

Quelles frontières à la subordination salariale ? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

What are the boundaries of the wage relation ? Patterns of spill-over and self-protection among young French temporary employees

Christian Papinot

Number 54, Fall 2005

Temporalités. Le temps : un enjeu social et politique

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/012868ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/012868ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

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*, (54), 163–172.
<https://doi.org/10.7202/012868ar>

Article abstract

In the contemporary break-up of the wage-earning society, the boundaries of working time provide a good entry point for analysing changes in the wage relation. The multiple and short-term jobs characteristic of temporary employment make the boundaries between employment and unemployment fuzzy and permeable, and also render difficult the links among different uses of time. This article examines the ways young graduates experience such flexibility in their working hours and its spill-over effects. It also uncovers “distancing” strategies that create barriers to such effects. Both clarify certain aspects of current transformations of the wage relation.

Quelles frontières à la subordination salariale ?

Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

Christian Papinot

Le développement de la rationalisation productive corrélatrice de l'industrialisation a contribué à organiser et à définir les rythmes collectifs sur l'alternance de temps libres et de temps contraints. « Avec la diffusion du modèle taylorien se généralise un temps de travail planifié, découpé, borné, contrôlé et qui se veut étanche aux autres temps sociaux » (Gadéa et Lallement, 1999 : 102). Ce temps de travail, mesurable et contrôlable, du salariat moderne s'est construit dans une relation d'opposition et de contraste comme le temps dominant et déterminant les autres temps sociaux rassemblés dans la catégorie par défaut du « hors travail » (Lallement, 2003 : 33). Le cloisonnement des temps professionnels et privés s'est progressivement imposé comme une norme.

Dans le contexte actuel de vulnérabilité salariale croissante, la question des frontières du temps de travail semble un bon analyseur des

transformations de la subordination salariale tant la référence au temps de travail a été instituée en mesure de la contribution salariale et « bornage de l'emprise patronale sur la vie du salarié » (Supiot, 1999 : 96).

Si l'analyse des manières de vivre « l'épreuve du chômage » (Schnapper, 1980) met en évidence que fin de semaine et vacances n'ont de place et de sens qu'en contrepoint des temps contraints de l'activité laborieuse, le temps de la privation d'emploi constitue un temps plus « confisqué » que « libéré » (Ratouis, 1993) par l'hétéronomie qui le caractérise. Bien que la qualification de « demandeurs d'emploi » fasse accéder à un statut social, celui de travailleur privé d'emploi, ce statut social dérivé de l'emploi, est dévalorisé et place son titulaire dans une posture de dépendance à l'égard des institutions de tutelle. Le temps du chômeur est ainsi un temps soumis à diverses injonctions explicites et

implicites, depuis les exigences des institutions jusqu'aux pressions plus diffuses des normes sociales.

Qu'en est-il de l'intérim ? Le contrat de mise à disposition par une agence de travail temporaire cumule les écarts par rapport au modèle salarial (identification ambiguë de l'employeur, mise à disposition temporaire, discontinuité des missions...). La discontinuité et la brièveté des missions font de l'expérience de l'intérim une participation en « pointillé » au monde du travail¹ et rendent plus floue et perméable la frontière entre chômage et activité, et par là même plus problématique l'articulation des temps sociaux.

À partir d'une recherche qualitative auprès de jeunes diplômés contraints de recourir à l'intérim au début de leur vie active², on se propose de rendre compte des manières dont ils vivent cette flexibilisation des temps de travail. Dans une pre-

Quelles frontières à la subordination salariale? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

164

mière partie, nous rendrons compte du contexte de l'accès à l'emploi des jeunes, de la construction sociale de l'emploi intérimaire comme «emploi de jeunes» et du rapport des jeunes diplômés à ces emplois intérimaires. Puis nous exposerons les logiques de débordement du temps de travail auxquelles les expose l'entrée dans la condition intérimaire et, dans une troisième partie, nous identifierons quelques stratégies de distanciation susceptibles de les endiguer. Au-delà de cet exemple singulier, la porosité des frontières des temps de travail et hors travail qui caractérise ces débuts de vie active permet d'interroger le postulat dominant des vases communicants entre temps de travail et temps libre. De ce fait, elle offre un éclairage sur certains aspects des transformations actuelles de la subordination salariale.

Construction sociale de l'emploi intérimaire comme «emploi de jeunes»

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, 1998: 55), c'est-à-dire à légitimer et à normaliser comme «emplois de jeunes» des conditions d'emploi et de travail dégradées par rapport aux normes de l'emploi typique du Contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein.

En 1979, M. Pialoux avait fait œuvre de pionnier en décrivant le processus qui contraignait des jeunes de milieu populaire à utiliser l'intérim. On a assisté depuis au développement et à la banalisation de cette forme atypique d'emploi, mais aussi à une sélectivité plus grande sur ce marché du travail en fonction, notamment, du niveau de formation (Gorgeu et Mathieu, 2000). Aussi, même s'ils sont encore minoritaires dans la population des intérimaires, il n'est plus rare d'y trouver de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur³.

Rendre compte des modes d'usage de l'intérim par les jeunes diplômés engage à exposer préalablement les modes d'usage d'une main-d'œuvre par le marché intérimaire dans une problématique d'ajustement dialectique entre caractéristiques de la main-d'œuvre et processus de mise au travail. On peut rappeler, avec J. Rose, trois dimensions structurelles du marché du travail qui pèsent de façon déterminante sur l'insertion professionnelle des jeunes: «l'ampleur du chômage réduit les perspectives de négociation et contraint à accepter des types d'emplois, des statuts et des rémunérations très éloignés des projets personnels; les pratiques des entreprises imposent des critères de sélectivité et des formes de déclassement qui limitent les marges de décision; les politiques publiques définissent des statuts et stigmatisent des populations, ce qui réduit d'autant

leur degré d'autonomie» (Rose, 1998: 73).

Dans ce contexte, comme l'ont montré Cartron, Burnod et Pinto (2000) à propos de la main-d'œuvre étudiante travaillant en *fast-food*, dans la continuité du travail de Balasz et Faguer (Faguer, 1999), les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices trouvent dans la mobilisation de cette main-d'œuvre singulière:

— les traditionnels avantages sociaux de la jeunesse, à qui l'on peut tout faire parce qu'elle est censée «ne rien savoir faire» de spécifique, et envers qui l'exercice de l'autorité s'appuie sur l'ordre des choses (ici, l'ordre des âges);

— une population flexible relativement disponible;

— 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», en tout cas longuement scolarisés, ce qui induit des dispositions spécifiques, en termes de présentation de soi ou de rapport à l'autorité; et

— une main-d'œuvre peu revendicative.

S'il permet d'échapper aux dispositifs de «discrimination positive-stigmatisation sociale» des mesures «jeunes» (Friot, 1999: 39), l'accès à l'intérim se réalise cependant dans l'évidence partagée du «handicap d'être jeune» sur le marché du travail. La fin des années 1970 a constitué à cet égard une période de basculement dans les représentations de la jeunesse au travail en France: de la jeunesse symbole de renouvellement et d'innovation à la marque d'inadaptation (Lichtenberger, 1997).

Cette idée d'un «déficit naturel» de la jeunesse sur le marché du travail se trouve très intériorisée par les jeunes diplômés interviewés à travers la déclinaison récurrente d'un manque d'expérience qu'ils jugent rédhibitoire. Dans un environnement où le travail reste un «univers à conquérir», «ne pas stagner au chômage» compose l'objectif premier. Particulièrement concernés par les transformations récentes de la relation entre le titre et l'emploi (Merle, 2001: 75), les jeunes intérimaires, bacheliers et diplômés de l'enseignement supérieur court, font quasiment tous l'expérience du déclassement⁴ pendant leurs missions d'intérim. Au-delà de la dimension instrumentale et matérielle, c'est la dimension symbolique du rapport au travail qui pose problème. Les premiers emplois proposés sont 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 distribution⁵...

Si l'accès au marché du travail par le biais de l'intérim représente dans tous les cas un choix par défaut, une «acceptation contrainte» (De Nanteuil, 2002), s'est progressivement normalisée et banalisée l'idée de l'emploi intérimaire comme «emploi de jeune»⁶, c'est-à-dire un emploi précaire, déclassé mais «temporairement acceptable» faute de mieux. Ce n'est pas un «vrai travail», selon l'expression récurrente employée par les jeunes 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 en tant que substitut à un véritable

emploi peut présenter quelques avantages. Cependant, ce ne sont des avantages que parce qu'ils sont provisoires dans cette phase d'insertion professionnelle. L'intérim contribue ainsi à construire son identité d'actif avant de pouvoir accéder à un poste plus conforme à ses aspirations. 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, c'est la possibilité théorique de «partir quand (on) veut», de ne pas être «tenu» par un contrat trop contraignant, qui permet de rester. L'épreuve de l'usine est alors acceptable car provisoire, dans la logique d'une concession 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 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, Burnod et Pinto, 2000: 139).

Condition intérimaire et logiques de débordement du temps de travail

Le travail intérimaire se caractérise par la relation triangulaire entre l'agence de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié en mission, et par la dichotomie relation d'emploi et relation de travail (Glaymann, 2005). Malgré la variété des significations du recours à l'intérim, on peut définir la condition intérimaire, c'est-à-dire les traits communs qui découlent d'une confrontation aux mêmes exigences du marché du travail intérimaire, les comportements et les attitudes expli-

citement ou implicitement exigés, par les caractéristiques de délégation provisoire d'un personnel disponible, adaptable et docile, en un mot, «motivé».

«Gagner» sa première mission — événement déterminant aux dires de tous — relève chez les jeunes diplômés interrogés de la reconnaissance, voire de la «récompense», de leur «motivation»; c'est le terme qui revient de manière emblématique comme une des clefs d'accès à l'emploi. Conformément aux prescriptions du nouveau management (Boltanski et Chiapello, 1999: 93-153), l'implication productive érigée en motivation personnelle compose le critère subjectif de sélection implicite dans les processus de recrutement (Cartier, 2001) et relègue au second plan celui de la qualification. Si les modes de sélection principaux relèvent d'évaluations en situation de travail pendant les missions (par le biais du critère commercial: «Est-ce que l'entreprise cliente est satisfaite de la prestation de travail fournie?»), il faut d'abord pouvoir accéder aux missions.

Entrer en «disponibilité»

L'activité des intérimaires est marquée par la discontinuité (en moyenne 5,4 missions en 1997) et la brièveté des missions (la durée moyenne d'une mission n'excède pas deux semaines, ce qui représente en moyenne moins de trois mois à temps plein par année [Jourdain, 1999]). La conjugaison des deux fait 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.

Titulaire d'un baccalauréat⁷ général, Laurent a «décroché» de l'enseignement supérieur au cours de sa

Quelles frontières à la subordination salariale? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

166

première année en faculté de droit. Magasinier en CDI dans la grande distribution au moment de l'entretien, il décrit ainsi son entrée sur le marché intérimaire: «Je pensais au début qu'ils allaient me proposer du travail le jour même ou le lendemain, au pire le surlendemain. En plus, comme j'étais inscrit dans quatre boîtes, je pensais avoir fait le nécessaire pour travailler rapidement. Mais rien! J'attendais pourtant à la maison près du téléphone, car en m'inscrivant ils m'avaient dit qu'ils pouvaient m'appeler à tout moment de la journée, par exemple qu'ils pouvaient m'appeler à midi pour aller travailler à 14 h. En milieu de semaine, je suis donc allé faire le tour des agences, car ils m'avaient dit également que si je passais devant il fallait venir les voir. Mais je n'avais pas eu plus de chance. J'ai dû attendre une semaine avant d'avoir ma première mission. Ils m'ont appelé un lundi matin vers 8 h pour que j'aille travailler chez S (abattoir industriel) pour 10 h».

Si, en définitive, Laurent a décroché rapidement sa première mission, c'est loin d'être la règle générale. La procédure la plus courante consiste à réitérer sa demande d'emploi de manière régulière et continue, *a for-*

tiori pour les premières missions. Les propos de Laurent condensent l'essentiel des dispositions requises.

Après la première démarche nécessaire d'inscription comme candidat à l'intérim auprès de l'agence, la question, en quelque sorte, d'une «entrée en disponibilité» devient d'emblée une condition d'obtention de missions. L'acceptation de cette condition de disponibilité est intériorisée comme indissociable de l'entrée sur ce marché du travail:

— Tu ne sais jamais trop quand tu vas travailler. Tu dois toujours être disponible si tu veux travailler. Ils peuvent t'appeler n'importe quand. [*Cela ne te dérange pas trop le fait qu'il faut que tu sois disponible immédiatement?*] Pas vraiment. Parce que je cherchais. J'avais envie de travailler. J'étais prêt à bosser. Donc on m'appelait, hop! Mais tu ne peux pas trop faire de projets. C'est comme ça quand on est intérimaire... Si on t'appelle, hop! il faut aller bosser tout de suite, donc tu n'as pas le choix (H., 24 ans, ouvrier non qualifié en intérim, DUT⁸ industriel).

Si les exigences sont variables d'une agence à l'autre, disponibilité immédiate et promptitude d'intervention composent les conditions minimales requises d'une main-d'œuvre flexible.

À cause de ces modalités d'accès et d'exercice de l'activité professionnelle, les temps intermédiaires entre deux missions deviennent du temps «en creux», peu planifiable ni organisable. Les intérimaires interviewés éprouvent de grandes difficultés à les définir positivement et donc à leur dédier quelque activité organisée que ce soit: «Des fois, j'ai des creux d'une semaine car l'agence d'intérim m'a dit qu'il n'y avait plus de boulot» (H., 23 ans, ouvrier non qualifié en intérim

depuis deux ans dans la même entreprise agroalimentaire, bac professionnel). Dans la gestion flexible d'une main-d'œuvre devenue variable d'ajustement, le temps subi de l'interruption d'activité a peine à composer du temps pour soi tant il s'affirme d'abord et avant tout comme du temps en creux des périodes travaillées.

Ces temps confisqués, en attente de mission, sont des temps suspendus aux décisions de l'agence, à un hypothétique coup de téléphone, décidés et planifiés par d'autres et sur lesquels le «chômeur-intérimaire» exerce une souveraineté limitée. Sans être du temps de travail, ce n'est pas non plus du temps libéré pouvant s'inscrire pleinement et positivement dans un emploi du temps. Ils s'offrent trop faiblement comme moments de ressourcement et de desserrement des contraintes: «Même entre deux missions, on n'a pas l'impression d'être en vacances. Il faut être disponible. On attend une nouvelle mission dans l'incertitude de ce qui va arriver le jour d'après» (H, 26 ans, au chômage, BTS⁹ tertiaire, autonomie résidentielle, vie maritale avec une infirmière). L'impossibilité de se soustraire à cette exigence de disponibilité fait que le temps «volé» à cette attente complètement assujettie au coup de téléphone de l'agence est un temps inquiet, parfois même un temps coupable lorsque, par exemple, le portable est coupé lors d'une séance de cinéma et que l'agence appelle précisément à ce moment.

Ces temps de l'attente et de l'incertitude sont aussi des temps sous tension tant toute journée sans appel téléphonique est une journée «perdue» à double titre: journée sans revenu d'abord, qui accroît la tension

engendrée par le manque à gagner, et ensuite journée qui voit grandir le doute sur ses capacités personnelles à «décrocher» un emploi. Sous tension aussi car à l'incertitude de l'appel s'ajoute l'appréhension de la mission proposée, comme le précise Laurent: «Tu appréhendes un peu quand ils t'appellent car tu ne sais pas trop ce que tu vas faire, à part que c'est sûrement pour du travail qui ne demande aucune qualification et que ça va être dur».

À l'analyse, l'attente de mission se révèle un temps hybride, «entre deux». Si ce n'est pas du temps de travail au sens strict du terme, c'est clairement cependant un «temps dédié au travail» à cause de la mobilisation exigée et parfois explicitement reconnue: «En fait, j'ai vraiment fait que bosser pendant toute la période. J'étais totalement disponible. J'attendais les coups de fil [...] En plus, l'été, c'est chiant, on ne peut jamais rien prévoir. Mais bon moi j'étais très motivée donc j'ai tout donné pour l'intérim» (F., 23 ans, comptable en CDI, BTS tertiaire).

L'invitation au «pointage»: faire la démonstration de sa disponibilité

Il apparaît rapidement que le dépôt initial de candidature constitue une condition nécessaire mais non suffisante. La disponibilité doit être «démontrée» de façon variable et continue, des coups de téléphone à l'agence jusqu'aux déplacements réguliers. La qualité de demandeur d'emploi ne suffit pas à devenir «candidat» potentiel à l'obtention de missions. On ne le devient bien souvent que par répétitions successives: «J'allais le matin, en général vers dix heures, j'allais me présenter, je demandais s'il y avait du boulot.

Mais le fait d'aller à l'agence ça montre que tu as envie de bosser [...] c'est toujours un plus [...] j'allais quand même à X, j'allais tous les deux jours à peu près, le matin, j'allais dire que j'étais toujours là» (F., 23 ans, employée en CDI, DUT tertiaire). Les jeunes «chômeurs-intérimaires» expriment l'idée d'une durée de péremption de candidature assez brève si elle ne fait l'objet d'une réactualisation fréquente, voire, de façon «optimale», quotidienne et matinale.

S'il s'agit logiquement de se rendre en personne et régulièrement à l'agence pour s'enquérir d'annonces d'offres de missions exposées en vitrine ou disponibles au comptoir, il s'agit aussi, de manière moins «logique», d'inscrire son nom dans un «cahier de présence» qui, sous couvert de réaffirmer sa candidature, s'apparente à du pointage à peine voilé. Le déplacement à l'agence apparaît donc en partie déconnecté de la recherche effective d'emploi et vaut confirmation d'une «envie de bosser» à renouveler régulièrement. Le déplacement à l'agence ne fait pas partie des injonctions explicites. S'il s'agit plutôt d'«invitations» «à passer quand on veut», l'absence d'alternative réelle apparaît cependant assez clairement: «Il faut que tu ailles voir régulièrement. Tu as un cahier de présence. Donc tu notes à chaque fois que tu viens et s'ils ont quelque chose pour toi, ils t'appellent. Donc, si tu ne vas pas régulièrement voir, si tu ne notes jamais ton nom sur le cahier, ils ne t'appelleront pas» (F., 22 ans, en reprise d'étude, DUT tertiaire). Faire la démonstration de sa disponibilité, c'est faire la démonstration de ses «bonnes» dispositions à l'obéissance. La fréquence de passage est laissée à l'appréciation de chacun,

mais l'assiduité est assez vite décodée comme un critère de sélection des candidatures. L'intériorisation de la contrainte est donc assortie chez certains d'une adhésion aux arguments de l'agence, qui lie fréquence de passage et degré de motivation: «Quand je me suis inscrite chez Y, il fallait que je passe [...] quand je voulais à l'agence et là il y avait un cahier sur lequel on indiquait nom-prénom, si on a un véhicule ou non et on devait signer la feuille. Donc, là, moi je passais deux jours par semaine. Une fois que l'on ne passait plus en fait, que l'on ne marquait plus rien sur le cahier, ben ça montrait que l'on n'était plus motivé. Et donc si l'entreprise, euh, la boîte d'intérim avait quelque chose à nous proposer, ils ne nous appelaient pas» (F., 24 ans, comptable en CDD, maîtrise d'AES).

Si les candidats acceptent la contrainte de «pointage» afin d'informer en «temps réel» qu'ils sont «libre(s) pour travailler», qu'ils la considèrent comme une des règles d'une gestion en «juste à temps» de la main-d'œuvre, nombre d'entre eux cherchent à créer les conditions d'une familiarisation, voire d'une connivence, avec le personnel de l'agence. Cette réponse aux sollicitations implicites de l'agence est réappropriée comme une nécessité de se «faire connaître» et d'entretenir de bonnes relations avec l'agence: «Quand tu es en intérim, il faut que tu passes dans les agences toutes les semaines, au moins une fois par semaine pour te faire connaître, pour qu'ils se rappellent de ta tête en fait, quoi» (F., 26 ans, au chômage, niveau BTS tertiaire, autonomie résidentielle, vie maritale avec un mécanicien en CDD).

Quelles frontières à la subordination salariale? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

168

Que le cahier de présence serve ou non d'outil de sélection, il contribue à inscrire les candidats en position de sollicitation de travail ainsi qu'à construire et à matérialiser un temps intermédiaire, un sas infra-productif de «pré-travail» en quelque sorte, dédié au travail et non rémunéré mais dont la rétribution escomptée est l'accès à l'emploi. Ces démarches étant laissées à l'appréciation de chacun, les demandeurs se retrouvent dans des postures de servitude volontaire.

Une gestion en «juste à temps» de la main-d'œuvre

Une gestion en «juste à temps» de la main-d'œuvre, dans le cas d'activités peu spécialisées, suppose une allocation de la force de travail calculée au plus près des besoins immédiats de l'entreprise: «À M., tu ne connais que la veille tes heures pour le lendemain, donc t'évites de prévoir. Tu sais que tu auras ton samedi et ton dimanche, donc le reste tu ne prévois pas» (F., 22 ans, ouvrière non qualifiée en intérim, bac général). Les fins de mission sont fréquemment signifiées à l'intéressé au dernier moment (le vendredi soir pour la semaine suivante) et l'activité dans la même entreprise se décline fréquemment en une succession de contrats à la

semaine qui se reconduisent au coup par coup, combinant intensification productive et pression sur les salariés, toujours suspendus à la menace de «se faire virer du jour au lendemain». Ainsi, les compromis sociaux implicites qui régissent la relation salariale et l'échange contribution-rétribution intègrent les mouvements dans l'emploi: «Il est très rare de se voir remercié pour le travail effectué. C'est lorsqu'on nous rappelle pour une nouvelle mission dans une même entreprise ou un même service que l'on peut se dire que l'on a été apprécié et que l'on a fait correctement son travail» (H., 24 ans, ouvrier en intérim, DUT tertiaire).

Dans ce mode d'allocation de la force de travail, l'engagement effectif dans l'emploi précède souvent de peu le début de l'exécution de la tâche; dans certains cas, marginaux il est vrai mais révélateurs cependant d'une conception de la main-d'œuvre, la convocation téléphonique pour une mission n'équivaut pas à un engagement de travail: «Une fois, on m'a téléphoné pour aller travailler très tôt le matin. Mais la gentille mademoiselle à l'agence s'est trompée. Elle avait fait prévenir deux personnes au lieu d'une, donc j'ai dû rentrer chez moi!» (H., 26 ans, employé en CDD à mi-temps, Bac général). Les «erreurs» de gestion du personnel sont externalisées et reportées sur les candidats à l'intérim: mobilisation matérielle et subjective pour se rendre sur les lieux de la mission, temps de trajet non rémunéré... Autre exemple de temps confisqué.

On assiste, dans le cadre de cette relation d'emploi, à un déplacement de curseur des normes de la relation salariale. Ainsi, le souci du respect du droit du travail en matière d'horaires

de travail devient une revendication excessive pour Jean: «L'entreprise où je fais les livraisons ne respecte pas très bien son contrat. En fait, on a un contrat établi sur 35 heures. Pour les livraisons, il est bien souvent difficile de faire 35 heures dans sa semaine, à moins de rouler très très vite. C'est difficile d'aller redire quelque chose dans une boîte qui peut nous donner une semaine, deux semaines, trois semaines de boulot en plus... et donc de jouer les révolutionnaires. Quand c'est une boîte qui m'intéresse, j'évite de faire des réclamations. En plus, tous les employés font plus de huit heures dans leur journée et s'il me prenait l'envie de faire juste le temps de travail pour lequel je suis payé, alors je me retrouverais bloqué, car je n'aurais pas le temps de faire toutes mes livraisons» (H., 26 ans, employé en CDD à mi-temps, bac général). L'espoir d'une reconduction de mission est au prix d'un débordement du temps de travail et des heures supplémentaires non payées.

«Faire avec»: petites tentatives d'endiguement

Avec «uniquement [s]on bac en poche», la préoccupation principale de Jean est d'échapper à l'usine. Ses débuts de vie active un peu chahutés, ponctués de plusieurs missions d'ouvrier dans l'agroalimentaire, l'ont amené à envisager comme «acceptable» un emploi stabilisé dans cette entreprise de livraison «qui ne respecte pas bien son contrat» mais où les conditions de travail n'ont rien de comparable avec les cadences du froid en abattoir industriel. Ce sont les espoirs de stabilisation, de «promotions» ou, dans une moindre mesure, de reconduction de mission qui font accepter ou tolérer l'empiétement du temps de travail ainsi que

le surinvestissement au travail. Et c'est dans cet ajustement entre les aspirations et les chances que se régulent les comportements au travail et s'élaborent les stratégies de résistance ou de non-résistance au débordement du temps de travail.

Dans un marché du travail tendu, les jeunes «chômeurs-intérimaires» se présentent avec des dispositions différentes suivant leurs formations, leur parcours initial, leur histoire et situation personnelles et familiales, etc., pour faire face aux contraintes de la condition intérimaire. Partant, l'«empiétement» sur le temps hors travail varie d'un jeune actif à l'autre. La question de l'inscription dans le «cercle vertueux de la fidélité intérimaire» (Faure-Guichard et Fournier, 2001: 34) se joue dans les intervalles entre les missions par la mise en œuvre d'un «code de bonne conduite du bon intérimaire» (Turquet, 2001: 183). Toutefois, l'analyse des marges de manœuvre conquises par certains laisse apparaître des petites «stratégies d'endiguement» (Metzger et Cléach, 2004: 448) des temps de travail.

En premier lieu, ces capacités d'endiguement ne se présentent pas de la même façon tout au long de la «carrière» intérimaire. L'entrée sur ce marché du travail est d'abord marquée par une incertitude sur son «employabilité» qui offre le champ libre aux logiques de débordement du temps de travail. Une fois franchi le palier de l'accès aux premières missions, et donc de la reconnaissance d'une qualification par le marché, peuvent se mettre en place concomitamment aux petits arrangements avec le déclassement (Papinot, 2003) quelques tentatives d'endiguement. Une fois le fonctionnement du marché du travail un peu apprivoisé,

d'autres atouts vont progressivement apparaître (qualités reconnues au travail ou bons rapports avec l'agence) qui permettront de relativiser les injonctions de disponibilité totale. Après plusieurs mois d'intérim, certains intérimaires vont pouvoir programmer auprès de l'agence une semaine ou deux de vacances «pour souffler un peu», sans toutefois pouvoir totalement s'affranchir de la petite appréhension du retour dont le pire n'est jamais exclu, car la loyauté de l'agence est toujours soluble dans les impératifs du marché.

Au-delà de l'ancienneté d'intérim, les capacités d'endiguement comme de résistance au déclassement sont fonction des chances d'obtention d'une mission. De par ses caractéristiques intrinsèques¹⁰ et la répartition sexuée de l'emploi (Daune-Richard, 2001: 132)¹¹, les difficultés d'accès au marché du travail intérimaire sont bien plus grandes pour les femmes par exemple, ce qui les expose davantage aux exigences de disponibilité. Ainsi on peut relever, à l'instar d'autres institutions (scolaire ou universitaire) (Erlich, 2001: 95-98), une propension plus marquée des femmes à l'intériorisation des exigences requises, au respect des règles de l'échange salarial intérimaire, comme en témoigne l'adhésion plus fréquente au discours de l'entreprise: «En fait, quand tu es inscrit en intérim, ils te proposent à des sociétés. Mais ils ne savent pas du tout ce que tu vauds. Donc, c'est vrai que pour eux c'est un peu dangereux parce qu'ils peuvent perdre un client... C'est pour ça qu'au début, ils te proposent des petites missions, pour te tester en fait» (F., 26 ans, au chômage, niveau BTS tertiaire, autonomie résidentielle).

Toute la population ne se trouve cependant pas exposée au même degré à la pression impérieuse de travailler. Bénéficiaire, par exemple, du soutien économique parental ne constitue pas la même configuration qu'être dans l'obligation de régler son loyer à la fin du mois. Si la «sécurité relative que permet l'appartenance encore à la famille d'origine» (Mauger, 1998: 256) offre une ressource objective de résistance au déclassement, c'est cependant plutôt du côté des titres et diplômes qu'il faut chercher les facteurs les plus déterminants. Une ligne de clivage distingue nettement en particulier les bacheliers généraux des diplômés à Bac + 2 et plus.

Une fois les demandeurs rassurés sur leur «employabilité», c'est le diplôme supérieur qui leur permet de refuser de «signer en usine (en CDI)», de décliner des propositions de «boulots affreux» et de mettre à distance quelque peu les injonctions de disponibilité. C'est cependant toujours en tension, en équilibre instable, que se déterminent ces petits arrangements avec les exigences de l'agence. S'il y a bien de réelles tentatives d'endiguement, les digues sont en quelque sorte fragiles et à la merci du moindre frémissement du marché. Le support du diplôme est une ressource qui peut rapidement s'effriter si elle ne se trouve pas validée et renforcée par une amorce de mobilité professionnelle ascendante. Dans ce sas entre l'école et l'emploi stable où se réalisent cet ajustement des dispositions et des positions et ce passage de l'identité virtuelle à l'identité possible (Dubar, 1991), le «provisoire qui dure» questionne le sens de l'épreuve. C'est une zone de turbulences qui met à l'épreuve les ressources de résistance au déclasse-

Quelles frontières à la subordination salariale? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

170

ment et à l'empiétement du temps de travail.

En guise de conclusion

«C'est plutôt au jour le jour. L'intérim et l'avenir, ça ne rime pas bien ensemble» (F., 23 ans, ouvrière en intérim depuis trois mois dans une entreprise d'électronique industrielle, niveau bac, trois ans d'intérim entrecoupé de périodes de chômage). Incertitude entre les missions, pendant les missions, le temps de l'activité professionnelle pendant les phases d'intermittence «chômage-intérim» est intrinsèquement marqué par ce manque de sécurité à court terme et de perspective d'une carrière à long terme qui puisse organiser l'avenir et lui donner un sens (Schnapper, 1994). Peu de routines, de rythmes quotidiens quand les missions s'enchaînent avec des collègues différents, dans des entreprises différentes, sur des postes différents, avec des horaires différents, mobilisent des qualifications différentes: «Ça demande beaucoup de volonté et d'énergie pour faire face à un rythme de travail qui n'est jamais le même» (H., 26 ans, au chômage, BTS tertiaire, autonomie résidentielle, vie maritale avec une infirmière). Ne pas savoir quand et

où l'on va travailler, avec qui, combien de temps, «ça mine les gens à long terme». Ne pas pouvoir s'installer en appartement avec son ami(e), envisager de devenir parent, faire un emprunt à la banque pour s'acheter une voiture, s'engager dans une activité de loisir régulière... Les conséquences de l'incertitude d'emploi, des appels-rejets de main-d'œuvre intérimaire sont multiples et les projets et modes de vie sont en partie tributaires de ceux de l'agence.

Dans les nouvelles formes d'emplois précaires, «au jeu normal du pouvoir de direction de l'employeur s'ajoute son pouvoir de donner ou non suite à la relation de travail à l'expiration du contrat. L'employeur dispose là d'un instrument puissant pour dicter le comportement des travailleurs, en particulier des jeunes qui commencent le plus souvent leur vie professionnelle avec de tels contrats» (Supiot, 1999: 37). Pour les salariés intérimaires débutants, «l'accroissement direct du poids de la subordination» déborde le temps de la subordination légale et empiète sur le temps hors travail. Le temps hors mission n'est pas pour autant un temps «libéré», mais un «temps dédié au travail» par les logiques de disponibilité qu'il implique. Au-delà de la question de la mobilisation subjective qui déborde le temps effectivement travaillé, la banalisation d'un temps d'attente avant une première mission ou entre deux missions d'intérim, par exemple, souligne manifestement une «extension du champ de la subordination dans la sphère privée du salarié» (Supiot, 1999: 122) et s'apparente à un «temps d'astreinte», c'est-à-dire à un «temps où le salarié ne travaille pas pour le compte de son employeur,

mais doit se tenir prêt à répondre à toute réquisition de sa part» (*ibid.*).

Si on peut légitimement penser que les premières expériences professionnelles sont particulièrement formatrices au sens large du terme, alors il y a dans le passage par l'intérim les conditions d'une inculcation forte de «nouvelles» dispositions d'allégeance salariale présentant quelque parenté avec la fragilité contractuelle de la condition prolétarienne (Castel, 1995). Les agences d'intérim participent «non seulement au placement mais à la “fabrication” d'une main-d'œuvre au format de l'implication productive requise par certaines entreprises» (Faure-Guichard et Fournier, 2001: 38). Ce faisant, elles participent à la construction et à la diffusion de normes d'employabilité (Gorgeu et Mathieu, 2000: 75) tout en contribuant à la déstabilisation du salariat. L'exemple de l'intérim des jeunes montre bien comment la question de l'articulation des temps sociaux est indissociable de celle, plus globale, des rapports salariaux dans lesquels elle s'inscrit et comment les tentatives d'endiguement des temps de travail sont liées à celles du bornage de la subordination salariale.

Christian Papinot
MCF de sociologie
ARS (EA 3149)

Université de Bretagne occidentale
Faculté des Lettres et sciences
sociales

Notes

¹ De même que le travail à temps partiel contraint dissimule une situation de chômage partiel, il paraîtrait plus juste ici de qualifier cette main-d'œuvre de «chô-

meurs-intérimaires» plutôt que d'«intérimaires», terme qui occulte l'alternance «activité-chômage» constitutive de ce processus de mise au travail.

² Le travail présenté ici est le fruit d'une recherche personnelle et d'une série de travaux d'étudiants de troisième année de licence de sociologie et d'Administration économique et sociale réalisés sous ma direction dans le cadre de travaux dirigés de sociologie du travail à l'université de Bretagne occidentale. L'analyse repose sur un corpus de 70 entretiens semi-directifs réalisés auprès de jeunes actifs bretons (moins de 30 ans; 28 filles et 42 garçons) 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 pendant leurs missions. 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 l'enseignement supérieur court: DUT ou BTS) (Papinot, 2004). Les extraits d'entretien utilisés sont suivis entre parenthèses des indications suivantes: sexe, âge, situation socio-professionnelle au moment de l'entretien, diplôme ou niveau de formation; sauf mention contraire, les interviewés vivent chez leurs parents.

³ Selon une enquête SETT/CSA d'octobre 2000 sur les jeunes intérimaires, 8% sont sans diplôme, 7% sont titulaires du BEPC, 26% d'un CAP/BEP, 32% ont le bac (technique et général), 20% ont un Bac + 2 (ou niveau Bac + 2), 7% ont un diplôme supérieur.

⁴ «Est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé» (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002: 27).

⁵ En 1997, la part des missions d'ouvriers non qualifiés était de 50,3% et celle des missions d'ouvriers qualifiés de 35,7%. Particulièrement nombreuses sont les missions de manutention, de tri, d'emballage, de magasinage (Jourdain, 1999: 169-176).

⁶ Selon l'enquête emploi de l'INSEE de mars 2002, on dénombre 513 634 sala-

riés intérimaires, soit 2,1% de la population active. L'âge moyen est de 29 ans. En 1997, 42% des intérimaires avaient moins de 25 ans et 35% étaient âgés de 25 à 34 ans (Jourdain, 1999).

⁷ Diplôme de fin d'études secondaires en France.

⁸ Diplôme universitaire de technologie (Bac + 2). Filière de l'enseignement supérieur court.

⁹ Brevet de technicien supérieur (Bac + 2). Filière de l'enseignement supérieur court.

¹⁰ Sur les 2 millions de personnes ayant eu recours au moins une fois à l'intérim en 2002, 70% sont des hommes.

¹¹ «Bien que les filles aient un niveau scolaire supérieur aux garçons, leur insertion dans l'emploi reste plus problématique, jalonnée par le surchômage, le sous-emploi et le recours aux dispositifs d'insertion les moins favorables» (Battagliola, 2001: 181).

Bibliographie

BATTAGLIOLA, Françoise. 2001. «Les modes sexués d'entrée dans la vie adulte», dans Thierry BLÖSS, éd. *La dialectique des rapports hommes-femmes*. PUF: 177-195.

BOLTANSKI, Luc, et Eva CHIAPPELLO. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

CARTIER, Marie. 2001. «Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics», *Genèses*, 42: 72-91.

CARTRON, Damien, Guillaume BURNOD et Vanessa PINTO. 2000. «Étudiants en fast-food: les usages sociaux d'un "petit boulot"», *Travail et emploi*, 83: 137-156.

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

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

DE NANTEUIL, Matthieu. 2002. «Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité», *Travail et emploi*, 89: 65-80.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. 2001. «Hommes et femmes devant le travail et l'emploi», dans Thierry BLÖSS, éd. *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Paris, PUF: 127-150.

DUBAR, Claude. 1991. *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, A. Colin.

ERLICH, Valérie. 2001. «Entrée dans l'enseignement supérieur et manières d'étudier», dans Thierry BLÖSS, éd. *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Paris, PUF: 89-101.

FAGUER, Jean-Pierre. 1999. «Pour une histoire de la précarité: transformation des emplois précaires et des modes de management», *La lettre du C.E.E.*, 57: 1-10.

FAURE-GUICHARD, Catherine. 1999. «Les salariés intérimaires, trajectoires et identités», *Travail et emploi*, 78: 1-20.

FAURE-GUICHARD, Catherine, et Pierre FOURNIER. 2001. «L'intérim, creuset de main-d'œuvre permanent?», *Genèses*, 42: 26-46.

FRIOT, Bernard. 1998. *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*. Paris, La Dispute.

FRIOT, Bernard. 1999. «Ciblage, universalité, discrimination: la fiscalité redistributive contre le salaire», *Lien social et Politiques-RIAC*, 42: 37-48.

GADÉA, Charles, et Michel LALLEMENT. 1999. «"Éviter qu'ils fassent l'imbécile..." Mobilisation productive et rationalisation des temps sociaux», *Sociologia del lavoro*, 74-75: 100-111.

GLAYMANN, Dominique. 2005. *La vie en intérim*. Paris, Fayard.

GORGEU, Armelle, et René MATHIEU. 2000. «Compétence et sélectivité du recrutement: l'exemple des usines de la filière automobile», *Travail et emploi*, 84: 75-94.

Quelles frontières à la subordination salariale? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France

- JOURDAIN, Colette. 1999. «L'intérim, une voie d'accès à l'emploi», *Données sociales*, INSEE: 169-176.
- LALLEMENT, Michel. 2003. *Temps, travail et modes de vie*. Paris, PUF.
- LICHTENBERGER, Yves. 1997. «L'emploi des jeunes», dans *Le travail, quel avenir?* Paris, Gallimard: 115-133.
- MAUGER, Gérard. 1998. «Peur de s'insérer, peur de ne pas s'insérer», dans Bernard CHARLOT et Dominique GLASMAN, dir. *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, PUF: 255-259.
- MERLE, Pierre, 2001. «Titres scolaires et difficultés de l'insertion professionnelle», dans M. DEL SOL, A. EYDOUX, A. GOUZIEN, P. MERLE et P. TURQUET, éd. *Nouvelles dimensions de la précarité*. Rennes, PUR: 67-79.
- METZGER, Jean-Luc, et Olivier CLÉACH. 2004. «Le télétravail des cadres: entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités», *Sociologie du travail*, 46: 433-450.
- PAPINOT, Christian. 2003. «Les ambivalences de l'expérience de l'intérim des jeunes diplômés», *Actes du colloque «Jeunes et sociétés en Europe et autour de la Méditerranée»*, Marseille, 22-24 octobre 2003, Céreq-LEST-Université d'Aix-Marseille. <http://jeunes-et-societes.cereq.fr>. Publié (2004) dans «Les ambivalences du rapport à l'intérim des jeunes diplômés», *Cahiers de l'ARS*, 1: 89-109.
- PIALOUX, Michel. 1979. «Jeunesse sans avenir et travail intérimaire», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26-27: 19-47.
- RATOUIS, Annie. 1993. «Chômage, le temps confisqué», *Pour*, 137-138: 47-54.
- ROSE, José. 1998. *Les jeunes face à l'emploi*. Paris, Desclée de Brouwer.
- SCHNAPPER, Dominique. 1981. *L'épreuve du chômage*. Paris, Gallimard.
- SCHNAPPER, Dominique. 1994. «Travail et chômage», dans M. DE COSTER et F. PICHULT, éd. *Traité de sociologie du travail*. De Boeck Université: 127-137.
- SUPIOT, Alain. 1999. *Au-delà de l'emploi*. Paris, Flammarion.
- TURQUET, Pascale. 2001. «Le développement du travail intérimaire», dans M. DEL SOL, A. EYDOUX, A. GOUZIEN, P. MERLE et P. TURQUET, éd. *Nouvelles dimensions de la précarité*. Rennes, PUR: 171-185.