



HAL
open science

Temporaires en permanence. Une ethnologie du travail intérimaire

Philippe Rosini

► **To cite this version:**

Philippe Rosini. Temporaires en permanence. Une ethnologie du travail intérimaire. Cultures & sociétés, 2015. halshs-02162486

HAL Id: halshs-02162486

<https://shs.hal.science/halshs-02162486>

Submitted on 21 Jun 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Version avant publication de l'article :

ROSINI Philippe, 2015. « Rubrique "Initiatiques" : Temporaires en permanence. Une ethnologie du travail intérimaire », *Cultures & Sociétés*, n°34, pp. 75-81.

Temporaires en permanence

Une ethnologie du travail intérimaire "non-qualifié"

Philippe Rosini
2015

Depuis plusieurs années, je me suis intéressé à la condition sociale des intérimaires « non-qualifiés », d'un point de vue spécifique, celui de l'ethnologie. Le terrain a été mené dans diverses entreprises du Sud-est de la France et dans les environs de la ville de Grasse (06). Il est question de salariés qui travaillent, principalement dans des usines et sur des chantiers, sans être assurés de la durée de leurs contrats. Souvent, ces intérimaires sont jeunes et mettront plusieurs années avant d'accéder à un emploi stable. Il s'agissait de relater l'expérience ordinaire de ces ouvriers¹ qui sont « *temporaires en permanence* ». Ce questionnement est intimement lié à mon parcours personnel puisque j'ai travaillé sous ce statut bien avant d'avoir la moindre connaissance en sciences sociales. Intérimaire avant d'être ethnologue, il m'a fallu construire une juste distance avec mon terrain. Pour tenir cette place, celle de chercheur, le recours aux méthodes classiques de l'ethnologie auront été d'un grand secours. L'immersion sur de longues périodes, l'occupation de plusieurs postes de travail, la prise de notes systématique - quoi que difficile -, ou encore les entretiens, ont été mes principaux outils méthodologiques. Ma recherche s'inscrit dans le champ de l'ethnologie du travail, en prenant en compte les dimensions aussi bien techniques que sociales qui caractérisent les activités de production. L'investigation, résolument empirique et de longue durée, a permis de penser les effets de la précarisation salariale telle qu'elle peut s'exprimer pour des travailleurs qui y sont soumis quotidiennement.

Prendre place : hétérogénéité des tâches, fragilité des techniques

Dans un premier temps, je me suis intéressé à la place des intérimaires au niveau de l'organisation du travail. J'ai prêté attention à la répartition des tâches, des outils, comme à la transmission des savoir-faire techniques. Il est apparu que la prescription des activités et des fonctions des intérimaires n'étaient que très peu formalisées. Dans les entreprises, ces salariés sont contraints à une polyvalence spécifique. Des tâches ponctuelles et imprévues tendent à se multiplier et vont jusqu'à rendre particulièrement floue la définition de leur travail². Ils doivent être « flexibles », selon la rhétorique managériale. Les intérimaires « non-qualifiés » effectuent des travaux divers à chacun de leurs contrats mais également au sein d'une même mission. L'encadrement, les ouvriers permanents mais également d'autres intérimaires bénéficiant de plus d'ancienneté leur attribuent de nombreuses activités, au coup par coup ou simultanément. Pour composer avec cette configuration, les intérimaires élaborent certaines tactiques afin de limiter ces interruptions incessantes et de ralentir la cadence qui leur est imposée. En effet, il importe aux intérimaires de « s'économiser », de faire tarder leur ouvrage, s'ils souhaitent faire durer leur mission et leur rémunération. Néanmoins, ils doivent rester discrets au risque de ne pas être rappelés les jours suivants. « A l'essai » en

¹ Pour un témoignage sur ce point, je renvoie au livre de Daniel Martinez (2003).

² Ce phénomène s'observe dès l'inscription des intérimaires dans leurs agences, bien avant qu'ils ne signent leurs contrats de mission. Ce n'est que lorsqu'ils se rendent sur les lieux de leurs missions que les intérimaires découvrent leurs affectations.

permanence, les travailleurs temporaires doivent redoubler d'efforts pour mener à bien leurs « missions » et éviter le renvoi.

Généralement, ces salariés doivent mener à bien des tâches, souvent considérées comme « simples » par les autres ouvriers, sans disposer pour autant des informations indispensables à leur réalisation. Or, la pratique, pour être efficace, doit s'inscrire dans la durée³. L'acquisition progressive des savoir-faire demande du temps et une certaine régularité, y compris pour les travaux les plus humbles. Et c'est précisément ce temps qui fait défaut aux intérimaires⁴. Dès les premiers instants de leurs contrats, ils doivent représenter un investissement utile (c'est-à-dire rentable) ou, du moins, faciliter la tâche des ouvriers permanents. Pourtant, il apparaît clairement que la circulation de la main d'œuvre temporaire perturbe le quotidien de ces derniers. Les titulaires, confrontés à l'inexpérience des nouveaux arrivants, doivent sans cesse endosser le rôle d'instructeur. Souvent lassés par ces formations maintes fois réitérées, ils se contentent de délivrer quelques consignes aux intérimaires afin que ceux-ci puissent réaliser ces travaux par eux-mêmes. S'ils n'y parviennent pas, leur contrat prendra fin dans les heures qui suivront. Si, de temps à autres, les ouvriers permanents délivrent quelques combines à leurs collègues du moment, leurs formations sont partielles et sont interrompues à chaque nouvelle affectation. Faute de régularité, la transmission comme les liens peinent à se former⁵.

Avec le temps et l'expérience, les intérimaires acquièrent néanmoins les gestes et les techniques nécessaires afin de faire face à cette hétérogénéité des tâches et des contextes. Si cette disposition à la flexibilité et ces connaissances opératoires peuvent constituer le « refuge » (Linhart, 1978) qui permet à chacun de supporter des conditions de travail changeantes, il n'en demeure pas moins marqué par l'incertitude. L'insécurité technique des intérimaires nous renseigne non seulement sur leur place au sein des collectifs de travail et sur la précarité de leur position sociale mais elle nous donne également à penser les mutations, plus générales et plus profondes, des modes de production (Rosini, 2012).

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

Si la polyvalence et le *turn-over* impulsent des rythmes qui influent directement sur l'activité technique et la transmission des savoir-faire, ces dimensions participent également à placer les intérimaires à la périphérie des équipes de travail. La rotation de la main d'œuvre implique des relations intermittentes, l'instabilité des liens entre les ouvriers entraîne la fragilité des collectifs. Par conséquent, il a fallu explorer ces rapports sociaux orientés par la mobilité d'une partie de la main d'œuvre et par les régimes d'embauche de chacun. Les modes de désignation, les surnoms, les tests et les plaisanteries que ces salariés aux statuts distincts échangent mettent en relief l'ambiguïté de leurs rapports. Ainsi, les « vannes » des titulaires, qui visent souvent le statut des nouveaux venus, marquent des oppositions et des rappels à

³ Dans les « techniques du corps », Marcel Mauss (2004 : 367) insistait déjà sur le fait qu'« *un tour de main ne s'apprend que lentement* ».

⁴ De plus, il est fréquent que les outils des intérimaires soient d'une moindre efficacité que ceux des titulaires. Souvent, ils sont amenés à agir sur des matières méconnues, parfois inquiétantes, et à prendre des risques sans être en mesure de clairement identifier le danger, etc.

⁵ Le partage des savoirs est une dimension fondamentale de l'apprentissage et contribue également à inscrire l'individu dans le groupe (Sigaut, 2009).

l'ordre⁶. D'autres fois, ces plaisanteries transcendent les différences contractuelles, fédèrent les ouvriers et participent de l'inclusion des intérimaires dans les collectifs de travail. L'inconnu devient un collègue, un partenaire potentiel, même si ce n'est que pour une brève période. Des relations d'amitié et de solidarité peuvent se nouer entre ces différentes catégories de salariés : ce qui va largement influencer sur les modalités de l'insertion des intérimaires et sur la durée de leurs contrats.

La question de l'insertion a également été envisagée à partir des aspirations professionnelles des intérimaires. Les usages sociaux de l'intérim se sont révélés être un critère de classification majeur pour les titulaires qui distinguent les travailleurs en fonction de leur implication au travail et de leur volonté d'accéder à une embauche directe : les intérimaires « *qui ne font que passer* » et « *ceux qui veulent rester* ». Ces derniers ont généralement conscience qu'ils ne sont pas les seuls postulants et que d'autres intérimaires cherchent eux-aussi à rester le plus longtemps possible dans les entreprises. Si des formes de cohésion et d'entraide peuvent apparaître entre les travailleurs temporaires lorsqu'ils font face aux mêmes contraintes, cette unité tend à se déliter dès lors que ces salariés sont mis en concurrence pour obtenir une place plus ou moins durable. Les alliances restent occasionnelles et les solidarités partielles. La situation de ces travailleurs, isolés par l'organisation du travail et par un statut précaire, nous permet d'observer comment l'individualisation des salariés opère concrètement.

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

L'incertitude caractéristique de la condition d'intérimaire correspond à celle des fluctuations de la production qui imposent aux salariés des temps marqués à la fois par l'urgence et par l'attente. Les effets de ces temporalités sur le quotidien des intérimaires sont diverses et marquées par l'incertitude.

Du moment où ils sont envoyés par l'agence dans une entreprise, jusqu'à leurs dernières heures de travail, les travailleurs temporaires ignorent le plus souvent le terme de leurs contrats qu'ils savent susceptibles d'être interrompus du jour au lendemain. Pour faire face à cette situation d'indétermination, les intérimaires essaient d'obtenir quelques informations (auprès des salariés de l'agence, des titulaires, des responsables, d'autres temporaires, etc.) sur le temps durant lequel ils seront employés. Le plus souvent, ils butent sur l'ambiguïté et l'imprécision des réponses de leurs interlocuteurs, souvent incapables de les renseigner. La stabilité que certains ont progressivement obtenue, vacille à la moindre rumeur, à la moindre menace, suite à un conflit ou à une baisse du carnet de commandes. De ce fait, le temps de travail représente bien souvent un enjeu majeur sur le terrain. Il fait apparaître des rapports de concurrence mais aussi des formes de cohésion entre les intérimaires. La durée des missions est aussi mobilisée par l'encadrement afin d'entretenir l'investissement de la main d'œuvre temporaire. Les possibilités de prolonger les contrats comme de les écourter permettent de réguler les conduites⁷. Ces deux éventualités sont régulièrement mobilisées par les titulaires,

⁶ A cela vient se surajouter un sentiment d'être « déplacé » ou « de passage » dans les unités de production. Souvent, les intérimaires sont vêtus différemment des ouvriers permanents, ils n'ont pas toujours accès aux infrastructures dont bénéficient les titulaires (pour garer son véhicule, se changer, se restaurer, etc.), il arrive également que personne ne leur demande leur prénom ou ne les salue.

⁷ Sur les rapports entre temps et pouvoir je renvoie au dernier chapitre de l'ouvrage de Pierre Bourdieu (2003) *Méditations pascaliennes*.

sous la forme de sous-entendus, de plaisanteries, de promesses ou de mises en garde. Pour caractériser cette situation, les intérimaires emploient souvent la métaphore de « *la carotte et du bâton* » : si poursuivre sa mission est perçu comme une récompense, être renvoyé peut être considéré comme une sanction. Il arrive néanmoins que les intérimaires abandonnent d'eux-mêmes leur poste. Toutefois les conséquences de leurs départ, associées à la crainte de ne pas retrouver de travail, ont une influence non négligeable. La période d'attente, celle de l'entre deux missions, peut être longue. Les intérimaires ont régulièrement évoqué ces moments où le temps et l'existence semblent se vider de leurs repères. Si les étudiants et les plus jeunes peuvent le vivre avec une certaine légèreté, la situation devient plus pesante avec les années. Au-delà du sentiment de déqualification, voire d'inutilité, qui frappe les plus âgés, les intérimaires ont rapidement le sentiment d'être coincés dans ce régime d'embauche. Pour nombre d'entre eux, le provisoire semble devenir permanent. Le désir de stabilité que la plupart de mes interlocuteurs n'ont cessé de réaffirmer demeure une condition centrale pour comprendre leur investissement subjectif et productif ainsi que les tensions à l'œuvre dans les unités de production. L'embauche en CDI représente, pour la plupart, un idéal à atteindre dans la mesure où elle leur permettrait d'envisager l'avenir avec plus de sérénité. Un intérimaire de 29 ans eut une formule particulièrement éclairante à ce sujet ; je le cite : « *moi, le délire "métro-boulot-dodo" j'aimerais bien le connaître. Ceux qui s'en plaignent, c'est qu'ils ne connaissent pas l'autre côté et la chance qu'ils ont* ». Comme cet intérimaire, les travailleurs temporaires, que j'ai côtoyés, recherchent généralement une stabilité, une sécurité, que seul le salariat stable pourrait leur apporter.

Il me semble important de rappeler que la situation des intérimaires non-qualifiés peut nous aider à comprendre des tendances, plus générales, à l'œuvre dans le monde du travail. J'ai relaté l'expérience de salariés précaires, d'ouvriers sans qualifications -des manutentionnaires, des manœuvres, des agents de nettoyage- de ceux qu'on l'on aurait pu qualifier de « prolétaires ». Il s'agit de travailleurs soumis à la flexibilité, au *turn-over*, à de brusques changements d'activités à court terme, amenés à circuler d'une entreprise à une autre, constamment obligés de s'adapter à de nouveaux collègues. Toutefois, je pense que cela ne se limite pas à l'intérim. Bien des constations soulevées dans cette thèse se retrouvent chez d'autres « hors statuts » dans des domaines et des secteurs d'activités très différents. L'université et la recherche en général n'y font pas exception, me semble-t-il.

Bibliographie :

BOURDIEU Pierre, 2003. *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil.

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

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

MAUSS Marcel, 2004. *Sociologie et Anthropologie*, Paris, P.U.F. Quadrige (11^{ème} éd.)

ROSINI Philippe, 2012. « "Le fragile refuge de l'habitude". Rythmes et ruptures du travail intérimaire », *Techniques & Culture*, n°59, pp.212-239.

SIGAUT François, 2009. « Techniques, technologies, apprentissage et plaisir au travail... », *Techniques & Culture*, 52-53, pp.40-49.