des cartons et

¹ FAURE-GUICHARD Catherine, FOURNIER Pierre, 2001. Op. cit., p. 40.

² Pour José-Angel Calderon : « *C'est ainsi que la contrainte du flux, l'absence de règles précises quant à la négociation de l'effort, est reportée sur le groupe des travailleurs précaires qui deviennent la cheville ouvrière de la nouvelle organisation* ». CALERON José-Angel, 2010. Op. cit., p.272.

entreposé des ferrailles dans des containers, nous ne sommes plus que quatre intérimaires et deux permanents¹. Nous devons installer des panneaux publicitaires et des emplacements pour vélos avant que le magasin n'ouvre ses portes aux premiers clients matinaux. Une partie du travail consiste à percer le sol en béton pour fixer les structures nécessaires à la mise en place de ce secteur du magasin. Certains amènent les racks pendant que les autres manipulent les deux perceuses disponibles, les titulaires se les échangent et les confient de temps en temps aux intérimaires. Alors que je sors la mèche de la perceuse du sol, j'entends Alex (titulaire de Décathlon) dire à Sofiane (titulaire également) : « *Tu t'en sers ?* ». En me retournant je m'aperçois qu'il me pointe du doigt. Je pense tout d'abord qu'il a besoin de l'outil que j'ai dans les mains mais je réalise très vite qu'il parle de moi. Sofiane sourit et rajoute ironiquement en me pointant du doigt à son tour : « *Lui, il sert bien en plus ! On va s'en servir jusqu'à la moelle !* ». Sa réflexion suscite quelques rires de la part de mes collègues temporaires qui ont assisté à la scène. Alex, trouvera un autre intérimaire pour l'aider à disposer les vélos.

Au-delà de l'expérience du chercheur, ici en immersion, cet extrait de carnet de terrain pointe, notamment par le prisme des termes d'adresse, l'usage instrumental des intérimaires qui à bien des égards s'apparente à la manipulation d'outils. Outils que l'on emprunte selon les besoins du moment. On comprend alors pourquoi les changements de tâches sont fréquents. Certains n'hésitent pas à qualifier leur activité de « *travail de bouche-trou* ». Matthieu (intérimaire de 26 ans) précise :

« On dirait que dès qu'ils font un truc qu'ils n'aiment pas, ils regardent vite autour d'eux pour voir s'il n'y a pas un intérimaire pas loin qui pourrait le faire à leur place. Le problème c'est qu'on a à peine le temps de se faire au travail, d'être plus à l'aise, mieux organisé, de connaître les autres qu'il faut changer et tout recommencer ».

Pour Matthieu, la présence de salariés temporaires autorise les ouvriers permanents à se « *débarrasser* » des besognes qu'ils jugent les plus contraignantes. Il dit également l'inconfort de ces interruptions qui condamnent les intérimaires à prendre en charge un grand nombre de tâches qui n'ont de commun que la pénibilité et le peu d'intérêt (voire la franche répulsion) que leur prêtent les autres ouvriers. Ainsi, le travail des intérimaires est le plus souvent appauvri par l'imbrication d'activités dévalorisées. On constate un agacement chez nombre d'entre eux, comme le soulignent Stéphane Beaud et Michel Pialoux à propos des intérimaires

¹ De nombreux intérimaires sont embauchés de nuit pour faciliter l'agrandissement du magasin. Ce soir là nous étions plus d'une trentaine d'intérimaires à pénétrer dans ce supermarché du sport après le dernier client.

de l'industrie automobile : « *Quitter sa place, être muté, être affecté à une nouvelle place, c'est donc perdre ses points de repères et un ensemble de connaissances difficilement dicibles, celles qui aident à supporter le travail et qui permettent la création d'une « bonne ambiance »*¹ ». Je n'insisterai pas ici sur les relations qu'entretiennent les intérimaires avec les salariés permanents qu'ils sont amenés à rencontrer². Mais celles-ci sont également imprégnées par les statuts et parcourues de rapports hiérarchiques³. Il reste que le rang subordonné des intérimaires dans une organisation du travail en flux tendus affecte les relations de coopération.

La délégation quasi continue des tâches constitue le socle mouvant et imprévisible d'un travail vis-à-vis duquel les intérimaires doivent constamment s'ajuster. Ici encore les intérimaires doivent se montrer « polyvalents ». Cet adjectif est d'ailleurs un moyen de désigner les travailleurs temporaires au Club Méd. Cette « polyvalence » se caractérise par des déplacements hétérogènes de la force de travail temporaire chargée d'exécuter les consignes les plus urgentes (nous avons vu dans le premier chapitre qu'ils doivent être « *les mains* » du responsable, p.103). Ainsi, les intérimaires circulent de tâches en tâches et sont sollicités de toutes parts au cours de leurs missions. Voici, la retranscription, dans les grandes lignes, d'une heure de travail à la plonge du restaurant dans ce village vacances :

Lorsque nous regagnons la plonge avec Fouad (intérimaire de 25 ans), le responsable du restaurant nous interpelle et nous conduit dans un petit local rempli de bacs à verres et à verrines : « *Vous allez tout me trier. Vous mettez les longs dans les grandes caisses et les petits dans les autres. Je veux les mêmes verres ensemble. Triez-les par catégories* ». Il y en a des milliers de plus d'une trentaine de formes différentes. Verres, verrines, coupes. Triangulaires, rondes, ovales, lisses, striés, avec ou sans motifs, à pieds, etc. Nous nous divisons les tâches accroupis dans cet espace exigü. Cela semble sans fin. Nous nous dépêchons quand, au bout d'un quart d'heure, Abdelfattah (employé à la plonge) arrive : « *On n'a pas le temps de tout trier ! Tu mets à peu près, vite comme ça. Tu ne les écoutes pas sinon on va finir à trois heures du matin ! Aller, activez !* » Nous l'écoutons et, alors que nous sommes sur la fin, le responsable restaurant passe inspecter notre travail. Il nous réprimande, dit que nous n'avons rien compris et repart sans que nous ayons le temps de nous expliquer. Des serveurs arrivent alors et crient en direction de la plonge : « *On a un*

¹ BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2004. Op.cit., p. 176.

² Voir la seconde partie de cette Thèse. Voir également : ROSINI Philippe, 2009. « La place de l'intérimaire », in CAUSER Jean-Yves, DURAND Jean-Pierre, GASPARINI William, 2009. *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*, Toulouse, Octarès, pp.311-319.

³ De plus, le *turn-over* a des conséquences sur les relations entre ouvriers qui s'observent quotidiennement : tant au niveau des intérimaires qui côtoient des individus différents à chaque mission qu'à celui des titulaires qui voient défiler de nombreux intérimaires.

truc lourd à porter on vous prend un intérim' ! ». C'est alors que le « responsable restaurant » intervient : « *Non ! Prenez les « polyvalents » qui sont déjà en bas. Ceux d'en haut ils restent ! Surtout ceux de la plonge.* » L'intérimaire retourne trier les verres avec son collègue. Lorsque la tâche est accomplie, les plongeurs sont tous affectés au rangement des boissons (packs d'eau et cartons de vin) dans une arrière salle. Au bout de quelques minutes, les intérimaires se retrouvent à nouveau seuls. Abdelfattah passe de temps en temps leur prêter main forte. Peu après, il ramène un balai brosse et demande aux intérimaires de frotter le couloir qui mène à ces locaux en chantier. Il commande à Fouad d'aller chercher un autre balai lorsque Jérôme [le responsable de la plonge] dit : « *Abdel, on peut pas ici, il y a pas d'évacuation d'eau !* » Abdelfattah lui rétorque qu'il n'y aura qu'à ouvrir la porte qui donne sur l'escalier extérieur pour jeter l'excédent. Nous ne bougeons plus avec Fouad dans l'attente de leur décision. Lassé par les arguments de Jérôme (qui insiste sur le fait qu'il est interdit d'ouvrir cette porte car les clients risquent de voir les plongeurs...) Abdelfattah me prend la brosse des mains et frotte énergiquement le sol. Le responsable de la plonge demande à Fouad de le suivre et je reste seul avec le titulaire. Le couloir nettoyé, nous repartons à la plonge. En rentrant Abdelfattah s'exclame : « *j'ai fait le travail Adecco !* ». Les intérimaires sont alors chargés de laver un plan de travail, etc. (Notes de terrain)

Nous pouvons isoler plusieurs thèmes de cet extrait : l'accumulation des tâches demandées aux intérimaires, les contradictions quant aux modes opératoires exigés et les moyens mis en place par les travailleurs temporaires afin de s'adapter à la délégation du sale boulot. Je m'arrêterai dans un premier temps sur le sens sous-jacent des propos tenus à maintes reprises¹ par Abdelfattah. Lorsqu'il dit qu'il vient de faire « *le travail Adecco* », l'employé de la plonge souligne qu'il est sorti de ses attributions en réalisant une tâche annexe, à savoir passer la brosse. Il vient de réaliser un travail qui est considéré comme une activité « réservée » aux intérimaires. Il en éprouve un sentiment de déclassé². C'est parce que ce sont des tâches d'intérimaires (« *le travail Adecco* ») que ces tâches sont dépréciées³. Trier des verres, transporter un objet lourd, nettoyer un couloir ou plan de travail, ranger des marchandises, etc., ces activités sont ponctuelles, contraignantes et généralement évitées par l'ensemble des salariés en fonction de leur rang hiérarchique ou de leur ancienneté.

¹ Quelques minutes plus tard, Abdelfattah sera réprimandé par le responsable du restaurant : « *Je fais le travail « Adecco » et ils sont pas contents. J'avais oublié le balai !* ».

² Selon Everett Hughes, dans toutes les professions, les tâches déléguées deviennent des tâches déclassées. HUGHES Everett C., 1996. Op. cit., p.65.

³ José Angel Calderon observe ce même phénomène pour les intérimaires espagnols : CALDERON José Angel, 2010. Op. cit., pp.283-285.

Les travailleurs temporaires doivent également se plier aux prescriptions contradictoires de leurs collègues et réorienter leur activité en fonction des consignes qu'ils reçoivent. Les intérimaires débutent régulièrement une tâche sans avoir pu achever la précédente afin de composer avec des sollicitations multiples et parfois inconciliables de salariés aux priorités diverses. C'est ce que m'expliqua Fouad (25 ans) lorsqu'il revint sur cet épisode :

« Il y en a un qui te dit de faire le boulot d'une façon et 5 minutes après un autre qui te dit de faire d'une autre manière. Tu ne sais plus qui écouter et les trois quart du temps tu te fais engueuler. Il faut choisir qui écouter... Il y en a toujours un qui te dit que c'est plus urgent de ranger que de nettoyer. C'est plus urgent pour le responsable restaurant. Mais pour Abdelfattah [employé de la plonge] ce qui compte c'est que tu retournes vite à ton poste. Il te dira de ranger à l'arrache. Au final, l'autre [responsable restaurant] ne sera pas content. Et voilà, c'est le cercle vicieux. Tu ne peux pas tous les satisfaire ».

Soumis à l'autorité de tous les employés, les intérimaires se retrouvent dans une position en porte-à-faux. Ces travailleurs doivent fréquemment réorienter leur activité en fonction des nouvelles consignes qu'ils reçoivent. Ici encore, les travailleurs temporaires sont échangés par les titulaires pour réaliser les tâches que chacun juge comme les plus importantes. Cette configuration a des effets concrets sur les modes opératoires mis en œuvre par les travailleurs temporaires. Ils doivent souvent évaluer la position hiérarchique des salariés permanents pour décider de la mise en œuvre adéquate¹. Parfois, il vaut mieux écouter un de ses collègues, plus proche au quotidien, plutôt qu'un responsable, qui ne viendra contrôler que ponctuellement l'avancement des travaux. D'autres fois, les intérimaires signalent à l'ouvrier qui les interrompt que son supérieur hiérarchique a insisté sur l'ordre et la manière d'exécuter une activité. Tout se passe comme si les intérimaires devaient estimer qui aura le plus d'autorité sur eux ou quel employé cédera le premier. Et les travailleurs temporaires doivent souvent attendre que les permanents s'accordent sur l'usage de leur force de travail. Sous peine de voir leur contrat de travail être écourté, les intérimaires sont sans cesse tenus à se désengager de la tâche qu'on leur a commandée pour s'engager dans une autre. Aussi, le contrôle de l'activité et de son rythme n'est pas sans effets sur les travailleurs et sur leurs manières d'exercer leur activité ; comme le précise Agnès Jeanjean : « *le temps et les rythmes*

¹ Je reviendrai plus en détail sur ce point au Chapitre 5 de cette Thèse.

déterminent considérablement les modalités selon lesquelles corps, matières et objets sont engagés dans l'action¹ ». C'est ce que nous allons voir à présent.

AU RYTHME DE LA DELEGATION DES TACHES

Réflexions d'auteurs en immersion

Dans les années 1930, la philosophe Simone Weil qui s'était fait embaucher en usine découvre les conditions de travail et les cadences intenable de l'industrie. Le temps, via le rythme, lui apparaît alors comme « *le facteur le plus important du problème ouvrier*² ». Cette démarche d'immersion a été également adoptée par Robert Linhart³, 30 ans plus tard. L'universitaire découvre lui aussi la pression temporelle qu'exerce la chaîne de montage sur l'ouvrier. Ces auteurs décrivent avec force la monotonie d'un travail parcellaire qui, bien que pesante, nécessite une grande concentration. Ils disent également que l'incorporation des logiques du travail⁴ - des outils, des gestes, des matières et des rythmes - permet au travailleur une relative aisance de mouvements et d'organisation de son temps, y compris dans des lieux et des époques où la rationalisation est poussée à l'extrême. Aussi, nous pouvons constater en les lisant que l'interruption et l'affectation à une nouvelle tâche génèrent autant, voire davantage, de malaise chez les ouvriers que la cadence. Simone Weil décrit ce cas de figure en ces termes :

« Rien est pire que le mélange de la monotonie et du hasard ; ils s'aggravent l'un l'autre, du moins quand le hasard est angoissant. [...] La pensée doit constamment être prête à la fois à suivre le cours monotone des gestes indéfiniment répétés et à trouver en elle-même des ressources pour remédier à l'imprévu. Obligation contradictoire, impossible, épuisante⁵ ».

Ou encore : *« Le travail nouveau est imposé tout d'un coup, sans préparation, sous la forme d'un ordre auquel il faut obéir immédiatement et sans réplique. Celui qui obéit ainsi ressent alors brutalement que son temps est sans cesse à la disposition d'autrui [...] Comme un objet inerte que chacun peut à tout moment changer de place⁶ ».*

¹ JEANJEAN Agnès, 2009. « Corps en chantier », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit., p.209.

² Ibid., p.347. Le rythme constitue la trame sur laquelle s'inscrit toute activité selon André Leroi-Gourhan (1964, Op. cit., p.99.)

³ LINHART Robert, 2003 [1978]. Op. cit. Voir la partie méthodologique : « Le terrain et la démarche ethnographique », pp.58-75.

⁴ Je reviendrai plus en détail sur cette question au Chapitre 5.

⁵ WEIL Simone, 2002. Op. cit., p.334.

⁶ Ibid., p.332. Par ailleurs, Simone Weil écrit : « on doit répéter indéfiniment le même geste, imposé par un ordre, jusqu'à la seconde précise où un nouveau commandement viendra imposer un nouveau geste, pour une durée

L'inconfort de cette « a-rythmie » de l'activité dépend de l'imprévisibilité des ruptures. Les déplacements des ouvriers, pour des tâches et selon un rythme qu'ils n'ont pas « choisi », renforcent le sentiment de subordination. Les interruptions brutales et les changements de tâches soudains sont également décrits comme source d'angoisse.

De son côté, Robert Linhart écrit :

« Emietté, éclaté en gestes insignifiants indéfiniment répétés, notre travail peut être un supplice. Nous l'oublions parfois, quand la relative torpeur et la régularité de l'atelier nous ouvrent le fragile refuge de l'habitude. Mais eux, les chefs, ne l'oublient pas. Ils savent que le moindre accroissement de la pression, la moindre accélération de cadence, le moindre harcèlement de leur part, font voler en éclats cette mince coquille où il nous arrive de trouver refuge. Plus d'abri pour personne. Et nous voici à vif, la fatigue multipliée par l'énervement, prenant de plein fouet ce travail d'O.S. pour ce qu'il est : insupportable¹ ».

La régularité, la pratique répétée d'une tâche maîtrisée, semblent offrir un peu de répit à l'ouvrier. A l'inverse, les changements de rythmes et d'activités s'avèrent épuisants pour les travailleurs. Selon Robert Linhart, l'encadrement en use pour maintenir la pression sur la main d'œuvre.

Plus récemment, Sébastien Chauvin décrit des mécanismes similaires dans sa recherche sur le *day labor* à Chicago². Il écrit notamment que les salariés les plus anciens s'approprient non seulement des positions hiérarchiques avantageuses mais également « *les tâches les plus continues, celles où l'on peut s'« oublier»³* ». Les journaliers américains, comme les intérimaires français, sont davantage assujettis aux réorientations de leurs activités que les ouvriers embauchés de manière plus classique. N'ayant aucun « droit de propriété » sur les postes, les temporaires auront plus de mal à se les approprier. Leur statut périphérique place constamment ces travailleurs dans une position de novice, constamment contraints à s'adapter à de nouveaux travaux (voir Chapitre 5). Enfin, être privé de la répétition, être confronté à l'impossibilité « d'achever » une tâche et voir son travail soumis aux décisions d'autrui peut s'avérer particulièrement pesant, comme le souligne Sébastien Chauvin :

qu'on ignore. Il y a une certaine relation avec le temps qui convient aux choses inertes, et une autre qui convient aux créatures pensantes. On a tort de les confondre. » WEIL Simone, 1949. *L'enracinement*, Paris, Gallimard, p.83.

¹ LINHART Robert, 1968. Op. cit., p.97.

² CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit.

³ Ibid., p. p.36

« c'est à l'inverse le changement trop fréquent qui devient une torture, notamment parce qu'il s'agit d'un changement « hétéronome », constamment imposé par les chefs d'équipe. [...] A l'échelle de quelques jours, à bien des égards, plus un poste est répétitif, plus il s'avère reposant¹ ».

Ainsi, plusieurs chercheurs ayant occupé un poste de travail au sein de modèles productifs très différents témoignent d'une pénibilité spécifique : plus que la répétition, ce sont les interruptions qui usent les travailleurs qui doivent sans cesse s'adapter aux configurations de nouvelles activités. Nous allons voir que le statut d'intérimaire favorise ces déplacements « subis ».

Les conditions de la délégation des tâches

Les ruptures et les interruptions de l'activité sont des caractéristiques indissociables du travail intérimaire. S'appuyant sur une étude menée en 2005 (DARES-INSEE) à propos des conditions de travail, Michel Gollac et Serge Volkoff soulignent que le rythme de travail des intérimaires « *est davantage contraint* » que celui des autres salariés². Celui-ci est fortement soumis aux contrôles de la hiérarchie³. Comme nous l'avons vu, le rythme du travail des intérimaires est soumis au *tempo* irrégulier, impulsé par les besoins à court terme, des employés qui les sollicitent⁴. Ces travailleurs substituables, étant placés sous l'autorité des plus anciens, passent de tâches en tâches dans les entreprises utilisatrices. Même si certains temporaires ont des postes « attitrés », ils doivent s'interrompre à tout moment lorsque des permanents, des saisonniers ou d'autres intérimaires plus anciens ont besoin d'eux. Du fait de leur rang hiérarchique, les travailleurs temporaires sont confrontés à une multiplicité de tâches déléguées par les permanents qui peuvent aisément intensifier le rythme de leurs activités.

La méconnaissance des normes et des objectifs imposés aux ouvriers favorise ce mécanisme. En effet, l'encadrement et les permanents peuvent aisément « gonfler » les objectifs et les quotas que doivent atteindre les travailleurs temporaires en profitant de l'inexpérience de ces derniers. Ici, je m'appuierai encore une fois sur mon expérience en tant qu'intérimaire-ethnologue.

¹ Ibid., pp.308-309.

² GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, 2007. *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, pp.54-55.

³ Ibid.

⁴ Les titulaires sont rarement interrompus dans leurs activités contrairement aux travailleurs temporaires qui cumulent les tâches supplémentaires. Je reviendrai sur cette a-rythmie de l'activité, si l'on me permet cette formule, qui est inhérente à la production d'une force de travail flexible et qui nuit à l'insertion du travailleur dans le temps et l'espace.

À ColiPoste, les intérimaires présents depuis quelques semaines nous dirent que le « quota » était de 120 catalogues à distribuer par tournée mais qu'il était très difficile d'en livrer plus de 100. Pourtant, dès notre première tournée, notre responsable affirma : « *Remplissez bien la Kangoo ! 300 catalogues dans la journée, c'est faisable. S'il vous en reste un peu vous les ramenez. Surtout ne les jetez pas, il y en a un qui me les a brûlés la dernière fois, alors...* » Encore une fois, en tant que nouveaux venus, notre ignorance des conditions « normales » de l'activité permet de maintenir une pression sur le rythme de la livraison. Nos collègues temporaires nous ont pourtant signalé cette sur-prescription du travail. Toujours est-il que, livrés à nous-mêmes face à ces impératifs, il nous faudra redoubler d'efforts pour se rapprocher de ce qui est présenté comme « norme ». Parfois, il arrive que certains intérimaires se débarrassent de l'excédant de la livraison lorsqu'ils ne parviennent pas à atteindre ces objectifs irréalisables (voir Chapitre 7).

Responsables de la main d'œuvre temporaire, ce sont les titulaires qui règlent la vitesse d'exécution des tâches et qui les rythment à leur gré. Mes interlocuteurs intérimaires pointent régulièrement des abus et soupçonnent les ouvriers permanents d'accélérer la cadence de leurs travaux. Lors d'un entretien, Ronan (intérimaire de 25 ans) décrit une attitude ambivalente des titulaires vis-à-vis du rythme de travail des temporaires : « *Des fois, au début, tu travailles trop vite, alors il y en a qui te disent de te calmer et d'autres ils te le disent pas, ils ont des intérêts différents...* ». Ainsi, les travailleurs temporaires sont moins exposés à l'intensification de l'activité lorsque le rythme de leur travail a des conséquences directes sur celui des permanents. A l'inverse, ils sont davantage assujettis aux accélérations des cadences lorsqu'ils réalisent des tâches réservées aux intérimaires ou déléguées par les titulaires.

Le glissement des tâches ne se restreint évidemment pas à la main d'œuvre intérimaire. Chaque travailleur, quel que soit son statut, doit y faire face. Par exemple, l'employé de la plonge du Club Méd. doit veiller à ce que les serveurs disposent correctement la vaisselle dans les bacs prévus à cet effet. Lorsqu'il s'éloigne de son poste quelques minutes, il n'est pas rare que les couverts soient entassés à la hâte par les serveurs. Jean-Pierre qui travaille à l'entrée de la machine a pris pour habitude de surveiller d'un œil les actions de ces collègues du restaurant lorsqu'ils déposent la vaisselle. Ainsi, lorsqu'un serveur pressé dit qu'il a laissé des couverts dans un saladier à un intérimaire qui remplace quelques instants le plongeur titulaire, Jean-Pierre lui crie : « *Non ! Dans les bacs !* ». Puis s'adressant à l'intérimaire : « *Il t'a dit ça parce que c'est ton premier jour. C'est pas bien ça. Il sait que t'es pas au courant* ». Sans son intervention l'intérimaire n'aurait pas pu savoir que l'on se jouait de lui. Ainsi, les

travailleurs temporaires fraîchement débarqués restent des cibles privilégiées du glissement des tâches¹.

Dès leur arrivée, les intérimaires peuvent être dupés par les autres employés. Ceux-ci ont la possibilité de profiter de l'inexpérience des nouveaux arrivants en leur confiant des travaux supplémentaires et les besognes qu'ils méprisent. Par exemple, une employée des « labos » à Robertet reprochera à un intérimaire de ne pas avoir changé la poubelle de son laboratoire alors que la tâche lui incombait. De plus, il est formellement interdit aux vaisseliers-intérimaires de pénétrer dans les laboratoires en raison des normes d'hygiène en vigueur (incompatibles avec leurs vêtements souillés par les produits qu'ils nettoient). Ignorant la supercherie, le travailleur temporaire sera néanmoins prévenu par l'un de ses collègues. Mohammed (20 ans, intérimaire et ancien vaisselier), mettra en garde l'intérimaire qui prend ses fonctions : « *Fais attention, ils ne sont pas honnêtes, ce n'est pas bien de profiter des gens, comme ça*² ». Salariées en contrat saisonnier au Club Méd., Pauline (23 ans) et Djamila (35 ans) disent se réjouir lorsque le village vacances fait appel aux travailleurs temporaires : « *C'est cool quand il y a les intérimaires. On peut les mettre au débarrassage, ils ne savent pas ce que c'est. Pendant ce temps on prend des pauses et on fume des clopes dehors.* » Ici, le « débarrassage » constitue le moment pénible du service. Les employés qui l'évitent, en le confiant aux intérimaires ou en prenant leur pause au moment de l'effectuer, usent d'un privilège qui tient à leur ancienneté et à leur rang.

Les intérimaires s'interrogent régulièrement sur l'emploi du temps en vigueur dans l'entreprise³. Au cours d'une mission dans le village vacances, Fouad (intérimaire, 25 ans) surpris par l'arrivée massive des serveurs à la plonge, déclarera « *Ici, c'est bizarre. Tu fous rien pendant 20 minutes, puis tu speed pendant une heure, après ça se re-calme* ». Nous étions deux intérimaires à faire face à un flot de vaisselle. S'interrogeant sur l'absence de ses collègues permanents, Fouad dira : « *ils ont dû prendre la pause pour manger ces bâtards ! Ils nous laissent ici seuls, c'est chaud.* » Fouad soupçonnait ses collègues d'avoir délibérément choisi de prendre leur pause au moment le plus intense du service (à l'instar de

¹ D'autant plus que leur position (nouveaux, révocables) les confine à une certaine réserve. Plus vulnérables que les titulaires, les intérimaires savent qu'ils devront composer avec le travail que leur rajoutent leurs collègues. L'inhibition dont certains semblent frappés face à ces abus s'explique principalement par la peur d'un verdict négatif en ce qui concerne le prolongement de leur mission. A l'inverse, ces travailleurs acceptent moins docilement les ordres qu'ils jugent excessifs et injustifiés lorsqu'ils ont acquis une certaine expérience ou qu'ils savent que leur mission touche à son terme (voir Chapitre 5 et 8).

² Mohammed tiendra ces propos en présence de la salariée, elle lui répondra : « *ça valait le coup d'essayer !* »

³ A ColiPoste, les intérimaires n'ont demandé qu'au troisième jour de leur mission s'ils avaient droit à une pause, pour quelle durée et à quelle heure ils pouvaient la prendre.

Pauline et Djamila, citée plus haut). Dans ce cas précis, la délégation des tâches est liée à l'absence des salariés et à une méconnaissance des rythmes de travail.

Toutefois, nous avons vu que la plupart du temps les tâches dévalorisées sont délivrées au coup par coup par les employés permanents. Et les intérimaires doivent redoubler d'efforts pour les mener à bien, au fur et à mesure qu'elles s'additionnent. Aux travers de leurs ordres et de la délégation de certaines tâches, les salariés « en place » maintiennent une pression diffuse mais constante sur le travail de leurs collègues temporaires. Ces derniers, peu familiarisés avec le fonctionnement des unités de production, n'identifient pas toujours ce phénomène. Les plus anciens, habitués à se retrouver dans cette position, élaborent des tactiques pour en minimiser les effets. C'est ce que nous allons voir à présent.

LE SENS DE L'ESQUIVE

Les travaux que les titulaires cherchent à déléguer sont ceux que les intérimaires tentent, le plus souvent, d'éviter. Diverses esquives sont mises en œuvre pour faire face à cette sur-prescription de tâches qui modifie le rythme de leur travail.

L'esquive comme « mètis professionnelle » des intérimaires

L'esquive prend place parmi d'autres « ruses » qui peuvent s'apparenter à la *mètis* de l'antiquité Grecque, telle que l'ont abordé Jean-Pierre Vernant et Marcel Détiéne¹. Voyons quelques définitions de cette catégorie d'actions : « *préméditation vigilante, présence continue aux actions en cours* », « *capacité de prévoir, par-delà le présent immédiat, une tranche plus ou moins épaisse du futur* », « *a pour champ d'application le monde du mouvant, de l'incertain, du multiple, de l'ambigu* », « *c'est cette connivence avec le réel qui lui assure son efficacité* », etc. D'autres auteurs se sont saisi de cette catégorie, Roger Cornu évoque, par le terme de *mètis* professionnelle, l'intelligence des situations issue de l'expérience qui constitue la « *manifestation de l'intelligence pratique* »². Jean-Louis Tornatore décrit lui aussi ce « *vice* » de l'ouvrier, pour faire face à « *à la dimension aléatoire de la production, à la fluctuation de travail* »³. Enfin, c'est par la notion de *tactique* que Michel De Certeau l'aborde. Les tactiques sont « *un art du faible* », ou plutôt un « *art de « faire des coups* », un

¹ DETIENNE Marcel, VERNANT Jean-Pierre, 1974. *Les ruses de l'intelligence*, Paris, Flammarion, pp.21-28.

² CORNU Roger, 1991. « Voir et savoir » in CHEVALLIER Denis (dir.), 1991. *Savoir faire et pouvoir transmettre*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, p.95.

³TORNATORE Jean-Louis, 1991. « Etre ouvrier de la navale à Marseille », *Terrain*, n°16, pp.100-101.

*sens de l'occasion*¹ » où les individus détournent ou plutôt s'adaptent aux stratégies du pouvoir. Saisir les « esquives » des intérimaires au travers de ces réflexions sur les ruses et les tactiques permet de mettre l'accent sur le contexte social dans lequel elles se déploient.

Les études sur l'esquive et la ruse² insistent sur la maîtrise du temps et de l'espace. Cette caractéristique n'est pas à l'avantage des intérimaires, comme nous l'avons vu. Toutefois, les divers auteurs soulignent que la ruse s'inscrit dans des situations d'instabilité, floues et fugaces. Nous avons vu que les intérimaires travaillent dans un cadre aux contours mal définis (lieu par excellence de la *mètis*) suivant des rythmes irréguliers et ambigus (condition nécessaire à son déploiement).

Au niveau des tâches à effectuer, l'esquive prend de multiples formes. Ainsi, lors de cette recherche, j'ai pu observer diverses tactiques ayant pour objectif d'éviter le sale boulot ou plutôt de limiter, dans la mesure du possible, l'excédant de travail. Au cours d'une mission, Fouad (25 ans) me dira à voix basse au sujet d'un des responsables : « *Lui quand t'entends sa voix, tu t'esquives, tu l'évites ou tu fais semblant d'être très occupé, parce qu'il te demandera toujours de faire des trucs.* » L'intérimaire évoque ici les deux principales tactiques mises en œuvre pour éviter la délégation des tâches, à savoir : la simulation et la dissimulation. Faire semblant d'être occupé, tarder pour effectuer ses activités ou éviter certains employés qui risquent de rajouter un surplus de travail est alors courant dans le quotidien des intérimaires. Il s'agit principalement d'échapper aux donneurs d'ordres potentiels. Tourner dans l'atelier d'un pas vif, en tirant un transpalette, pour revenir au même point constitue la possibilité la plus commune. Ou encore, effectuer des rangements qui n'étaient pas commandés à l'avance, s'isoler dans les recoins des unités de production prétextant chercher un objet, etc. Dans son étude sur les travailleurs du bâtiment, Nicolas Jounin, alors embauché comme intérimaire, décrit certaines cachettes du chantier, à l'abri des chefs, dans lesquelles les travailleurs temporaires se croisent pour souffler un peu :

« Au fur et à mesure que les étages montent, se créent cependant des cachettes que nous exploitons. Au sous-sol, dont le plafond est soutenu par une forêt d'étais, sans éclairage, il est possible de souffler. Je m'y retrouve parfois avec quelques coffreurs intérimaires. Mais il faut toujours être sur ses gardes. Lorsqu'un chef apparaît, c'est le signal de la dispersion : il faut « tourner », ou « faire semblant » (de travailler), autre expression consacrée. Généralement, on dit qu'on fait semblant, mais on travaille vraiment. Cependant, c'est une activité que nous nous désignons nous-mêmes (par exemple ranger

¹ DE CERTEAU Michel, 1990. Op. cit. Voir l'Introduction générale de cette Thèse.

² Je renvoie également à un numéro de la revue *Cause commune*, 1977. « La ruse », n°1.

du matériel, ce que peuvent difficilement contester les chefs quoiqu'ils le commandent rarement), si bien que nous sommes plus tranquilles¹ ».

Ainsi, l'auteur nous décrit un moment où les employés, à qui l'on demande le plus d'efforts, ralentissent le rythme et tentent de saisir la moindre occasion d'esquiver les chefs pour récupérer un peu. Et cela sans s'arrêter réellement de travailler. Mais l'esquive est un art délicat qui nécessite une observation fine des situations, un savoir-être et une vigilance permanente. Surveiller les autres et « se surveiller » soi-même (ses gestes et l'image que l'on renvoie), sont les conditions nécessaires de ces pratiques rusées. Aussi, certaines postures, généralement « mal vues » dans un contexte de travail ouvrier, sont proscrites pour les intérimaires. Les travailleurs temporaires doivent, plus que les autres ouvriers du fait de leur révocabilité, éviter d'avoir les mains dans les poches ou d'avoir les bras croisés, de s'asseoir, de trainer les pieds, etc. Cela pour éviter d'être renvoyé² ou d'être sans cesse sollicité pour des tâches supplémentaires. Sébastien Chauvin souligne ces « *gestes tabous* » à propos des journaliers de l'industrie légère à Chicago :

« L'important est de « looking busy » : sinon de toujours trouver quelque chose à faire, du moins d'avoir toujours l'air affairé. Non pas simplement pour être à nouveau convoqués à l'usine les jours suivants mais, plus immédiatement pour ne pas qu'on les change de postes ou pour ne pas qu'on leur demande subitement de faire « autre chose »³ ».

L'attitude des intérimaires au travail est pour une large part déterminée par leur position hiérarchique qui impose une polyvalence et une flexibilité aussi incontrôlables que la durée de leurs missions. Il est donc nécessaire qu'ils adoptent une attitude adéquate afin de se prémunir contre un éventuel surcroît de travail. Une alternative afin de prévenir ces changements de tâches incessants reste alors de les éviter ou de le confier à d'autres.

En effet, le principe hiérarchique de la délégation des tâches que nous avons pointé précédemment se répercute à tous les niveaux. Et il n'est pas rare de voir des intérimaires distribuer à leurs collègues les activités qu'ils souhaitent éviter à leur tour. Parfois, les travailleurs temporaires accaparent des outils ou des places, laissant les autres intérimaires se charger des travaux pénibles. Au cours d'une mission, un jeune intérimaire qui s'était emparé

¹ JOUNIN Nicolas, 2006. Op. cit., p.51.

² Ainsi, David (titulaire de 32 ans à Profalu) prendra l'arrêt de mission d'un intérimaire (qui prenait sa pause) qui resta assis lorsque un responsable vint saluer les ouvriers dans l'atelier.

³ CHAUVIN Sébastien, 2010. Op. cit., pp.304-305.

d'un transpalette dira à ses collègues : « *moi, je dois amener la palette sur le quai, vous vous devez démonter les étagères et les portants* » (Sébastien, 20 ans). Victime de la manœuvre, Matthieu (26 ans) fit part de son exaspération au groupe d'intérimaire : « *vous l'avez vu lui ? Il s'échappe pour ne pas faire le boulot et il nous donne des ordres. C'est pas le chef, quand il revient on le laisse en plan nous aussi !* ». Ainsi, l'esquive pratiquée au détriment des autres rencontre certaines limites. Dans tous les cas, elle doit être discrète. On peut également signaler que ces pratiques d'évitement doivent suivre une certaine « éthique ». En effet, un intérimaire ne peut tenter de se dérober ou de ralentir son rythme que si la manœuvre n'a pas de conséquences directes et visibles sur la charge de travail des autres. Ainsi, alors qu'un responsable distribuait une série de tâches aux plongeurs au Club Méd., Fouad (intérimaire de 25 ans) s'éclipsa quelques minutes. Lorsqu'Abdelfattah (agent de nettoyage, titulaire) retrouva l'intérimaire à son poste de la plonge, il ne tarda pas à lui reprocher son désistement. Fouad lui rétorqua : « *Non ! Je ne me suis pas échappé. Mais quand il y a moyen d'esquiver, j'esquive !* » Revenant un peu plus tard sur cet épisode, il me dira : « *je fais mon travail correctement, mais si t'es trop au milieu, c'est sûr que l'on te rajoute toujours un nouveau truc chiant à faire* ». Fouad a choisi d'adopter une posture défensive, qu'il ne cache pas, qui lui semble nécessaire dans ce type d'emploi. Néanmoins, cet épisode ne restera pas sans conséquences et cet intérimaire ne sera pas rappelé le lendemain.

Enfin, les travailleurs temporaires peuvent être amenés à refuser ces tâches imposées au fur et à mesure et qu'ils jugent eux-aussi comme ingrates. Ce refus est risqué pour les intérimaires (qui peuvent voir leur contrat s'arrêter prématurément) mais ils doivent régulièrement signifier qu'ils ne se laisseront pas « faire », qu'ils n'accepteront pas de travailler dans des conditions dégradantes. Il s'agit pour eux de montrer qu'ils acceptent d'obéir aux ordres mais « *qu'il ne faut pas abuser* » (expression qui revient régulièrement pendant les entretiens). Les plus anciens développent une attitude qui oscille entre bonne volonté et résistance sous-jacente. Kader, intérimaire de 29 ans dans une usine d'arôme alimentaire (IPRA), déclare : « *en intérim, il ne faut pas accepter de faire tout ce qu'on te demande. Petit à petit, tu montres que c'est pas la fête quoi* ». En effet, il ne faut pas se montrer trop malléable, au risque d'être submergé de travail, comme il est délicat de refuser certaines besognes sans s'exposer à un arrêt de mission. Pour composer avec cet équilibre précaire, certains trouvent des solutions intermédiaires, comme Josselin (24 ans) : « *le plus important c'est faire le boulot sans râler, mais montrer que si on te fait faire un truc chiant, que c'est chiant... Mais il faut que ça le soit aux yeux de tous* ». Refuser de faire ce qui est demandé introduit une

rupture. En effet, les refus sont des moments emplis d'une grande tension qui posent d'emblée la question du renvoi de l'intérimaire récalcitrant. Dans ce rapport de forces, inégal statutairement, l'intérimaire à tout intérêt à éviter le conflit frontal. L'esquive est par définition une manière d'éviter le contact¹. Il faut donc disposer de certaines « qualités » pour déjouer le surplus de travail.

Le poids de l'expérience

Ce n'est qu'au bout d'un certain temps que les intérimaires arriveront à trouver une distance raisonnable et à faire preuve d'un investissement (ou d'un désinvestissement) mesuré. William (27 ans) déclare : « *avec le temps, l'intérim ça développe le vice. Moi j'ai plus de vice qu'avant. Je sais faire l'anguille quoi. Me faire oublier* ». Ce que cet intérimaire nomme « vice » recouvre un large panel de pratiques et de ruses visant à s'adapter à la délégation des tâches en cascade que nous avons pu observer tout au long de ce chapitre. Sans constituer une véritable imposture, cette attitude est rendue nécessaire par la condition précaire des intérimaires. Si « faire-croire » caractérise le savoir-faire de l'imposteur², « *se faire oublier* » reste une pratique de dominés. Il ne s'agit pas non plus « d'arrivisme » car la manœuvre ne vise pas directement à « gravir (ou sauter) des échelons », à s'attirer des faveurs imméritées mais bien à « rester sur l'échelle », à retarder le renvoi et à éviter l'antipathie...

Dès leurs premières missions, les intérimaires ressentent qu'un contrôle pèse sur leur activité, qu'ils doivent faire leurs preuves et se montrer capables. Au bout de quelques temps, ils savent également que leurs efforts ne sont pas toujours récompensés et trouvent des moyens pour s'économiser tout en faisant durer leurs heures de travail. Jérôme, 25 ans, décrit ce parcours :

« Au début que t'es en intérim, t'as pas trop bossé, alors tu veux faire voir que t'es volontaire. Par exemple, quand tu ne sais pas quoi faire si t'as fini quelque chose, tu vas vite voir quelqu'un pour qui te donne un truc à faire, tu te sens fautif. En plus tu ne connais pas les autres alors tu crois qu'ils te jugent. Après, c'est différent, tu fais plus zarm [semblant de], tu te fais oublier ».

¹ Dans le domaine pugilistique, esquiver est un moyen d'échapper à un coup, de le dévier sans avoir recours à la force, alors que bloquer ou encaisser implique de supporter un choc. Lorsque la force de l'adversaire est supérieure, la meilleure tactique reste de se protéger en anticipant les coups.

² ASSOUN Paul-Laurent, 2010. « L'imposture héroïque. L'art du semblant », *Cliniques méditerranéennes*, n° 81, p. 11-31.

C'est avec le temps et l'expérience que Jérôme dit avoir trouvé comment s'investir à une juste mesure. Assez pour montrer sa bonne volonté sans pour autant s'épuiser trop vite. Sur le terrain, les tensions entre intérimaires « habitués » et leurs collègues inexpérimentés sont fréquentes. Les plus jeunes estiment parfois que les autres intérimaires sont fainéants et ne saisissent pas immédiatement les raisons de leur économie d'énergie. De leur côté, les anciens considèrent que l'attitude de leurs collègues est non seulement le fruit de leur inexpérience mais aussi qu'une telle ardeur n'est pas supportable dans la durée¹. Le chantier d'agrandissement de Décathlon aura été un lieu privilégié de ces incompréhensions. En effet, des néo-bacheliers venaient gonfler les rangs des intérimaires embauchés avant l'été pour le réaménagement du magasin :

Commentant la cadence adoptée par de jeunes intérimaires (entre 18 et 20 ans) afin de ranger des cartons, Matthieu (intérimaire de 26 ans) dit : « *ils ont rien compris. On est payés à l'heure les gars. Regarde le petit blond là. Il porte un carton aussi lourd que lui. Tout seul ! Il va se faire mal pour rien.* » Plusieurs d'entre eux se sont mis à travailler à un rythme soutenu, ce qui a pour effet de multiplier les incidents. Certains se rentrent dedans, font tomber des poids, effectuent des allers retours inutiles, etc. Matthieu dit également que les jeunes avec qui nous travaillons changeront de comportement au bout de deux ou trois missions. Il rajoute : « *de vraies missions, celles où t'arrives seul, dans des vrais chantiers ou en usine. Ils vont vite comprendre.* » Cyril (intérimaire de 29 ans) pense lui aussi qu'ils travaillent et se fatiguent trop vite.

Durant la pause, deux intérimaires (de 18 et 19 ans) déclarent que le travail physique ne les dérange pas. A la reprise, ils ne se ménagent pas pour transporter les charges encombrantes (des pieds métalliques et des grilles) qui pèsent une vingtaine de kilos. Quelques heures plus tard, nous pouvons discerner les premiers signes de fatigue sur leurs visages. A une heure avancée de la nuit, alors que nous montons des racks à vélo, Etienne (19 ans) est de plus en plus irritable. Sous le regard amusé des anciens, il peste chaque fois qu'il se pince les doigts en montant les racks où lorsqu'il s'empêtre avec les vélos que nous devons aligner sous le plafond du magasin. Un ancien lancera : « *Ah, ces jeunes ! Ça joue les durs mais ça ne tient pas la durée !* ». Plus tard, l'un d'entre eux s'obstinera à arracher seul des bandes de moquette sous les quolibets d'intérimaires d'une cinquantaine d'années d'une entreprise sous-traitante qui, eux, s'y prennent à trois pour décoller le revêtement avec des pinces adéquates : « *Alors les jeunes ! C'est plus dur que pousser des gondoles, hein ?* ». Peu après, un autre « jeune » (18 ans) refusera de marquer un arrêt lors du transport d'une lourde cabine d'essayage aménagée pour les

¹ Dans son témoignage Daniel Martinez nous livre une description précise des tensions qui peuvent naître entre ces différents « types » d'intérimaires. MARTINEZ Daniel, 2003. Op. cit., pp.125-126.

handicapés. Il abandonnera brutalement la charge pendant le trajet, mettant en péril les 5 autres porteurs qui l'invectiveront vertement (« *t'es vraiment une fiotte mec !* », « *ça ce fait pas, ça !* », « *il veut faire voir qu'il est bosseur. Il voulait nous impressionner mais il n'en peut plus là, hein ?* », etc. (Notes de terrain)

Au delà de simples critères générationnels, la dichotomie entre « jeunes » et « anciens » se fonde sur les manières dont les intérimaires s'investissent dans leur travail. Ces postures dépendent des situations de vie et de l'expérience de chacun comme nous le verrons (Chapitre 8). Mais je peux d'ores et déjà signaler que l'économie d'énergie dont fait preuve nombre d'intérimaires est nécessaire pour assurer la pérennité de leurs missions. D'autant plus que les entreprises font appel aux travailleurs temporaires dans des moments d'activité plus intense que la moyenne. Aussi, les novices n'ont pas toujours le « bon sens » de se préserver. J'ai pu l'observer à maintes reprises durant d'une longue mission dans l'atelier du « Brut » d'une usine d'aluminium. En voici un exemple :

Durant l'été, Khamis (titulaire depuis peu) s'était mis à travailler à un rythme insoutenable pour tous les intérimaires, refusant de faire des pauses (même de fumer une cigarette ou d'aller aux toilettes) animé par une peur de la direction qui lui imposait toujours plus de rendement¹. Chaque semaine l'entreprise faisait appel à de nouveaux travailleurs temporaires. Les précédents abandonnaient à tour de rôle ce travail éreintant, jusqu'à ce qu'arrive Loïc (20 ans, étudiant-intérimaire) qui parvenait à suivre son rythme. Tous les ouvriers du brut disaient à Khamis qu'il usait sa santé et qu'on lui en demanderait toujours plus. Loïc dans un premier temps (n'étant sans doute pas conscient des conséquences physiques et psychiques d'une telle cadence) approuvait la démarche de son binôme et venait dire aux autres que c'était une conception « *normale et saine* » du travail que de ne pas s'accorder quelques minutes pour « *glander*² ». Il se ravisa au bout de deux semaines, peinant à suivre son collègue permanent. Il ne prenait plus plaisir à travailler vite (une de ses grandes distractions était d'ouvrir les protections des barres d'aluminium le plus vite possible), lorsque les premières douleurs dans les épaules et aux doigts se firent ressentir. Il comprit, concrètement et en moins de deux semaines, le sens de la répétitivité et de l'usure qu'impliquaient ce rythme effréné. Il quitta de lui-même sa mission.

¹ Il avait également peur de ne pas bénéficier d'une augmentation prévue depuis plusieurs mois.

² Ce terme va rapidement se transformer dans sa bouche en « souffler », « se reposer ».

Ainsi, les intérimaires acquièrent au fil de leur mission, parfois très vite, des habitudes qui visent directement à préserver leur intégrité physique. Afin de « tenir¹ » face à un travail éreintant les individus doivent veiller à ne pas dépenser inutilement leur énergie. Il faut que les travailleurs temporaires apprennent à éviter discrètement certaines tâches, à ralentir leur cadence afin de préserver leur intégrité physique tout en prolongeant leurs contrats. Ce rapport au travail et ces tactiques que développent les intérimaires est majoritairement issu d'expériences passées marquées par la déception. Déçus d'avoir travaillé plus rapidement que prévu et de voir sa mission s'arrêter précipitamment, déçus d'avoir effectué les travaux les plus harassants à un rythme effréné sans gratifications en retour.

DE LA DISTRIBUTION DE TACHES HETEROGENES AUX MOYENS D'Y FAIRE FACE

J'ai souhaité dans ce chapitre mettre en lumière le contenu et les conditions d'exercice du travail réalisé par les intérimaires sur leurs lieux de missions. Après avoir balayé plusieurs types d'usages de la main d'œuvre temporaire, nous pouvons noter que les travailleurs temporaires non-qualifiés doivent, dans tous les cas, effectuer des tâches hétérogènes, multiples et changeantes. Le statut d'intérimaire en offre le cadre. Ainsi, l'imprécision de l'intitulé ou de la description du poste, que l'on peut repérer dans les contrats de travail temporaire, s'explique au travers de leur fonction subalterne dans les unités de production. Une prescription floue des activités permet d'affecter les intérimaires à de nombreux travaux qui n'étaient pas initialement prévus. Cette définition lâche de l'activité de travail cantonne les travailleurs temporaires dans un rôle d'aide, chargé de soulager et de faire gagner du temps aux titulaires en effectuant des tâches que ces derniers seraient bien obligé de faire, même à contrecœur, si les intérimaires n'étaient pas là. Considérés comme une main d'œuvre flexible et mobile, les intérimaires passent d'une entreprise à une autre, de même qu'ils circulent de postes en postes et de tâches en tâches dans les unités de production. Lorsqu'un poste de travail est défini (comme pour l'agent de nettoyage²) ce sont les interruptions fréquentes et les nombreux « *coups de mains* » qui obligent les travailleurs temporaires à endosser une partie de l'activité des autres salariés. Bien que ces tâches relèvent de la part considérée comme « ingrate », elles restent nécessaires. Le fait qu'elles soient contraignantes,

¹ A ce sujet voir : THEBAUD-MONY Annie, 1994. « Tenir ou être exclu. Les nouvelles « normes » de la santé au travail », in Paroles de médecins du travail (coll.), 1994. *Souffrances et précarités au travail*, Paris, Syros.

² Nous avons vu que l'ouvrier qui travaille dans ce secteur est forcément un intérimaire et, plus globalement, que les intérimaires travaillent généralement sur ce type de poste. Il faut encore une fois rappeler que l'entreprise n'est censée faire appel aux intérimaires que pour des tâches non-durables.

changeantes et ponctuelles amène souvent les permanents à les dénigrer et plus généralement à déconsidérer la main d'œuvre temporaire qui ne possède pas un « vrai travail ». En comparant les activités de travail entre ouvriers permanents et temporaires, j'ai souhaité montrer que les travailleurs temporaires remplissent des tâches qui sont perçues comme « périphériques » à la production. On peut relever ici une homologie entre les tâches et les statuts des travailleurs au regard des adjectifs utilisés sur le terrain pour les qualifier : périphériques et extérieurs, temporaires et contingents, auxiliaires et subsidiaires, subordonnées et secondaires, etc.

L'exigence de « polyvalence » et de flexibilité au travail, que nous avons relevée au premier chapitre, correspond à la situation concrète des intérimaires soumis à une délégation des tâches généralisée dans les entreprises. Nous avons vu que la position hiérarchiquement subordonnée des intérimaires autorise l'ensemble des titulaires à se décharger des besognes qu'ils méprisent. Ce glissement des tâches ordinaire et continu contribue à ce que certains travailleurs temporaires mettent en place des tactiques et des adaptations afin d'éviter une intensification de leur travail¹. En effet, ces déplacements contraints imposent également un rythme à tenir. Un rythme sans mesure ni structure prévisibles, qui influe sur les travailleurs dans leur rapport à la tâche et leurs manières de l'exécuter. Aussi, la distribution de tâches parcellaires a pour effet de vider l'activité de son sens et de sa cohérence dans la durée. Les intérimaires n'en prennent en charge qu'une partie restreinte et incomplète. En « tournant » sur plusieurs postes et en réalisant ces diverses tâches, les résultats de leurs travaux sont moins perceptibles et moins reconnus.

Jusqu'ici nous avons pu observer les principales tâches qu'accomplissent les intérimaires non-qualifiés. Je propose à présent de resserrer l'analyse en examinant de plus près les conditions de réalisation de ces activités. Il s'agira dans le chapitre suivant d'observer les manières d'agir des travailleurs temporaires en fonction des outils qu'ils ont à leur disposition, des matières qu'ils doivent travailler et des risques qu'ils doivent parfois prendre au fil de leurs missions.

¹ Comme nous l'avons vu, ces pratiques ne peuvent qu'être dissimulées chez ces travailleurs payés à l'heure qui se doivent d'avoir toujours l'air affairés et efficaces au risque d'être remerciés et renvoyés vers leur agence.