

# **Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France :**

## **Quelle solidarité au travail ?**

Christian PAPINOT <sup>1</sup>

Le chômage de masse et la précarisation des emplois depuis une trentaine d'années en France ont produit une déstabilisation généralisée du salariat et une fragilisation de la cohésion sociale (Castel R., 1995). Si le chômage et la précarisation de l'emploi produisent des inégalités sociales, ces clivages ne s'arrêtent pas aux frontières des entreprises et contribuent aussi à la reconfiguration des collectifs de travail et des logiques productives. Les statuts d'emploi segmentent et hiérarchisent les statuts de travail dans l'entreprise (Maruani M., 1989). Si dans les espaces de travail, des solidarités naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée (Castel R., 2003), la coexistence dans un même espace de travail sur des postes identiques de statuts d'emploi distincts, dans des modalités d'accès elles-mêmes différenciées, pose la question des conditions d'émergence des solidarités au travail.

Après avoir rendu compte des conditions de construction de l'intérim comme «emploi de jeune», je souhaiterais explorer ici cette question à partir de l'analyse des relations de travail que des jeunes intérimaires diplômés de l'enseignement supérieur, «ouvriers malgré eux», ont avec les ouvriers permanents dans leurs débuts de vie active <sup>2</sup>. Comment les

---

<sup>1</sup> Maître de conférences, département de sociologie, Université de Brest (France).

Cet article est une version remaniée et augmentée d'une communication au 44<sup>e</sup> congrès annuel de l'association canadienne des relations industrielles *Le milieu de travail et les relations industrielles en évolution dans un univers planétaire*, Université Mc Gill, Montréal (Québec).

<sup>2</sup> Cette réflexion s'appuie sur une recherche qualitative réalisée auprès d'une centaine de jeunes actifs bretons (moins de 30 ans) ayant ou ayant eu une expérience significative de l'intérim (plus de trois mois) et interrogés sur leurs rapports à l'emploi intérimaire et au travail (Papinot C., 2005, 2006a). La population d'enquête est ici surqualifiée par rapport à la population générale des intérimaires puisqu'ils sont tous au moins bacheliers (généraux essentiellement); les deux tiers sont titulaires au moins d'un Bac + 2 (dont 80% titulaires de

processus de mise au travail et rapports à l'emploi des premiers informent les rapports sociaux de travail qu'ils entretiennent avec les seconds. Si généralement, à poste équivalent, les intérimaires se trouvent en position subalterne par rapport aux permanents, leurs modes d'usage de l'intérim sont susceptibles de spécifier cette subalternité.

### **L'intérim comme «emploi de jeune»**

Depuis les années 1980, les mobilités sur le marché du travail français se sont accrues. Le chômage et le risque de perte d'emploi sont au coeur des transitions aujourd'hui (Gautié J., 2003). Le marché du travail intérimaire est un marché en pleine expansion en France. Entre 1990 et 2000, alors que les emplois stables ont progressé d'à peine 2%, l'intérim a augmenté de 130% et les CDD de 60%. En 2005, un peu plus de 15 millions de missions d'intérim ont été réalisées et deux millions de personnes ont accompli au moins une mission au cours de l'année. Le volume de l'intérim atteint 586 000 emplois en équivalent temps plein, soit 3,3% de la population salariée (DARES, 2006).

Au-delà de facteurs conjoncturels, le développement de l'emploi intérimaire est lié à des facteurs structurels d'évolution des pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises. Outil de flexibilité dans des organisations de plus en plus souvent en « juste-à-temps », l'intérim devient aussi un moyen d'externaliser la gestion du personnel. Dans le secteur de la construction automobile par exemple, qui a le taux de recours à l'intérim le plus élevé, le travail temporaire est une composante essentielle de la gestion de la main-d'œuvre. Pour atteindre leurs objectifs d'amélioration de rentabilité et de productivité, les entreprises sont de plus en plus incitées à recourir à l'intérim, y compris selon un processus de substitution plus ou moins direct d'emplois temporaires aux emplois permanents, y compris en contournant les dispositions légales<sup>3</sup>. « Ceci permet de répondre aux impératifs, de plus en plus affirmés, de rentabilité financière, en présentant des ratios de productivité satisfaisants, calculés à partir des seuls effectifs inscrits (CDI et CDD<sup>4</sup>), alors que les intérimaires, « mains invisibles », y contribuent fortement » (Gorgeu A. et Mathieu R., 2000 : 82). Sur un même

---

l'enseignement supérieur court : DUT ou BTS). Les indications entre parenthèses suivant les extraits d'entretien indiquent le sexe, l'âge, le diplôme, la situation professionnelle en moment de l'entretien. Sans précision contraire, les interviewés résident au domicile parental.

<sup>3</sup> Qui dans le droit du travail français (1972 et 1990), à la différence de la législation québécoise (Bernier J., 2007), circonscrivent le recours à l'intérim à trois motifs principaux : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, exécution de tâches de nature temporaire.

<sup>4</sup> Contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée.

site de production, il n'est plus rare de trouver autant de personnel intérimaire que de personnel permanent. L'intérim fournit une main-d'oeuvre ouvrière sélectionnée qui « permet d'exercer une pression constante sur le personnel permanent, soumis à la concurrence d'éléments plus jeunes et souvent plus diplômés » (Gorgeu A. et Mathieu R., 2000 : 83).

Le travail intérimaire se caractérise par la relation triangulaire créée entre l'employeur (l'entreprise de travail temporaire (ETT)), l'entreprise utilisatrice (qui signe avec l'ETT un contrat de mise à disposition), et le salarié en mission (qui signe avec son employeur un contrat de mission). Si les modes d'usage de l'emploi intérimaire laissent apparaître à la marge quelques cas de retournement de la précarité (« intérim de profession » ; Faure-Guichard C., 1999), l'intérim compose bien la forme paroxystique de l'emploi précaire par la fragilité du lien salarial qui le caractérise, le manque de sécurité à court terme et de perspectives à long terme qui permettent d'organiser l'avenir et de lui donner un sens. Le contrat de mise à disposition par une agence de travail temporaire cumule les écarts au modèle salarial : identification ambiguë de l'employeur; mise à disposition temporaire; discontinuité des missions et brouillage des frontières entre travail et chômage... L'activité des intérimaires est marquée par la discontinuité et la brièveté des missions. Un quart des missions dure au plus une journée. La durée moyenne d'une mission n'excède pas deux semaines. En 2005, en moyenne, les intérimaires ont été en mission deux mois et demi dans l'année et 14% seulement des intérimaires l'ont été pendant au moins six mois (DARES 2006). La conjugaison des deux fait donc de l'expérience de l'intérim une participation en « pointillé » au monde du travail et de l'attente de mission une dimension constitutive de celle-ci. Compte tenu de cette intermittence d'activité et du temps effectivement passé en mission, on peut s'interroger sur le maintien de la dénomination d'intérimaires pour qualifier cette main-d'œuvre. Au vu de la durée réelle de travail, il serait sans doute plus juste de les désigner par l'expression de « chômeurs-intérimaires ».

Trois intérimaires sur cinq ont moins de trente ans contre un sur quatre parmi les salariés du privé (DARES, 2006). L'intérim actuel des jeunes prend place et sens dans un contexte général de vulnérabilité salariale croissante et rend compte d'un phénomène structurel : aujourd'hui la plupart des recrutements de jeunes se font sur des statuts précaires (Givord P., 2006) contribuant à prolonger la « dépendance juvénile » (Papinot C., 2006b). Les difficultés d'insertion et les dispositifs « jeunes » de la politique de l'emploi ont contribué à constituer « un groupe singulier redevable d'un traitement spécifique » et à légitimer « des régimes spéciaux d'emploi marqués par la précarité, la moindre rémunération et la

différenciation statutaire » (Rose J., 1998 : 55), c'est-à-dire à légitimer et normaliser comme « emplois de jeunes » des conditions d'emploi et de travail dégradées par rapport aux normes de l'emploi typique, du CDI à temps plein. Si dans les années 70, les publicités des entreprises de travail temporaire vendaient l'idée que le besoin de flexibilité répondait aussi à une aspiration des salariés à plus de « liberté », avec la crise de l'emploi, l'intérim est de plus en plus présenté comme un « tremplin vers l'emploi permanent »<sup>5</sup>. En 1979, Michel Pialoux avait décrit le processus qui contraignait des jeunes de milieu populaire faiblement qualifiés à avoir recours à l'intérim, perçu alors comme « institution repoussoir » proposant du travail « moralement méprisable » (Pialoux M., 1979). On a assisté depuis au développement et à la « normalisation » du recours à cette forme atypique d'emploi, ainsi qu'à une sélectivité plus grande sur ce marché du travail en fonction notamment du niveau de formation (Gorgeu A. et Mathieu R., 2000). Aussi même s'ils sont encore minoritaires dans la population des intérimaires, il n'est plus rare que de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur y aient désormais recours<sup>6</sup>. L'idée d'un « déficit naturel » de la jeunesse sur le marché du travail se trouve très intériorisée par les jeunes diplômés enquêtés à travers la déclinaison récurrente d'un manque d'expérience intériorisée comme rédhibitoire (Papinot C., 2006a). Dans un environnement où le travail reste un « univers à conquérir », « *ne pas stagner au chômage* » compose l'objectif premier. Sur fond de forte exposition au chômage des jeunes y compris diplômés, les agences de travail temporaire trouvent dans la mobilisation de cette main-d'oeuvre singulière comme l'ont montré D. Cartron, G. Burnod et V. Pinto (2000), à propos de la gestion des ressources humaines en fast-food, les « traditionnels avantages sociaux de la jeunesse » (Faguer J.P., 1999). L'opportunité, liée à la fois au resserrement du marché de l'emploi et à l'allongement des études, d'avoir à disposition, pour un « prix » minimal, des jeunes surqualifiés induit des dispositions spécifiques, en termes de rapport aux règles et à l'autorité par exemple.

Particulièrement concernés par les transformations récentes de la relation entre le titre et l'emploi (Merle, 2001 : 75), les jeunes « chômeurs-intérimaires », bacheliers et diplômés de

---

<sup>5</sup> « Tremplin vers l'emploi permanent » introuvable dans les enquêtes longitudinales qui soulignent au moins autant, sinon davantage, un « tremplin » vers le chômage que vers l'emploi stable 17,3% des intérimaires un trimestre donné en 2003 occupaient un emploi salarié en CDI un an plus tard. Mais ils sont 24,9%, intérimaires un trimestre donné en 2003, à être au chômage un an plus tard (Givord P., 2006, p. 4).

<sup>6</sup> L'intérim constitue le premier contrat d'embauche pour 21% des diplômés Bac +2, 7% de ceux de 2<sup>e</sup> cycle, 6% de ceux de 3<sup>e</sup> cycle (contre 31% pour les CAP/BEP non diplômés, 30% pour les bacheliers non diplômés et 19% des sortants de la génération 2001, toutes qualifications confondues (CEREQ, 2005 : 25).

l'enseignement supérieur court, font quasiment tous l'expérience du déclassement <sup>7</sup> pendant leurs missions d'intérim. En 2005, 79% des intérimaires ont effectué des missions d'ouvriers (DARES, 2006). Si l'intérim alimente la tendance générale « des jeunes à occuper des emplois situés en bas de la hiérarchie professionnelle (ouvriers et employés) » (Fondeur Y. et Lefresne F., 2000 : 122), ce phénomène se trouve accentué en Bretagne, caractérisée par un faible taux d'emplois de professions intermédiaires et de cadres (26,2% contre 32,8% pour l'ensemble du pays) et le plus fort taux de scolarisation des moins de 25 ans <sup>8</sup>. Les premiers emplois proposés le sont quasiment tous sur des postes non qualifiés dans l'industrie, la grande distribution : opérateurs sur ligne de production dans l'agroalimentaire ou pour les équipementiers automobiles, manutentionnaires dans la grande distribution... Ils font l'expérience du travail d'usine, parfois en horaires décalés.

Si l'accès au marché du travail par le biais de l'intérim se présente unanimement comme un choix par défaut, une « acceptation contrainte » (De Nanteuil M., 2002), s'est progressivement normalisée et banalisée l'idée de l'emploi intérimaire comme « emploi de jeune », c'est-à-dire comme emploi précaire, déclassé mais « temporairement acceptable » faute de mieux. Il n'est cependant pas vécu comme un « vrai travail », selon l'expression récurrente employée pour désigner aussi bien le contenu des tâches que le caractère instable de l'emploi. Si l'objectif unanimement recherché est l'obtention d'un emploi stable dans un poste correspondant à sa qualification, l'emploi intérimaire comme substitut à véritable emploi peut présenter quelques avantages, qui ne sont cependant vécus comme tels que parce qu'ils sont pensés comme provisoires dans cette phase d'insertion professionnelle. Dans les premiers temps de l'expérience intérimaire, le caractère temporaire des missions permet aux diplômés de l'enseignement supérieur de vivre cette déqualification sur le mode du détachement symbolique. De façon apparemment contradictoire, ce qui permet de rester c'est la possibilité théorique de « *partir quand (on) veut* », de ne pas être « tenu » par un contrat trop contraignant. L'épreuve du déclassement est alors acceptable car provisoire, dans la logique d'une concession pensée comme limitée dans le temps (« *Bon tu te dis que c'est un mauvais moment à passer* »). Elle est vécue sur le mode du « petit boulot » c'est-à-dire comme

---

<sup>7</sup> « Est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002 : 27).

<sup>8</sup> Ce décalage se reflète très nettement dans la structure par niveau de diplôme des jeunes chômeurs : « les niveaux Bac et Bac + 2 représentent plus de la moitié des jeunes chômeurs bretons, contre moins de 40% dans les autres régions, y compris en Île-de-France » (Kérouanton M.H., 1998 : 30).

un travail « provisoire, purement instrumental, et, qui n'a de sens que par ce qu'on entrevoit derrière et qu'il doit permettre d'atteindre » (Cartron D., Burnod G. et Pinto V., 2000 : 139).

### **«L'intérimaire, une place à part»**

C'est ainsi que C. Coste résumait son «intégration» difficile de jeune intérimaire en entreprise (Coste C., 1999), identifiant l'intérimaire à un «étranger». Celui-ci suscite de la part des salariés permanents, «au mieux de la méfiance, au pire du mépris», ceux-ci craignant d'être jugés selon les mêmes critères que les intérimaires : flexibilité, polyvalence, adaptabilité (ibid.).

Parce qu'il relève du chapitre comptable des «fournitures extérieures» de l'entreprise, le personnel intérimaire est structurellement distinct du personnel permanent (hors de l'organigramme, non comptabilisé dans la masse salariale, ni dans la liste des membres du personnel, etc.). Ces conditions structurelles d'entrée dans l'entreprise se matérialisent parfois, non pas seulement par une «place à part», mais par une place non prévue : pas d'armoire disponible au vestiaire ou pas accès au vestiaire du tout, pas de vêtements de travail à disposition («*On est peut-être 30 intérimaires sur la matinée et il y aura vingt tenues, vingt bottes*»), l'utilisation des restes voire des rebuts comme matériel de travail, etc. Les exemples sont nombreux où dès l'entrée est signifiée aux intérimaires leur position de surnuméraires.

Aux conditions structurelles s'ajoutent les conditions d'«accueil» par les ouvriers en postes. La gestion en flux tendus de la main-d'oeuvre temporaire tout comme la rotation importante de celle-ci et le développement exponentiel d'un volant important et constant d'intérimaires accentue l'interchangeabilité de ceux-ci pour les permanents. Le fait d'arriver comme intérimaire les désigne de facto comme étant «de passage», même si ce passage peut être de long cours parfois. Par définition, l'entrée comme intérimaire signale structurellement sa présence comme temporaire, dissuade donc de tout engagement de sociabilité. Chez les salariés intérimaires, la crainte de non-reconduction de mission génère un surinvestissement au travail qui crée les conditions d'une intensification productive généralisée et engendre de fait la mise en concurrence avec les permanents et l'hostilité de ceux-ci.

La violence matérielle des conditions d'entrée dans l'activité se voit parfois redoubler de la violence verbale des interpellations : «*A la S., c'était bonjour et au revoir. On avait*

vraiment l'impression d'être comme des Kleenex<sup>9</sup>. Ils n'avaient pas beaucoup de respect pour nous. Les salariés permanents n'avaient pas l'air d'apprécier les intérimaires et puis on nous donnait des noms. (par exemple ?) C'est débile, mais comme tous les intérimaires venaient de chez Manpower, on nous appelait les « Power Rangers », ou les « Manpower Rangers ».... Sachant que l'on était là pour un temps limité, ils n'ont pas cherché à nous connaître et à nous intégrer. On sentait bien qu'ils avaient l'habitude de voir du monde passer. Ils s'en foutaient qu'on soit là encore demain ou non. Je n'ai pas eu de lien avec les salariés de cette boîte, et je m'en moquais, tout comme eux. Je n'ai travaillé là que pour la paie, c'est tout, rien d'autre, si ce n'est que je ne voudrais plus jamais y retravailler» (H, 24 ans, BTS comptabilité/Gestion, ouvrier intérimaire dans l'agro-alimentaire depuis deux ans, autonomie résidentielle).

Comme pour la sous-traitance de travail (Papinot. C. et Pouliquen C., 2005), la sous-traitance d'emploi entraîne des processus de délégation des tâches les plus ingrates («*J'étais là pour faire tout ce que les autres employés ne voulaient pas faire*» (...) «*Elles me prenaient pour leurs boniches*»... ), mais aussi des risques et des conditions de travail les plus pénibles, vers les personnels extérieurs. Les intérimaires occupent les postes les plus «durs», exigeant à la fois endurance physique et rapidité d'exécution. La délégation quasi systématique du «sale boulot» est régulièrement assortie d'une propension à jouer un rôle de «fusible» pour les salariés permanents : «*Au début, tu es regardé comme un étranger. C'est marrant, tu vois tous les regards se porter sur toi quand tu arrives. Tu as l'impression que tu es jugé d'incompétent quand les autres voient arriver un intérimaire. Pourtant tu peux être mieux qualifié qu'eux, mais le fait d'être intérimaire renvoie à l'idée de non qualifié. C'est évident que tu ne sais pas comment faire au début, mais ça même une personne qualifiée a besoin d'un temps d'adaptation avant de pouvoir être compétent à 100%. Alors si tu as le malheur de faire une bêtise ou de ne pas aller assez vite, alors là tu es vite jugé d'incapable. Là tu peux entendre «c'est l'intérimaire qui s'est planté». Et puis tu as le dos large, dès qu'il a un défaut, c'est de ta faute et toi tu ne peux pas démontrer que c'est ton voisin... » (H, 23 ans, Bac L, magasinier en CDI en grande surface (après plusieurs missions dans l'agroalimentaire).*

Concomitamment aux conditions de travail difficiles, l'expérience intérimaire de l'usine signifie aussi faire l'expérience directe de positions subalternes dans la division du travail d'exécution, exacerbée et institutionnalisée par le statut d'emploi occupé : «*Quand tu es intérimaire, tu fermes ta bouche, tu fais ce qu'on te dit et point barre! C'est un peu comme les*

---

<sup>9</sup> Marque de mouchoirs jetables.

*autres qui travaillent à la chaîne. Mais bon tu peux encore moins te permettre de faire des réflexions... Les responsabilités, ce n'est pas pour nous parce qu'en général on est jeune et puis de toute façon, on n'est pas là pour rester 107 ans. On est là pour faire le bouche trou quand il y a besoin de monde. Non, tu ne prends aucune décision, tu donnes encore moins des ordres aux autres salariés parce que là, tu es sûre de ne pas être acceptée. Chacun doit rester à sa place. On ne fait que ce qu'on nous dit, et il ne faut surtout pas faire un truc qu'on ne t'a pas dit de faire même si c'était une bonne idée» (F, 23 ans, licence d'AES, employée de banque en CDI (un an de chômage-intérim comme ouvrière en usine agroalimentaire).*

Parce que le salaire compose un élément essentiel de la reconnaissance sociale au travail, il cristallise les tensions entre permanents et intérimaires : *«La plupart n'aiment pas trop les intérimaires par ce qu'on gagne plus qu'elles pour le même boulot parfois. Alors forcément, ça crée des tensions. Et puis tu'arrives dans un groupe qui est déjà formé donc c'est un peu difficile, surtout au début. Elles ont peur qu'on prenne leur place. Et puis elles n'ont pas l'air de se plaire dans ce qu'elles font. Alors bon, je comprends un peu parce qu'elles font ça toute leur vie contrairement à nous. Pour nous, on prend ça comme quelque chose de passager donc on relativise. ... »* (F, 23 ans, licence d'AES, employée de banque en CDI (un an de chômage-intérim comme ouvrière en usine agroalimentaire). Sur la base d'un malentendu persistant dans la détermination du salaire des uns et des autres <sup>10</sup>, la différence de rémunération alimente les tensions comme si elle attestait d'une reconnaissance différentielle de qualification en renversant «l'ordre des choses», puisque ici les plus jeunes, moins expérimentés, seraient les mieux payés...

### **«Eux» et «nous» : l'habillage de clivages de statuts d'emploi en clivages intergénérationnels**

Face à cette épreuve du déclassement, les jeunes intérimaires ne sont pas sans ressources. Si la «sécurité relative que permet l'appartenance encore à la famille d'origine» (Mauger G., 1998 : 256) offre par exemple une condition objective de résistance au

---

<sup>10</sup> Participent de ce salaire des intérimaires des éléments de rémunération de nature très différente puisqu'à la rémunération ordinaire s'ajoute la prime de précarité (indemnité de fin de mission de 10%) et l'indemnité compensatrice de congés payés. En revanche, pour eux, ni prise en compte d'ancienneté ou de qualification, et encore moins de « salaire continué » (Friot B., 1998) entre deux missions... La « meilleure » paye des intérimaires est donc toute relative !

déclassement, c'est bien du côté des titres et diplômes qu'il faut chercher les facteurs les plus déterminants. La qualification autorise les diplômés à Bac+2 et plus à penser l'intérim comme une solution d'attente. Les bacheliers, sortis de formation initiale par l'échec dans l'enseignement supérieur pour la plupart, sont quant à eux dans un rapport nettement plus contraint à l'intérim et au travail non qualifié (le premier terme étant régulièrement employé comme synonyme du deuxième). À la résignation qui guette potentiellement tout le monde répondent les différentes «manières de faire avec» le déclassement afin de ne pas se laisser entièrement définir par ces statuts de travail occupés.

Concernant des ex-étudiants résidant encore pour la plupart d'entre eux au domicile parental, cette mise à distance possible consiste d'abord à prolonger la logique du job d'été d'étudiant, comme une des stratégies de différenciation possibles. Travailler en usine l'été pour «avoir un peu d'argent» appartient à l'univers des possibles estudiantins. C'est même une configuration légitime en milieu populaire, relevant d'une familiarisation valorisée avec le monde du travail. Le job d'été obéit à d'autres logiques que celle d'une adéquation «formation-emploi» : «*au début je mettais les produits en rayon! N'importe qui peut le faire! On peut faire ça pendant les vacances d'été. il n'y a pas besoin de diplômes pour faire ça*» (F, 22 ans, BTS comptabilité et gestion des entreprises, aide-comptable en intérim, vie maritale). Apparenté au «petit boulot», il doit être «provisoire, purement instrumental, et n'a de sens que par ce qu'on entrevoit derrière et qu'il doit permettre d'atteindre» (Cartron D., Burnod G. et V. Pinto, 2000 : 139). Le processus de construction d'identité d'actif, qui fait qualifier ce mode d'usage de l'emploi intérimaire d'«*intérim d'insertion*» par C. Faure-Guichard, peut s'accommoder dans un premier temps d'un rapport instrumental au travail, a fortiori lorsqu'il est pensé comme bénéficiant d'une compensation monétaire («*l'intérim, ça gagne bien*»<sup>11</sup>); ce faisant il compose un puissant ressort de la mobilisation salariale de cette catégorie de main-d'oeuvre par les agences de travail temporaire.

Dans les premiers temps, le caractère temporaire des missions d'intérim autorise à vivre cette déqualification sur le mode du détachement symbolique. De façon apparemment contradictoire, ce qui permet de rester c'est la possibilité théorique de «*partir quand (on) veut*», de ne pas être «tenu» par un contrat trop prégnant. L'épreuve de l'usine est alors acceptable car provisoire, dans la logique d'une concession pensée comme limitée dans le

---

<sup>11</sup> Régulièrement évoqué comme le principal avantage de l'intérim, le montant de la rémunération se présente implicitement dans les représentations des jeunes diplômés intérimaires comme «paiement compensateur» au travail déqualifié subi, et sans doute aussi comme levier de résistance symbolique à l'identification comme ouvrier non qualifié.

temps («*Bon tu te dis que c'est un mauvais moment à passer*»). En tout premier lieu, la brièveté des missions facilite indéniablement ce processus de «présence-absence» : «*Ce qui me plaît dans l'intérim, c'est le fait qu'on ne travaille pas toujours dans la même usine. Les missions ne durent que quelques jours, quelques semaines. Alors si ça ne te plaît pas, tu sais que tu ne vas pas rester*». (F, 22 ans, BTS Commerce International, quelques missions d'intérim en usine agroalimentaire, au chômage). Cependant le risque réel de relégation sociale se trouve parfois objectivé dans des exemples dont ils cherchent à se convaincre du caractère «accidentel» : «*il y a une fille avec qui je bossais, qui avait une maîtrise d'AES et elle a signé un CDI, en pensant qu'elle pourrait chercher ailleurs entre temps. Et ça fait 2 ans qu'elle est là ! Quand tu as des prêts à rembourser tu n'as pas le choix, je crois*» (F, 23 ans, BTS Assistante de gestion PME-PMI, secrétaire en CDD, missions en conserverie de poissons et nettoyage industriel en début de vie active).

Mais contenir l'assignation sociale à l'usine et au travail déqualifié, c'est aussi, pendant les missions, mettre en oeuvre des processus de distance au rôle et/ou de distanciation avec l'univers de travail - la dureté des conditions d'«accueil» encourageant la prise de distance avec ce monde social. Au processus d'exclusion et de mises à l'écart des uns répond en écho la volonté de non identification des autres. Refuser l'assignation sociale à l'usine, c'est refuser l'assimilation à ceux qui en composent la population ordinaire, en se tenant à distance physiquement ou symboliquement, ou en mettant en oeuvre des processus de démarcation. Au-delà du mot d'ordre affiché de «*faire abstraction des autres*», va se développer la mise en exergue de différences profondes et radicales entre «nous» et «eux». Les deux supports «objectifs» de cette non identification sont l'âge et le diplôme. Spontanément mobilisé, le clivage générationnel «jeunes/vieux» qui requalifie fréquemment la segmentation «intérimaires/permanents» sert à soutenir ce processus de mise à distance du monde de l'usine en le «naturalisant»; la jeunesse apparaissant comme ressource de démarcation radicale.

Facilité en cela par les conditions structurelles d'entrée dans le collectif de travail, un registre de mise à distance consiste à se réapproprier la désignation de leur activité professionnelle par référence au statut d'emploi en lieu et place du statut de travail y compris sous l'angle limite d'une réappropriation du stigmat. Être un «*(Man)Power Ranger*», c'est d'abord et avant tout ne pas être ouvrier et donc pas COMME eux....

Dans cette configuration, la figure du permanent peut composer une figure repoussoir. L'exemple paroxystique d'une première mission d'intérim en abattoir industriel vient exacerber la tension entre aspiration et situation de fait des «malgré eux» du monde industriel. Elle engendre des mises à distance flirtant avec le racisme de classe : *«la plupart des gens qui travaillent là-bas , c'est quand même pas des gens que tu fréquentes en général. (c'est-à-dire ?) C'est-à-dire, c'est des gens un peu bêtes, des gens qui ne peuvent pas travailler ailleurs... Il y en avait d'autres qui étaient là, tu ne tiens pas une discussion. Par exemple C. (collègue de travail permanente) parlait de son copain. Bon un peu ça va, mais tout le temps, c'est quand même pénible à force... Pour arriver là où on était, on devait passer par la zone de réfrigération... Tu as les chaînes où il n'y a que des mecs et je te jure à chaque fois que je devais passer par là toute seule... C'est limite s'ils ne sifflaient pas ou en tout cas ils te voyaient arriver et donc tu te faisais mater. Il y en avait même un qui m'avait dit je voudrais bien t'embrasser (rires)... J'étais là «Mon dieu! » et je me cassais, tout juste si ce n'était pas en courant! T'imagines! C'est un monde de fous. Tu as l'impression de te retrouver ailleurs! Ils sont tous tarés! »* (F, 24 ans, maîtrise d'AES, employé administratif en CDD dans une coopérative agricole). Le refus de la «contamination» par l'univers de travail qui «colle à la peau» bien au-delà du temps de subordination salariale donne lieu à des interprétations en termes de naturalisation des dispositions : *«Le pire, c'est l'odeur : après trois douches tu pue toujours autant. Je ne sais pas comment elles font»* (F, 23 ans, BTS Assistante de gestion PME-PMI, secrétaire en CDD (missions en conserverie de poissons et nettoyage industriel en début de vie active). Sous entendu : «les ouvrières permanentes supportent quelque chose que je ne pourrai viscéralement pas supporter, donc ce n'est pas un boulot pour moi».

L'identité virtuelle conférée par le titre peut contribuer diversement à «tenir à distance» l'assignation au monde de l'usine et à l'identité d'ouvrier non qualifié. Ainsi la résistance symbolique au déclassé peut prendre par exemple la forme d'un CV «à double détente» en quelque sorte : *«J'ai expliqué mon cas au chef. J'ai dit que je cherchais du boulot en tant que technicien qualité et environnement... L'intérim, ça peut déboucher sur du boulot aussi. En manutention, ils peuvent te proposer un CDI, des trucs comme ça. Mais moi, tu vois, là en arrivant dans la boîte, la première ou la deuxième semaine, j'amenais mon CV avec une lettre de motivation et je leur disais : je cherche du boulot dans tel domaine. Comme cela s'ils ont besoin de monde en environnement qualité, et bien ils savent que je suis dans la boîte. On ne sait jamais. Là chez P., j'ai amené mon CV et ma lettre de motivation cette semaine, disant que je cherche du boulot en tant que technicien qualité, environnement, hygiène et sécurité et*

*apparemment le CV a fait le tour de la boîte et il est arrivé dans les mains de la responsable qualité qui l'a trouvé très bon mon CV. J'ai entendu dire qu'ils cherchaient du monde dans ce domaine, donc je croise les doigts! C'est un avantage aussi d'être dans la boîte. Tu peux discuter avec les chefs et ils apprennent à te connaître»* (H, 24 ans, DUT de biologie appliquée en Agro-alimentaire + un an de spécialité en «environnement», ouvrier intérimaire en agroalimentaire). Au-delà de sa fonction habituelle, le CV vient ici contribuer à contenir la non-réduction de l'identité sociale au statut de manutentionnaire occupé.

Le même interviewé développe un deuxième exemple d'une autre manière de mettre à distance le poste déqualifié en se projetant dans un poste d'encadrement à venir et en donnant à sa participation laborieuse actuelle le sens d'une observation compréhensive de la condition de personnel exécutant : *«bon, là aussi je vois comment ça se passe le travail à l'usine. Si un jour, je suis un plus haut gradé, je serais plus compréhensif envers les employés. Parce que tu as des chefs qui n'ont jamais fait de boulot en usine ils ne savent pas ce que c'est»*. Participer tout en observant c'est effectivement ne pas réduire sa présence à une simple participation.

Ce processus de distanciation peut d'ailleurs exceptionnellement se voir soutenu de manière ambivalente par les permanents eux-mêmes. La reconnaissance par autrui d'une différence essentielle entre eux et nous peut osciller entre une volonté de réduire la concurrence en poussant dehors les intérimaires et une sortie de l'usine «par procuration» pour les permanent(e)s qui viennent souligner le rôle prépondérant du diplôme et accentuer en écho une frontière essentielle entre ces deux statuts d'emploi du personnel : *«Les filles te disent : tu as des diplômes, faut pas rester là ! » Elles, elles n'ont pas le choix : elles sont là parce qu'elles n'ont pas de diplômes et qu'elles ne peuvent pas trouver autre chose»* (F, 23 ans, BTS Assistante de gestion PME-PMI, secrétaire en CDD (missions en conserverie de poissons et nettoyage industriel en début de vie active).

Dans cette logique, le refus de «signer en usine» constitue donc un événement majeur du processus de distanciation : *«A W. (usine agroalimentaire) quand tu travailles bien, tu es pris en CDD puis en CDI. On me l'a proposé, j'ai refusé, mais je suis quand même gardé puisqu'on m'a dit que je travaillais bien. (Pourquoi as-tu refusé ?) Parce que j'ai des entretiens en même temps et si je suis pris parce que le boulot m'intéresse, je serais obligé d'avoir un préavis d'un mois si je suis en CDD ou en CDI, alors que si je suis en intérim, je peux arrêter quand je veux. Par exemple, demain, j'ai un entretien à la B. (compagnie de transport maritime), et s'ils me disent que la semaine prochaine on a besoin de moi, avec un*

*CDD je serai obligé de refuser à cause du préavis»* (H, 24 ans, BTS Comptabilité-Gestion, ouvrier intérimaire dans l'agroalimentaire).

Cependant mettre à distance «l'usine» n'est possible que dans une perspective de «carrière» rendue probable par la détention du titre et confortée par la reconduction des missions. La faible reconduction des missions et l'absence de sens (c'est-à-dire de montée en qualification dans l'enchaînement des missions) dans la carrière intérimaire interroge alors le sens des investissements scolaires et universitaires antérieurs. Ces conditions requises (condition nécessaire du titre + condition suffisante d'une reconduction des missions) autorisent alors à la marge une instrumentalisation possible de l'emploi intérimaire dans une logique d'attente. Dans ce sas entre l'école et l'emploi stable où se réalise cet ajustement des dispositions et des positions et ce passage de l'identité virtuelle à l'identité possible, le «provisoire qui dure» questionne le sens de l'épreuve. Cette période est une zone de turbulences qui met à l'épreuve les ressources de résistance au déclassement. Le support du diplôme est une ressource qui peut rapidement se dévaluer si elle ne se trouve pas validée et renforcée par une amorce de mobilité professionnelle ascendante. Si «la jeunesse peut être définie comme une période de différenciation de cet ajustement, qui n'est pas encore fait, des dispositions et des positions» (Mauger G., 1998 : 257), elle ne constitue une ressource pleinement efficace qu'armée de ressources scolaires suffisantes (Papinot C., 2007).

### **En guise de conclusion**

Si dans les espaces de travail, des solidarités naissent d'une commune condition et d'une subordination partagée (Castel R., 2003), la coexistence dans un même espace de travail sur des postes identiques de ces statuts d'emploi distincts, dans des modalités d'accès elles-mêmes plurielles en fonction des trajectoires, affectent les conditions d'émergence des solidarités au travail et fragilisent les dynamiques syndicales. Le développement de l'intérim repose sur une logique tacite de mise en concurrence de travailleurs à statuts différents. Le clivage générationnel «jeunes/vieux» qui requalifie la segmentation intérimaires/permanents «naturalise» et soutient un processus de mise à distance du monde des permanents de l'usine tout en affectant les dynamiques de résistances collectives transversales, mais aussi les coopérations productives. Les uns et les autres sont pris dans une spirale de dévalorisation réciproque qui freine les capacités d'action collective du groupe. À la crainte des permanents

pour leur emploi répond l'amertume des intérimaires déclassés. Le souhait de ces derniers de n'être que de passage dans l'usine renforce les postures d'évitement et de mise à distance et constitue un obstacle à la reconnaissance d'une condition de subordination partagée. Investi comme «boulot de jeune» le souci d'en sortir prime sur celui d'en améliorer les conditions... Sans doute faut-il que le travail fasse enjeu pour que puisse naître le sentiment d'appartenance à une communauté de destin et les possibilités de construction de rapports de force qui transcendent les différents statuts d'emploi des personnels d'exécution.

## RÉFÉRENCES

Bernier J., 2007, «Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes», Bourdon S. et Vultur M. (éd.), *Les jeunes et le travail*, Les éditions de l'IQRC/Presses de l'Université Laval, Québec, pp. 246-258.

Cartron D., Burnod G. et V. Pinto, 2000, «Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un «petit boulot»», *Travail et Emploi* n°83, 137-156.

Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.

Castel R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil/La république des idées.

CEREQ, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2001*, 2005, 92p.

Coste C., 1999, «Intérimaire : une place à part ? », *Territoires du Travail*, n° 4, pp. 115-121.

DARES *Premières informations Synthèses*. 2006 « L'intérim continue de progresser en 2005 », n° 32.1, 4 p.

De Nanteuil M., 2002, «Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité», *Travail et emploi*, n°89, 65-80.

Faguer J.P., 1999, «Pour une histoire de la précarité : transformation des emplois précaires et des modes de management», *La lettre du C.E.E.*, n°57, pp. 1-10.

Faure-Guichard C., 1999, «Les salariés intérimaires, trajectoires et identités», *Travail et emploi*, n°78, 1-20.

Fondeur Y. et Lefresne F., 2000, «Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe ? », *Travail et Emploi* , n°83, 115-136.

Friot B., 1998, *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute.

Gautié, J., 2003,« Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages* n° 59, CEE.

Givord P., 2006, «L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004», *INSEE Première* n° 1061, janvier 2006, 4 p.

Gorgeu A. et Mathieu R., 2000, «Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile», *Travail et Emploi* , n°84, 75-94.

Kérouanton M.H., 1999, «Beaucoup de jeunes parmi les chômeurs bretons, mais des emplois de courte durée en attendant», *Octant* n°76, INSEE, 29-32.

Maruani M., 1989, «Statut social et modes d'emplois», *Revue Française de Sociologie*, n°30 (1), 31-39.

Mauger G., 1998, «Peur de s'insérer, peur de ne pas s'insérer», Charlot B. et Glasman D. (Ed.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* PUF, Paris, pp. 255-259.

Merle P., 2001, «Titres scolaires et difficultés de l'insertion professionnelle», Del Sol M., Eydoux A., Gouzien A., Merle P., Turquet P. (éd.), *Nouvelles dimensions de la précarité*, PUR, Rennes, pp. 67-79.

Nauze-Fichet, E. et Tomasini, M., 2002, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique* n° 354, p. 21-48.

Papinot C., 2005, «Quelles frontières à la subordination salariale ? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France», *Lien social et Politiques* n°54, pp. 163-172.

- 2006a, «Le rapport à l'intérim des jeunes diplômés : petits arrangements avec le déclassement », *Regards sociologiques* n° 32, pp 47-58.

- 2006b, « Dépendance juvénile et mobilisation productive. Contributions privées à la prospérité économique de l'intérim », dans G. Lazuech et P. Maulévrier (éd.), *Contributions à une sociologie des conduites économiques*, L'Harmattan, pp 107-123.

- 2007, « Précarités d'insertion professionnelle et prolongement de la jeunesse l'exemple français », in M. Bock (éd.), *La jeunesse au Canada français. Formation, mouvements et identité*, Ottawa, Presses de l'université d'Ottawa, pp. 25-36 (sous presse).
- Papinot C. et Pouliquen C., 2005, « Sous-traitance globale et recomposition du travail dans la construction navale militaire », in S. Boutillier (éd.), *Travail et entreprise. Règles libérales et « global management »*, L'Harmattan, pp. 89-108.
- Pialoux M., 1979, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°26-27, pp. 19-47.
- Rose J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris.