

**Christian Papinot**

*Université de Bretagne Occidentale : Atelier de Recherche Sociologique*

## **Le rapport à l'intérim des jeunes diplômés : petits arrangements avec le déclassement**

L'intérim actuel des jeunes prend place et sens dans un contexte général de vulnérabilité salariale croissante et rend compte d'un phénomène structurel<sup>1</sup> : aujourd'hui la plupart des recrutements de jeunes se font sur des statuts précaires et "l'insertion professionnelle n'est plus un moment dans l'histoire de l'individu, mais un processus qui tend à s'allonger"<sup>2</sup> contribuant à prolonger la dépendance juvénile<sup>3</sup>.

Si les modes d'usage de l'emploi intérimaire laissent apparaître quelques cas de retournement de la précarité<sup>4</sup>, 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...

En 1979, Michel Pialoux avait dépeint de façon pionnière le processus qui contraignait des jeunes de milieu populaire à utiliser l'intérim<sup>5</sup>. On a assisté depuis au développement et à la banalisation du recours à cette forme atypique d'emploi, mais aussi à une sélectivité plus grande sur ce marché du travail en fonction notamment du niveau de formation<sup>6</sup>. 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>7</sup>.

On se propose d'analyser ici les significations ambivalentes que recouvrent pour de jeunes diplômés entrant sur le

---

<sup>1</sup> Ce texte est une version remaniée d'une communication faite au 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/PDF/Papinot.pdf>

<sup>2</sup> Charlot Bernard et Glasman Dominique, *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, PUF, 1998, p. 11

<sup>3</sup> Papinot Christian, "Dépendance juvénile et mobilisation productive. Contributions privées à la prospérité économique de l'intérim", G. Lazuech et P. Maulévrier (coord.), *Contributions à une sociologie des conduites économiques*, L'Harmattan, 2006, pp 107-123.

<sup>4</sup> Faure-Guichard Catherine, "Les salariés intérimaires, trajectoires et identités", *Travail et emploi*, 78, 1999, p. 1-20.

---

<sup>5</sup> Pialoux Michel, "Jeunesse sans avenir et travail intérimaire", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26-27, 1979, p. 19-47.

<sup>6</sup> Gorgeu Armelle et Mathieu René, "Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile", *Travail et Emploi*, 84, 2000, p. 75-94.

<sup>7</sup> Selon l'enquête emploi de l'INSEE de mars 2002, on dénombre 513634 salariés intérimaires, soit 2,1% de la population active. Sur les 2 millions de personnes ayant eu recours à l'intérim en 2002, 70% sont des hommes. 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 C., "L'intérim, une voie d'accès à l'emploi", *Données sociales 1999*, INSEE, p. 169-176.). 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.

marché du travail le recours à l'intérim<sup>8</sup> en fonction des ressources dont ils disposent : quand les bacheliers généraux appréhendent plutôt l'intérim avec une certaine résignation, le rapport à l'intérim des Bac+2 laisse entrevoir, non pas des stratégies d'usage, tant les marges de manœuvre sont étroites, mais des petits arrangements avec cette forme d'emploi et des modalités de résistance au déclassement ; cependant que pour tous se réalise, à l'occasion de l'intérim, l'intériorisation de normes très prégnantes d'allégeance salariale.

### *Le recours à l'intérim : un choix par défaut*

“(L'intérim) *Je n'ai pas choisi en fait... Parce que j'ai besoin d'argent et je n'avais pas envie de rester glander en attendant de trouver un bon poste, quoi...*” (H, 24 ans, DUT de biologie appliquée en Agroalimentaire + un an de spécialité en “environnement”, ouvrier intérimaire depuis six mois en agroalimentaire).

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

---

<sup>8</sup> L'analyse présentée ici est une recherche en cours sur l'intérim des jeunes diplômés. Elle repose sur un corpus d'une centaine d'entretiens réalisés auprès de jeunes actifs bretons (moins de 30 ans) (un tiers de filles et deux tiers de 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 quasiment 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). Ils sont très majoritairement d'origine populaire. Les extraits d'entretien utilisés sont suivis entre parenthèses des indications suivantes : sexe, âge, situation socioprofessionnelle au moment de l'entretien, diplôme ou niveau de formation ; sauf mention contraire, les interviewés vivent chez leurs parents.

spéciaux d'emploi marqués par la précarité, la moindre rémunération et la différenciation statutaire”<sup>9</sup>. S'il permet d'échapper aux dispositifs de discrimination positive/stigmatisation sociale des mesures “jeunes”, l'accès à l'intérim se réalise cependant dans l'évidence partagée du “handicap d'être jeune” sur le marché du travail.

Cette idée d'un “déficit naturel” de la jeunesse sur le marché du travail, intériorisée par les enquêtés à travers la déclinaison du manque d'expérience, se trouve brutalement validée dans les premières démarches infructueuses de recherche d'emploi. L'inscription en agence d'intérim se présente rarement comme la première démarche spontanée d'entrée sur le marché du travail. Le recours à l'intérim relève d'un choix par défaut. Il se présente de manière très récurrente comme une activité en attendant de “trouver sa place”, à défaut d'en promouvoir l'accès comme s'évertuent à le proclamer les entreprises de travail temporaire<sup>10</sup>. Ce n'est pas un “vrai travail”, selon l'expression récurrente pour désigner aussi bien le contenu des tâches que le caractère instable de l'emploi dans leurs représentations comme dans celles de leur entourage : “*quand tu es en intérim, tu ne te sens pas réellement inséré dans la société. Car je me sentais sur un fil. Un jour, tu es dans le monde du travail, et le lendemain tu en es exclu. Un jour, tu fais*

---

<sup>9</sup> Rose José, 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer, p 55.

<sup>10</sup> Contrairement à l'argumentation publicitaire des agences de travail temporaire, l'emploi intérimaire est d'abord un tremplin vers le chômage avant d'être un tremplin 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., “L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002 et 2004”, *INSEE Première* n° 1061, janvier 2006, p.4). Cf. également R. Ardent, Armelle Gorgeu et René Mathieu, “L'évaluation permanente : le cas de l'intérim”, in M.C. Bureau, E. Marchal (dir.) *Au risque de l'évaluation*, P.U. du Septentrion, 2005, p. 27.

*ça, un autre tu dois faire autre chose. Ce n'est pas une situation stable, ce n'est pas vivable car tu ne vois jamais comment demain sera fait. Et puis quand on te demande ce que tu fais comme métier et que tu réponds que tu es en intérim, il y a des personnes qui osent te dire "ah! tu n'as pas de travail!" ou bien "il ne travaille pas, il est en intérim.." Pour certains, l'intérim n'est pas synonyme de travail. Tu es considéré comme un chômeur alors que tu travailles.. Tu es en train de te casser le cul à l'usine et tu as des personnes qui te disent que tu ne fais rien"* (H, 23, Bac L, magasinier en CDI en grande surface).

Si l'objectif unanimement recherché est l'obtention d'un contrat en CDI dans un poste correspondant à sa qualification, l'emploi intérimaire comme substitut à un véritable emploi peut présenter quelques avantages, qui ne sont cependant vécus comme tels que parce qu'ils sont pensés comme provisoires dans cette phase de "transition professionnelle"<sup>11</sup>.

Dans un environnement où le travail reste un "univers à conquérir", "*ne pas stagner au chômage*" compose l'objectif premier. L'épreuve du chômage représente une expérience repoussoir. Il s'agit ni plus ni moins que d'éprouver son utilité sociale par l'activité professionnelle : "*(l'intérim) ça m'a permis de ne pas rester hors société, de garder un contact avec les gens de l'extérieur, des gens de l'entreprise... La première impression, c'est de ne plus être passif par rapport au monde du travail, de pouvoir faire quelque chose, de pouvoir montrer qu'on n'est pas inutile... À partir du moment où l'on mène une activité, que ce soit par l'intérim ou autre chose, déjà on se revalorise soi-même.*" (H, 26 ans, licence AES, 9 mois d'intérim avant de réussir le concours d'agent des impôts).

Plus l'épreuve du chômage est importante, plus l'intérim se présente comme "planche de salut" : "*Au début, je suis resté cinq mois au chômage sans rien faire, là c'était dur. À la fin, tu en as marre. Enfin moi, à la fin, je n'en pouvais plus... Tu te dis que tant que tu es dans une usine, tu es bien même si ce n'est qu'une usine*" (F, 22 ans, Bac général, au chômage).

### *Condition intérimaire et allégeance salariale*

Le travail intérimaire se caractérise par la relation triangulaire entre l'agence de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié en mission. Malgré la variété des significations du recours à l'intérim, on peut tenter de 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 explicitement 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 unanimement identifié comme déterminant - 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<sup>12</sup>, l'implication productive érigée en motivation personnelle compose le critère subjectif de sélection implicite dans les processus de recrutement<sup>13</sup>. Si décrocher sa première mission s'avère parfois rapide, la procédure la plus courante consiste à "*se battre pour*

<sup>11</sup> Rose José, "L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi", *Sociologie du travail*, 1, 1996, p. 63-79.

<sup>12</sup> Boltanski Luc et Chiapello Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, p. 93-153.

<sup>13</sup> Cartier Marie, "Nouvelles exigences dans les emplois d'exécution des services publics", *Genèses*, 42, 2001, p. 72-91.

*l'avoir*”, selon une expression courante, en réitérant sa demande d'emploi de manière régulière et continue. Déposer une candidature ne suffit pas à la rendre recevable. Il faut la réactualiser en permanence, voire se soumettre à pointage.

La discontinuité des missions<sup>14</sup> fait de l'expérience de l'intérim une participation en “pointillé” au monde du travail. La banalisation d'un temps d'attente avant une première mission ou entre deux missions d'intérim des jeunes révèle une “extension du champ de la subordination dans la sphère privée du salarié”<sup>15</sup>. Cette attente de mission qui doit s'organiser dans la disponibilité et la joignabilité permanentes du candidat à l'intérim<sup>16</sup> invité à “attendre chez lui près du téléphone” relève délibérément d'un “temps d'astreinte”, c'est-à-dire d'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”<sup>17</sup>. Elle peut prendre la forme d'une exigence explicite de “pointage” qui inscrit délibérément le temps de l'“entre deux missions” du côté du temps confisqué<sup>18</sup> ou de manière plus insidieuse d'une “invitation à passer les voir”.

Quels qu'en soient les motifs, le souci d'inscription dans le “cercle vertueux

de la fidélité intérimaire”<sup>19</sup> donne lieu à la mise en œuvre de la part des salariés intérimaires d'une configuration d'attitudes et de comportements attendus pendant et entre les missions constitutif d'un “code de bonne conduite du bon intérimaire”<sup>20</sup>. Il s'agit de construire les conditions d'une reconduction des missions. “La fidélisation de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis de l'ETT se gagne par la délégation de personnels efficaces qui jouent le rôle d'ambassadeurs en même temps qu'ils se font certifier comme “bons” (ouvriers) devant le responsable d'agence par le chef d'atelier ou de chantier de l'entreprise utilisatrice. Et l'emboîtement de ces deux systèmes de relations est cumulatif en terme d'intégration de la relation d'emploi”<sup>21</sup>.

Dans les premières missions transparaît un registre implicite d'attitudes attendues qui relèvent davantage de codes comportementaux que de dispositions professionnelles : ne jamais refuser, ne pas demander d'explication supplémentaire de peur de montrer qu'on n'a pas compris tout de suite ; ne pas dire ce que l'on pense, etc. La reconduction des missions se trouve ainsi clairement pensée comme consécutive à la conformation aux exigences requises : “Ils exigent beaucoup de nous lors de l'inscription. On n'entre pas comme ça dans une agence d'intérim... Il y a des conditions pour être accepté comme intérimaire et pouvoir être envoyé en mission. En fait, il faut montrer nos performances. Il faut prouver qu'on est capable d'être rapide et efficace, et aussi on nous juge sur notre capacité d'adaptation, de flexibilité face aux

---

<sup>14</sup> 5,4 missions en moyenne en 1997, ce qui représente moins de trois mois à temps plein - la durée moyenne d'une mission n'excédant pas deux semaines. De plus le nombre moyen des missions des plus jeunes est moins élevé que celui de leurs aînés : pour les intérimaires masculins il est de 3,6 pour les moins de 20 ans, 5,3 pour les 20-24 et 6,5 pour les 30 à 44 ans. (Jourdain Colette, *op cit*).

<sup>15</sup> Supiot Alain, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 1999, p. 122. Pour un prolongement sur ce thème cf. Papinot Christian, “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, Montréal, Canada, 2005, p. 163-172.

<sup>16</sup> Certains évoquent par exemple l'achat de téléphone portable à cette fin.

<sup>17</sup> Supiot Alain, *op cit* p. 122.

<sup>18</sup> Ratouis Annie, “Chômage, le temps confisqué”, *Pour*, 137-138, 1993, p. 47-54.

---

<sup>19</sup> Faure-Guichard C. et Fournier P., “L'intérim, creuset de main-d'œuvre permanent ?”, *Genèses*, 42, 2001, p. 34

<sup>20</sup> Turquet Pascale, “Le développement du travail intérimaire”, In Del Sol Marion, Eydoux Anne, Gouzien Annie, Merle Pierre, Turquet Pascale (Ed.), *Nouvelles dimensions de la précarité*, PUR, Rennes, 2001, p. 183.

<sup>21</sup> Faure-Guichard Catherine et Fournier Pierre, *op cit* p. 34

*exigences qui nous serons demandées dans les missions... J'ai accepté toutes les missions que l'on m'a proposées... J'étais nouveau, je devais prouver que j'étais capable de maîtriser ce qu'on exigeait de moi et que j'étais motivé, c'était important pour moi, même si les missions ne correspondent pas toujours à ce que je désire vraiment, à ma formation de départ du moins... Pour moi, je pensais que c'était nécessaire pour évoluer peu à peu. Quand on est nouveau, on ne peut se permettre d'être difficile. Et puis ce n'est pas dans mon intérêt. Je veux que l'on me fasse confiance. J'avais quand même l'espoir qu'ensuite les missions soient plus compatibles avec mes qualifications. Je pensais que le fait d'être diplômé serait un atout, et surtout que ça débouche peut-être sur une embauche à plein temps, en rapport à mes qualifications... Pour cela il faut que je me fasse valoir auprès de l'employeur..."* (H, 26 ans, BTS comptabilité, autonomie résidentielle, au chômage).

#### *La reconsidération des termes de l'échange salarial*

L'acceptation du rapport salarial dans sa forme la plus "brute" s'accompagne d'une intériorisation d'une conception minimaliste du salaire comme prix du travail<sup>22</sup> : *"Et puis, faut dire que tu gagnes plus en intérim, même si il y a des fois où tu ne travailles pas. Mais l'un dans l'autre, avec la prime de précarité et les congés payés, tu es gagnant... C'est clair qu'aujourd'hui, il faut savoir se démerder, trouver des combines pour gagner un peu plus, et l'intérim pour moi ça sert à ça"* (H, 23 ans, célibataire, BTS assistant de gestion PME-PMI, responsable de rayon en grande surface en CDI).

On assiste dans le cadre de cette relation d'emploi à un déplacement de curseur des normes de la relation salariale. Ainsi la continuité de mission devient un signe de reconnaissance par l'entreprise de la qualité de son travail : *"Après ma formation, j'espère que la boîte sera intéressée de me prendre en CDI... étant donné qu'ils me connaissent et qu'apparemment je bosse bien, vu que je n'ai pas encore été viré !"* (H, 20 ans, Bac pro industriel, intérimaire depuis 10 mois dont 7 dans la même entreprise). Les mouvements de main-d'œuvre dans l'entreprise deviennent autant d'indices de carrière individuelle potentielle : *"On a eu une période il y a un mois à peu près, on voyait que le travail commençait à diminuer. Je me suis dit : je suis l'une des dernières arrivées, ça y est quoi, je vais y passer, je vais me retrouver à la maison la semaine prochaine. Et puis en fin de compte non. Je ne sais pas trop ce qui s'est passé, et ils ont ramené une autre fille à ma place à la maison et ils m'ont gardée. Et suite à ça, c'est vrai que tu te dis "ça y est, j'ai ma place ! Mais bon je suis toujours l'une des dernières arrivées et s'il y a encore une diminution d'effectif, je pense que je serai sur la liste ce coup-là..."* (F, 23, niveau BTA laboratoire (non obtenu), ouvrière en intérim depuis trois mois dans une entreprise d'électronique industrielle).

Dans cette configuration, le souci du respect des horaires de travail par l'employeur peut devenir de la rébellion potentielle : *"L'entreprise où je fais les livraisons ne respecte pas très bien son contrat. En fait, on a un contrat établi sur 35h. Pour les livraisons, il est bien souvent difficile de faire 35h 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*

---

<sup>22</sup> Friot Bernard et Rose José, "L'emploi en débat", in Friot Bernard et Rose José, *La construction sociale de l'emploi en France*, L'Harmattan, 1996, p. 29

*font plus de 8h 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 retrouverai bloqué, car je n'aurai pas le temps de faire toutes mes livraisons*" (H, 26, Bac C + niveau Deug S, pilote écho radar en CDD à mi-temps).

On s'aperçoit ainsi combien toute question minimale sur son sort est contenue par cette posture de fragilité contractuelle : *"(tu sais jusqu'à quand tu es en mission ?) Jusqu'à quand ? On ne peut jamais savoir en fait. Et pour se renseigner ça... Je peux aller me renseigner auprès de ma chef, lui demander combien de temps va durer ma mission mais soit ça voudra dire "elle est pressée de terminer et alors autant la ramener à la maison" ou au contraire il faut que je développe la question en tentant de lui expliquer que je voudrais bien me rapprocher du travail en étant sûre que ça dure encore un moment... Là je fais pas mal, 70 kilomètres par jour aller et retour pour aller travailler"* (F, 23, niveau BTA laboratoire (non obtenu), ouvrière en intérim depuis trois mois dans une entreprise d'électronique industrielle).

La rudesse des processus de mise au travail de jeunes qui pour la plupart découvrent le salariat par le biais de l'intérim fait que c'est en terme de "chance" que sont régulièrement évoquées missions de longue durée ou début de journée à huit heures du matin au lieu de cinq par exemple...

En l'absence d'explicitation des "règles du jeu" et d'engagement clair des employeurs en partie dédouanés de leur responsabilité grâce à la relation triangulaire, s'échafaudent, par expérimentation personnelle et observation du sort des autres intérimaires, des hypothèses de compromis sociaux implicites susceptibles d'atténuer la brutalité de l'échange salarial dans sa dimension strictement marchande. Face à l'incomplétude caractérisée du contrat de travail intérimaire, les salariés sont à l'affût d'indices ou de "signaux" de ce "contrat

moral". Ici le "prix à payer" du surinvestissement au travail dans des premières missions peu gratifiantes n'apparaît acceptable que si se dessine "dans un délai raisonnable" une montée en qualification et en durée dans l'enchaînement des missions : *"J'ai apprécié la dernière mission qui m'a été confiée, car elle se calque plus à ma formation. J'ai travaillé pour un remplacement de 15 jours dans un service comptable dans une assez grande entreprise d'assurance. Ça m'a permis de vraiment montrer mes capacités dans ce domaine. Ça a été enrichissant mais trop court, car à peine je commençais à être bien installé dans la tâche que l'on m'a confiée que ma mission se terminait... J'ai eu un poste avec quelque responsabilité. C'est la première fois depuis que je suis intérimaire. C'est important. J'ai pu montrer de quoi j'étais capable, surtout d'être plus autonome, plus responsable de ce que je faisais... En tout cas, j'aurais du mal maintenant à accepter un emploi d'exécution très peu qualifié quoi ! C'est au début ça quand on vient d'entrer dans le secteur, mais maintenant on ne devrait me proposer que des missions plus qualifiées, ce serait normal. J'ai envie de montrer de quoi je suis vraiment capable !"* (H, 26, BTS comptabilité Gestion, autonomie résidentielle, au chômage).

#### *Petits arrangements avec le déclassement*

Produit du "décalage structural entre les aspirations et les chances"<sup>23</sup>, les premières expériences de travail (essentiellement sur des postes non qualifiés) font l'objet d'une forte désillusion. Particulièrement concernés par les transformations récentes de la relation

---

<sup>23</sup> Bourdieu Pierre, "Classement, déclassement, reclassement", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 18, 1978, p. 2-22.

entre le titre et l'emploi<sup>24</sup>, les jeunes intérimaires, bacheliers et diplômés de l'enseignement supérieur court, font quasiment tous l'expérience du déclassement<sup>25</sup> pendant leurs missions d'intérim. Si l'intérim alimente la tendance générale "des jeunes à occuper des emplois situés en bas de la hiérarchie professionnelle (ouvriers et employés)"<sup>26</sup>, ce phénomène se trouve accentué en Bretagne, caractérisé 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. 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"<sup>27</sup>.

Au-delà de la dimension instrumentale et matérielle, c'est la dimension symbolique du rapport au travail qui pose problème. Les premiers emplois intérimaires proposés le sont 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. À la confrontation brutale avec la situation de travail - conditions de travail, contenu des tâches, environnement... - s'ajoute fréquemment, avec la nouvelle segmentation de la division du travail par le statut d'emploi<sup>28</sup>, une intégration difficile au collectif de travailleurs permanents dont la mise en concurrence<sup>29</sup> avec les intérimaires fait peser une menace diffuse sur leur propre emploi en contribuant à le disqualifier.

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"<sup>30</sup> offre par exemple une ressource objective de résistance au déclassement, c'est bien 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.

*La quête du sens de l'épreuve : le "modèle" du job d'été*

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"<sup>31</sup> possibles. Travailler en usine en juillet août pour "avoir un peu d'argent" appartient à l'univers des possibles estudiantins. Il s'agit même d'une configuration légitime en milieu populaire relevant d'une familiarisation valorisée avec le monde du

---

<sup>24</sup> Merle Pierre, "Titres scolaires et difficultés de l'insertion professionnelle", In Del Sol Marion, Eydoux Anne, Gouzien Annie, Merle Pierre, Turquet Pascale (Ed.), *Nouvelles dimensions de la précarité*, PUR, 2001, p. 75 ; Baudelot Christian et Establet Roger, *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Seuil, 2000, p. 143-175.

<sup>25</sup> "Est considéré comme déclassé tout individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé" (Nauze-Fichet Emmanuelle, Tomasini Magda, "Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement", *Économie et statistique*, 354, 2002, p. 27).

<sup>26</sup> Fondevur Yves et Lefresne Florence, *op cit*, p. 122

<sup>27</sup> Kérouanton Marie Hélène, "Beaucoup de jeunes parmi les chômeurs bretons, mais des emplois de courte durée en attendant", *Octant* n° 76, INSEE, 1999, p. 30

---

<sup>28</sup> Maruani Margaret, "Statut social et modes d'emplois", *Revue Française de Sociologie*, 30, 1989, p. 31-39.

<sup>29</sup> Caire Guy, *op cit* p. 145

<sup>30</sup> Mauger Gérard, 1998, "Peur de s'insérer, peur de ne pas s'insérer", In Charlot Bernard et Glasman Dominique (Ed.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, PUF, p. 256

<sup>31</sup> *ibid.*

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, BTS comptabilité et gestion des entreprises, vie maritale, conjoint en étude, aide-comptable en intérim). 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"<sup>32</sup>. Le processus de construction d'identité d'actif, qui fait qualifier ce mode d'usage de l'emploi intérimaire d'intérim d'insertion par Catherine 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"*).

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 temps (*"Bon tu te dis que c'est un mauvais moment à passer"*).

L'ambivalence fondamentale réside dans le décalage entre la "légèreté" apparente de l'engagement contractuel et son pouvoir de coercition réel entretenant l'illusion de pouvoir s'y soustraire tout en y étant fondamentalement aliéné : *"l'avantage le plus important c'est que tu travailles mais quand même tu es libre. Tu*

*es donc libre de travailler ou pas. Si tu veux prendre quelques jours de vacances, tu peux le faire quand tu le souhaites. Tu n'as pas de compte à rendre. Tu es libre de choisir tes missions, donc de choisir le boulot que tu veux faire. Tu peux le refuser s'il ne te convient pas. Tu n'es pas bridé comme tu peux l'être quand tu travailles en CDI par exemple. Mais bon tout est relatif. Je suis content aujourd'hui d'être là où je suis même si je suis moins libre (...) J'ai refusé deux fois des missions de nuit. Sinon jamais, je n'ai jamais refusé une mission pour prendre des vacances par exemple car c'était une perte d'argent. Mais bon j'avais quand même quelques jours entre les différentes missions. J'étais toujours disponible car j'avais peur de refuser. Car si tu refuses trop souvent, ils ne te font plus appel et tu n'as donc plus de boulot"* (H, 23, Bac L, magasinier en CDI en grande surface). Le "tout est relatif" ici rend bien compte de cette ambivalence entre liberté théorique et crainte de la mettre en application.

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). La reconduction des missions sur des postes non qualifiés engendre plus tôt chez eux du renoncement en partie légitimé par l'idée qu'ils n'ont pas beaucoup d'atouts à faire valoir sur le marché du travail : *"(sur le choix de l'intérim) parce que je n'avais pas de diplôme, donc on ne peut pas faire grand chose d'autre. Avec un bac, on ne devient pas ingénieur (silence)... Moi, ce n'est pas vraiment ce que j'aurais voulu faire mais bon maintenant, je suis un peu vieille donc... Mais en fait au début que j'étais intérimaire, j'ai cherché autre chose et puis quand tu ne trouves pas, après tu*

---

<sup>32</sup> Cartron Damien, Burnod Guillaume et Vanessa Pinto, "Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot", *Travail et Emploi*, 83, 2000, p. 139



*vieillis et puis quand tu vieillis, tu ne trouves plus*” (F, 22 ans, Bac général, ouvrière intérimaire en conserverie de poissons). La “fin” de la jeunesse se trouve clairement précipitée ici par cet horizon des possibles qui se rétrécit.

### *Tenir à distance l’assignation sociale*

Comment résister au déclassement quand la durée de l’épreuve n’a pas encore entamé les ambitions professionnelles autorisées par le titre ? 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 (ou potentiellement occupables) mais non totalement désirés.

C’est en amont de l’emploi, d’abord, dans le choix de l’agence que se dessine une première ligne de partage entre les bacheliers et les autres. À l’inscription “tous azimuts”, extensive pourrait-on dire, des uns, répond plus fréquemment le choix raisonné, l’inscription plus ciblée des autres : *“Il y a des agences comme Manpower où j’ai téléphoné mais où je ne me suis pas inscrite parce qu’ils m’ont forcée à ce que je mette dans mon dossier que je voulais un travail en usine. Or moi je ne le voulais pas quoi. Bon je ne voulais pas... Peut-être qu’au bout de quelques mois j’aurais pris quand même mais pas dans un premier temps”* (F, 24 ans, maîtrise d’AES, comptable en CDD chez E.). Comme le montre bien la suite de l’entretien, cette inscription peut procéder, chez l’intérimaire, d’une démarche préalable d’analyse du fonctionnement de ce marché du travail : *“Et je me suis inscrite autrement à X parce que je savais que l’entreprise où j’avais fait mon stage située à Landerneau, recrutait au niveau de X”*. Il s’agit donc de s’inscrire dans une agence prestataire de service avec une entreprise “ciblée”, ou bien encore dans une logique d’évitement de secteur d’activité non désiré : *“Ma sœur était allé*

*chez VB. Et moi, j’étais plutôt A. (comment ça, tu étais plus A. ?) Parce que avec VB, elle avait bossé chez G. (entreprise agroalimentaire), et moi je n’avais pas très envie d’aller chez G... Elle, ce qu’elle a fait, c’était trier des pieds de porcs, des sternums pendant tout le temps qu’elle a passé là-bas. Et il était hors de question que je m’amuse à faire ça. Et donc j’ai choisi A., en me disant que si VB travaillait avec G., A. pas forcément”* (F, 24 ans, maîtrise d’AES, employée en CDD (service comptabilité) dans une coopérative agricole). La conviction solidement ancrée d’avoir une qualification donne de l’assurance dans le refus de relégation au monde de l’agroalimentaire.

C’est ensuite au sein de l’agence, dans l’expression des vœux d’affectation que s’expriment des délimitations ou non de postes ou secteurs professionnels souhaités par les candidats à l’intérim. À l’impossible refus d’affectation des uns répond là aussi les missions clairement écartées par les autres, même si l’appréciation première est parfois révisable : *“J’avais demandé uniquement comptable au début mais il n’y avait rien de génial comme mission alors finalement j’ai commencé à accepter des petits boulots”* (F, 23, BTS comptabilité, comptable en CDI).

Contenir l’assignation sociale à l’usine et au travail déqualifié, c’est enfin, pendant les missions, mettre en œuvre des processus de distance au rôle et/ou de distanciation avec l’univers de travail.

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).

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 œuvre des processus de démarcation. Le clivage générationnel "jeunes/vieux" qui sert fréquemment à requalifier la division "intérimaires/permanents" sert à soutenir un processus de mise à distance du monde de l'usine où dans certains cas la figure du permanent peut composer une figure repoussoir : *"la plupart des gens qui travaillent là-bas (première mission d'intérim en abattoir industriel), 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, maîtrise d'AES, employé administratif en CDD dans une coopérative agricole).

Au-delà de la mise en œuvre de disposition d'allégeance visant une reconduction de mission, on peut sans doute aussi interpréter l'acceptation des règles du jeu dans une logique de surenchère en termes de performances et de compétition comme une volonté de se démarquer également des permanents : *"Tu regardes tes voisins et puis tu essaies de faire plus de palettes dans ta journée que*

*lui. C'est un peu comme une compétition même si il n'y a rien à gagner"* (H, 23, Bac L, magasinier en CDI dans la grande distribution)

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 déclassement 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 Agroalimentaire + 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 une signification à venir par la mise en œuvre d'une procédure d'observation *in situ* de la condition de salarié subalterne : *“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”*. Affirmer participer tout en observant c'est effectivement refuser de réduire sa présence à une simple participation de salarié d'exécution.

Dans cette logique, le refus de *“signer en usine”* compose 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, BTS Comptabilité-Gestion, autonomie résidentielle, 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 signes tangibles (c'est-à-dire de montée en qualification dans l'enchaînement des missions) dans la carrière intérimaire

décourage et interroge alors assez fréquemment le *“rendement”* des investissements scolaires et universitaires antérieurs dans une conception insertionniste de la formation assez répandue chez les diplômés de l'enseignement supérieur court : *“j'aimerais travailler dans le commerce international quand même... Je ne voudrais pas avoir fait un BTS CI pour rien... Me retrouver à des postes qui ne demandent aucune qualification, non ! Je vois mes sœurs, elles ont arrêté tôt l'école et elles sont depuis des années en intérim. Elles ne trouvent jamais de travail parce qu'elles n'ont pas de diplôme, à part leur Bac, quoi, c'est tout...”* (F, 22 ans, BTS Commerce International, quelques missions d'intérim en usine agroalimentaire, au chômage).

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.

### Conclusion

Le recours à l'intérim des jeunes diplômés se présente comme un choix par défaut, une *“acceptation contrainte”*<sup>33</sup>. Dans une phase de transition professionnelle de plus en plus longue et chaotique, 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 un véritable emploi ne peut se présenter comme supportable que s'il est pensé comme provisoire. Le déclassement n'est acceptable que dans une logique de *“parenthèse temporaire”* dans l'univers des possibles étriqué que constitue le marché du travail des jeunes. Aux contraintes du marché viennent se greffer des logiques

---

<sup>33</sup> De Nanteuil Matthieu, *“Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité”*, *Travail et emploi*, 89, 2002, p. 77.

d'engagement paradoxal, "*parce que ça ne va pas durer*", des jeunes diplômés chômeurs-intérimaires en quête d'un "certificat d'employabilité". Un "sas transitoire" que les agences tout comme les chômeurs-intérimaires ont intérêt à présenter pour les unes, à penser pour les autres, comme temporaire pour des raisons évidemment différentes mais qui convergent cependant et contribuent à produire de la mobilisation productive.

La socialisation au travail par le biais de l'intérim, si elle permet l'amorce d'un processus de construction d'identité d'actif, engendre aussi "l'acquisition de comportements professionnels généraux d'adaptation aux conditions actuelles du marché du travail (y compris en "habituant" à la précarité)"<sup>34</sup>. Si on peut légitimement penser les premières expériences professionnelles comme 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. 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"<sup>35</sup>. Ce faisant, elles participent à la construction et à la diffusion de normes d'employabilité<sup>36</sup> tout en contribuant à la déstabilisation du salariat.

Disponibilité, docilité, adaptabilité expriment la vérité brute de la condition d'intérimaire telle qu'elle s'impose à ceux qui sont les plus démunis. La faiblesse des ressources, en particulier la qualification, expose fortement à la contrainte. L'acceptation du déclassement se trouve justifiée par l'abandon des études et par le sentiment de "n'avoir aucun diplôme". Mais ceux qui disposent de ressources sociales - en particulier scolaires - plus importantes peuvent réinterpréter le sens

de l'épreuve, au moins provisoirement. Les jeunes diplômés à Bac + 2 et plus mobilisent leur qualification pour mettre en œuvre des petits arrangements avec le déclassement et donner à cette inscription en pointillé dans le monde du travail productif un sens moins négatif.

Cependant dans ce sas entre l'école et l'emploi stable où se réalise cet ajustement des dispositions et des positions, le "provisoire qui dure" questionne le sens de l'épreuve. Cette période "en attendant d'accéder à ce à quoi (ils) pense(nt) pouvoir avoir droit"<sup>37</sup>, 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 s'effriter si elle ne se trouve pas validée et renforcée par une amorce de mobilité professionnelle ascendante.

---

<sup>34</sup> Rose José, 1996 *op cit* 70

<sup>35</sup> Faure-Guichard Catherine et Fournier Pierre, *op cit* p. 38

<sup>36</sup> Gorgeu Armelle et Mathieu René, *op cit* p. 75

---

<sup>37</sup> Mauger G., 1998, *op. cit.* p. 258