

Marquages statutaires corps, espace et emblèmes au travail

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

DECOUVRIR SON AFFECTATION

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

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

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

L'arrivée

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



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

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



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

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

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

¹ Voir photo 14, *infra*, p.130.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hexis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

² Ce point sera traité dans le Chapitre 6.

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

TERRITOIRES « RESERVES »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ *Ibid.*, p.139.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Ibid., p.168.

Infrastructures qui font défaut

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

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

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

¹ L'espace est également une construction sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES VETEMENTS DE TRAVAIL : ENTRE EMBLEMES ET OUTILS DE TRAVAIL

Le vêtement comme emblème

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

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

² Ibid., p.190.

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

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

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

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

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

○ En « civil »

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

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

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

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

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

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

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

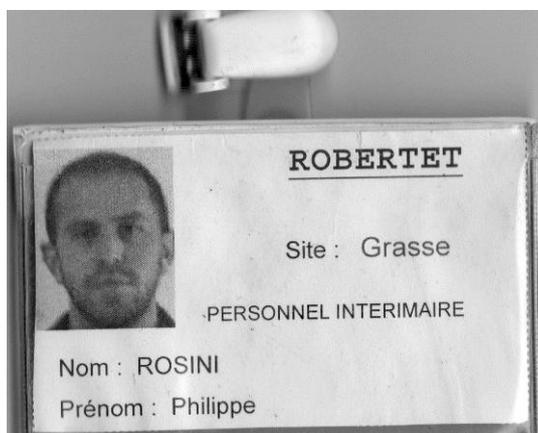
Ponctuellement, les ouvriers « embauchés » de Profalu sont fournis en t-shirts, gilets molletonnés, imperméables, stylos ainsi qu'en briquets estampillés du logo de l'entreprise. Les intérimaires ne sont pas censés avoir accès à ces objets, en dépit de leur ancienneté dans l'entreprise (parfois plus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

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

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

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

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



14. Badge d'intérimaire à présenter au gardien

- La couleur du régime d'embauche

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

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

² Voir photos 15 *infra*.

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

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



15. Intérimaires en « bleus ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parmi les employés du service public, les postiers font partie de ces travailleurs clairement identifiables grâce à une tenue spécifique. A partir des revendications des travailleurs de l'assainissement au sujet des tenues de travail², ainsi que sur leurs usages en tant qu' « *ajustement, tant à des conditions matérielles qu'à des normes parfois conflictuelles* », Agnès Jeanjean écrit :

« Il apparaît toutefois que lorsque les entreprises sont prestigieuses (protection sociale forte par exemple, notoriété...) en porter le nom apporte un peu de soutien face au public, le prestige de l'employeur venant atténuer la dévalorisation de l'activité³ ».

Non seulement, les travailleurs temporaires ne peuvent « profiter » de l'aura de l'entreprise publique qui les emploie mais rencontrent également des difficultés matérielles très concrètes dans leurs tâches quotidiennes. Ici, ce n'est pas tant l'activité de livraison qui est dévalorisée, que le fait de ne pas revêtir l'habit de travail du postier.

Comme nous l'avons vu, les intérimaires sont souvent « oubliés » lorsqu'il s'agit des fournitures allouées aux travailleurs. Au cours de ce terrain à Coliposte⁴, deux voitures manquaient pour la distribution des catalogues⁵. Les intérimaires durent effectuer leurs livraisons avec des fourgonnettes estampillées de l'enseigne du magasin de location. Livrer

¹ Christian Bromberger écrit que « *les différences formelles entre objets partageant les mêmes fonctions traduisent les positions relatives de leurs détenteurs dans le système social.* » BROMBERGER Christian, 1979. Op. cit., p.111.

² JEANJEAN Agnès, 2011. « *Côtoyer le déchet. Le vêtement comme mode d'engagement dans le travail* », in Coll., *S'habiller pour travailler*, Lyon, Editions Lyonnaises d'Art et d'Histoire, pp.114-121.

³ Ibid., p.118.

⁴ Entreprise où sont présents entre 8 et 20 intérimaires tout au long de l'année.

⁵ Deux responsables se rendirent avec les intérimaires présents dans un magasin de location de voitures. Qu'ils durent louer à leur nom pour une période d'un mois, alors que leur mission devait durer 2 semaines.

des catalogues à des particuliers à bord de voitures « banalisées¹ » posa quelques problèmes. Les intérimaires eurent des altercations avec des commerçants, des riverains, des policiers municipaux et d'autres automobilistes n'imaginant pas qu'il s'agisse d'un service délégué de La Poste. L'anonymat qu'ils rencontrent habituellement dans les unités de production se reflétait alors dans le domaine public. Lorsque ces intérimaires se rendirent dans les halls d'immeubles, on les soupçonnait d'y déposer des prospectus publicitaires. Certains habitants rechignaient à ouvrir aux postiers en civil lorsque leurs badges étaient défectueux. Voici, un exemple issu de l'enquête de terrain :

Lors d'une tournée à ColiPoste une dame âgée refusa de me laisser rentrer avec elle dans son hall d'immeuble en menaçant d'appeler la Police. Je dus lui montrer les noms des habitants inscrits sur les catalogues de vente par correspondance en guise de preuve de mon « honnêteté ». Pourtant, elle m'obligea à les laisser, empilés dans le sas d'entrée de l'immeuble, tout en récupérant l'exemplaire qui lui était destiné. Un peu plus tard, j'étais réprimandé par un postier : « *j'étais sûr que c'était un intérimaire qui a laissé ce bordel. Je sais qu'on vous oblige à livrer vite, qu'il y a des quotas et tout... mais après c'est nous [postiers titulaires] qui nous faisons engueuler par les gens !* » (Notes de terrain).

Au-delà de l'expérience du chercheur en immersion, nous pouvons constater que les vêtements, en tant qu'éléments matériels alloués (ou non) aux travailleurs et les signes d'appartenance dont ils sont chargés, peuvent avoir des effets concrets sur l'activité de travail. Dépourvus de tenues et de véhicules identifiables, il était difficile pour les intérimaires de se garer en double file, d'éviter les réflexions agacées des riverains et de finir leur tournée « dans les temps ». Les difficultés que rencontrent les intérimaires pour mener à bien leurs missions dépendent ici d'équipements qui ne sont pas mis à leur disposition. Au-delà de la fonction signifiante de l'objet-tenue de travail, le vêtement doit être considéré comme un outil de travail à part entière, car « *les vêtements de travail sont aussi des outils* », comme le rappelle François Sigaut².

¹ Les livraisons s'effectuent normalement avec les camionnettes jaunes de la poste.

² SIGAUT François, 2007. Op. cit., p.26. Sur la prise en considération des objets en tant qu'emblèmes ou en fonction de leurs usages par l'anthropologie, voir : DIASIO Nicoletta, 2009. « La liaison tumultueuse des choses et des corps : un positionnement théorique », in JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. *Le sujet contre les objets... tout contre*, Paris, CTHS, principalement les pages 34-43.

...et comme outil

Outils les plus proches du corps, les vêtements du travail sont l'enveloppe qui accompagne et qui protège les salariés dans leurs tâches. Si les travailleurs sont entravés dans leurs mouvements par des vêtements inadaptés et inconfortables leur activité en pâtit. N'étant que rarement en position de connaître les tâches qu'ils réaliseront, les intérimaires doivent envisager différentes possibilités afin de disposer d'une tenue adéquate. Généralement, les travailleurs temporaires s'habillent avec des vêtements qu'ils n'ont pas peur d'user, car ils ne peuvent avoir la garantie qu'une tenue de travail leur sera fournie. Sur le terrain, on peut constater que les plus jeunes intérimaires n'ont pas toujours ce « réflexe » et se plaignent régulièrement des accros ou des tâches sur leurs vêtements. Souvent, ces jeunes travailleurs sont moqués par les titulaires et les intérimaires plus anciens lorsqu'ils apparaissent avec des habits trop onéreux. Il s'agit souvent de leurs chaussures, comme le fait remarquer Jérôme (intérimaire, 28 ans) alors livreur dans le BTP :

« Certains débarquent avec des baskets flambantes, blanches et tout. Je leur demande s'ils réalisent qu'ils sont sur un chantier. Il y en a un qui comprenait pas, il pensait que c'était à cause des chaussures de sécurité mais il a vu que j'en n'avais pas non plus. Alors je lui ai fait remarquer que les miennes avaient vécu, mais que ses pompes blanches, dans la boue, elles seraient beaucoup moins jolies à la fin de la journée ! C'est là qu'il a compris, du coup il est allé chercher ses pompes de sécu'. Il a eu mal aux pieds pendant deux jours ! »

Les salariés de la l'agence d'intérim disent systématiquement aux intérimaires de se munir de chaussures de sécurité. Celles-ci ne sont pas toujours utiles et certains travailleurs préfèrent disposer d'un plus grand confort souvent au détriment de leur intégrité physique¹. Jérôme préfère avoir des chaussures légères et confortables à cause des nombreux déplacements qu'il doit effectuer dans sa mission de livreur. Cet intérimaire dispose de plusieurs paires de chaussures en plus de ses vieilles baskets : des chaussures de sécurité qu'il laisse dans le camion au cas où quelqu'un viendrait contrôler sa tenue mais aussi d'une autre paire de chaussures qu'il récupère à la fin de sa journée de travail lorsque ses baskets sont recouvertes de boue. Le plus souvent, les intérimaires prévoient des vêtements de rechange au même titre que certains apportent systématiquement de quoi se restaurer au cas où il n'y aurait pas de

¹ Il arrive parfois que les chaussures de sécurité se révèlent presque plus dangereuses pour le travailleur qui les chausse. A la plonge du Club Méd., les agents de nettoyage se plaignaient régulièrement de glisser sur le carrelage du fait de ces chaussures. La plupart des postes ne présentait pas plus de risques de chutes ou d'écrasements que celui des serveurs (plus légèrement chaussés) et des serveuses (souvent en « ballerines »).

cantine sur leurs lieux de mission. Ainsi, nombre d'entre eux amènent des imperméables (au cas où ils seraient exposés aux intempéries), des gants (qu'ils ne sortiront que si on ne leur en fournit pas de neufs) et la plupart disent laisser leurs chaussures de sécurité inconfortables dans leurs sacs ou leurs voitures (qu'ils n'iront chercher que si la situation l'exige ou si on les y oblige).

Les protections vestimentaires, bien que nécessaires pour la sécurité des ouvriers, ne sont pas toujours adéquates dans le travail quotidien, comme le montrent de nombreux travaux en ethnologie ou en sociologie du travail¹. Il arrive dans nombre de professions que le rythme imposé par l'activité empêche leur utilisation. Dans un poste où l'ouvrier est exposé à des projections de substances chimiques et dangereuses comme dans l'industrie du parfum, les ouvriers ne portent que très rarement le matériel de protection obligatoire. Ainsi, à Robertet, des lunettes de protection transparentes sont fournies afin d'éviter le contact des produits avec les yeux ainsi que des gants en caoutchouc. L'agent de nettoyage qui souhaiterait endosser ce matériel se confronterait à l'impossibilité de réaliser son activité. Ses lunettes se couvriraient de buée provoquée par la vapeur d'eau et les objets glisseraient entre les doigts de ses gants recouverts de produits. Deux configurations encore plus propices à l'accident. Les « chefs » le comprennent et tolèrent que les vaisseliers intérimaires ne portent pas ces protections. En revanche, ils exigent parfois que l'intérimaire de la laverie porte des bottes en caoutchouc, comme nous pouvons le voir dans l'extrait suivant.

Lorsque j'étais employé comme vaisselier à Robertet, mon responsable refusa que je porte mes vieilles chaussures de sécurité usées. Pour lui elles n'étaient ni étanches, ni réglementaires et il me donna des bottes bien trop grandes. Ces chaussures appartenaient à Mohammed, l'intérimaire précédent, qui les avait laissées au bas d'une étagère. Je dus attendre l'après-midi pour recevoir des bottes en caoutchouc fournies par Manpower². Ces bottes se sont révélées être un cauchemar pour l'agent de nettoyage que j'étais. L'eau, qui au fur et mesure de la journée s'infiltrait dans mon pantalon, se déversait à l'intérieur de mes bottes, je dérapais sans cesse sur le sol extrêmement glissant de la laverie, tombais plusieurs fois et me faisais chambrer par mes collègues. Il me fallait être attentif pour éviter qu'une cuve glissante ne me tombe sur le bout du pied. Ces bottes ont

¹ Je renvoie sur ce point aux deux numéros de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales* paru en 2006 sous le thème « Santé et travail » (n°163 : « Dénî, visibilité, mesure »/ n°165 : « Victimes et responsables »). Voir également : JEANJEAN Agnès, 2006. Op. cit., pp.167-170.

² Chaque semaine, je demandais à mon agence d'intérim de me fournir des chaussures de sécurité conforme et chaque fois les employés de Manpower, n'ayant pas ma pointure en stock, disaient qu'ils allaient en recevoir la semaine suivante.

fini à coté de celles de Mohammed et sont probablement portées par un autre intérimaire à l'heure actuelle.

Au cours de leurs missions d'intérim, les travailleurs temporaires se voient confier diverses affaires et outils de travail par leurs collègues permanents. Ceux-ci ont généralement été utilisés par l'intérimaire précédent. Ainsi, Nico (intérimaire de 19 ans) me disait avoir utilisé, lors de sa première mission en tant que « rippeur », des vieux gants troués qui traînaient dans le camion pour effectuer le ramassage des ordures. J'ai pu observer ce cas de figure à plusieurs reprises. Au cours d'une mission à Profalu, un intérimaire d'une trentaine d'année se présenta. David (titulaire) lui demanda s'il avait prévu des gants. Face à sa réponse négative, il se mit à fouiller dans un tiroir du bureau de l'atelier et sortit une paire de gants usés par le dernier intérimaire. En voyant ces vieux gants noircis et couverts d'inscriptions, le travailleur temporaire lui dit qu'il préférerait prendre le risque de se couper avec les profilés plutôt que de « *choper un champignon* ». De même, les bleus de travail confiés aux intérimaires portent souvent le nom d'un salarié absent ou récemment licencié. Ces vêtements ne sont pas toujours ajustés aux gabarits des nouveaux employés qui les portent. Ainsi, il m'est arrivé d'endosser une tenue trop serrée et trop courte lorsque je faisais la plonge au Club Méd. ou de flotter dans un bleu trop grand et ventilé par de multiples trous lorsque je nettoçais le frigo d'arômes alimentaires. Engoncés ou flottant dans leurs habits, les intérimaires sont reconnaissables parmi les autres employés du seul fait de leur apparence comme nous l'avons vu au cours de ce chapitre. Nous avons également répété que les intérimaires ne connaissent pas toujours leurs affectations. Ils ne savent pas s'ils seront amenés à se salir ou non, si une tenue sera fournie, s'il est nécessaire et obligatoire de porter des chaussures de sécurité, des vêtements imperméables, etc.



16. Type de gants prêtés aux intérimaires (Aromatics).
(Cl. P. Rosini)

Aussi, il arrive que les travailleurs temporaires se plaignent de cette absence d'informations. Josselin (24 ans) m'en fera part au cours d'un entretien :

« Dans cette petite usine, ils faisaient beaucoup de bougies parfumées. Et certaines cuves, il fallait les nettoyer dehors à cause de la toxicité des produits. Bon, ok. Mais moi je ne le savais pas ça en arrivant. Que j'allais être vaisselier ou « kärcheriste », toujours dehors et tout. J'avais tout prévu, les gants, le bonnet, parce que je sais qu'il n'y a pas toujours le chauffage dans les ateliers mais je n'imaginai pas que je serais souvent dehors, trempé en plein hiver. Le premier jour, j'ai failli choper la mort, j'étais frigorifié. Après, j'ai pris un K-way et tout mais bon, j'ai failli arrêter à cause d'un rhume. C'est fou, non ? »

Dans cette citation Josselin estime que malgré ses précautions, il lui était impossible d'imaginer qu'il travaillerait dans de telles conditions. Cette méconnaissance a failli lui coûter sa mission. Comme cet intérimaire, Diego (30 ans) fut embauché comme agent de nettoyage dans une PME qui produit des arômes alimentaires. Il arrêta sa mission en milieu de journée. Quelques temps plus tard, il me dira : *« T'as vu les conditions ? Il faisait moins 5 degrés, j'étais trempé, je sentais plus mes doigts avec leur Kärcher d'eau froide. Ils ne m'ont même pas proposé de K-way. Non, c'était pas pour moi, ce taf »*. Ces deux intérimaires ont vécu une expérience très proche. Tout deux ont souffert, dans les différentes acceptions du terme, d'un manque d'informations et de protections vestimentaires adéquates. Cette caractéristique est récurrente dans le travail intérimaire. Il est pourtant difficile d'établir une règle précise concernant les vêtements et le matériel confiés aux travailleurs temporaires. Chaque entreprise a le choix de fournir certains matériaux aux intérimaires (tenues, outils, etc.) ou d'exiger que ces salariés usent de leurs affaires personnelles. Chaque mission contient ses propres caractéristiques. Toutefois, une constante apparaît : les objets que l'employeur fournit aux salariés sont inégalement distribués selon les régimes contractuels. Ce n'est souvent qu'une fois sur les lieux de production que les travailleurs temporaires découvriront ces éléments.

Ces divers exemples, nous permettent de saisir une contradiction majeure qui illustre l'expérience des intérimaires. Ils sont présents, parfois nombreux, travaillent quotidiennement parmi les autres employés mais leur régime contractuel les cantonne à une position d'extériorité. Celle-ci s'observe jusque dans leurs postures et dans les malaises interactionnels qui surgissent lorsqu'ils s'éloignent du rang qu'ils sont censés tenir. De même, la contrainte

des corps révèle des rapports hiérarchiques et symboliques qui marquent les frontières entre « intérimaires » et « embauchés ». Observer les « conduites motrices¹ » dont les travailleurs temporaires font l'expérience nous a permis de constater que la place qui leur est accordée, jusque dans leurs mouvements, est investie par des mécanismes de sujétion.

Nous avons également vu que ce traitement de la main d'œuvre trouve ses appuis dans des aspects très matériels. L'apport du groupe de recherche *Matière à penser* permet de souligner que « *Ces univers matériels ont des effets de socialisation, de différenciation ou d'identification des sujets les uns aux autres au sein de l'institution²* ». En suivant ces auteurs nous pouvons constater que la matérialité des choses et des corps participent à la construction des sujets. Et si « l'habit ne fait pas l'intérimaire », il y contribue dans la mesure où il influe sur son insertion dans les unités de production. Nous avons vu qu'au-delà des différences vestimentaires notables entre ouvriers permanents et temporaires, l'observation de tout un ensemble d'équipements révèle la place qui est concédée aux intérimaires. Lorsque des salariés ne portent pas les « emblèmes » de l'entreprise, ne peuvent déposer leurs affaires personnelles dans des lieux prévus à cet effet, doivent se dévêtir dans des recoins plus ou moins isolés, qu'ils mangent seuls dans leurs voitures, de surcroît garées à l'extérieur, etc., il n'est pas étonnant que les intérimaires se pensent et soient souvent pensés comme des « intrus ». Car si ces structures matérielles orientent les relations entre les ouvriers elles contribuent également à faire incorporer les positions sociales. Aussi, nous pouvons constater que c'est bien souvent la condition d'intérimaire qui produit le sentiment d'être « déplacé », c'est-à-dire d'être et de se sentir étranger dans un espace de travail étranger.

¹ Je me réfère ici au travail du groupe « Matière à penser », qui propose d'étudier les « *conduites sensori-affectivo-motrices observables dans l'activité humaine* », ainsi que dans leurs rapports avec les objets. Pour un résumé succinct voir : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline, WARNIER Jean-Pierre, 2006. « Le corps : matière à décrire », *Corps*, n°1, pp.45-52. Pour plus de développements, voir : JULIEN Marie-Pierre, ROSSELIN Céline (dirs), 2009. Op. cit. Les auteurs écrivent par exemple : « *Une étude des conduites motrices étayées en culture matérielle met en lumière leur rôle médiateur dans les techniques de soi et les processus d'assujettissement* » (p.109).

² Ibid.