Le fragile refuge de l'habitude

Rythmes et ruptures du travail intérimaire

The fragile refuge of the habit. Rhythms and breaks of the temporary work

Philippe Rosini

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/tc/6356>

DOI : 10.4000/tc.6356

ISBN : 1952-420X

ISSN : 1952-420X

Éditeur

Éditions de l'EHESS

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2012

Pagination : 212-239

ISBN : 2-7351-1512-7

ISSN : 0248-6016

Référence électronique

Philippe Rosini, « Le fragile refuge de l'habitude », *Techniques & Culture* [En ligne], 58 | 2012, mis en ligne le 30 octobre 2012, consulté le 29 septembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/tc/6356> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/tc.6356>

© T. Gérard

Philippe RosiniDocteurant à l'IDEMEC - UMR 7307
philipperosini@hotmail.fr

Techniques & Culture 58, 2012/1 : 212-229

« LE FRAGILE REFUGE DE L'HABITUDE »

Rythmes et ruptures du travail intérimaire

Émietté, éclaté en gestes insignifiants indéfiniment répétés, notre travail peut être un supplice. Nous l'oublions parfois, quand la relative torpeur et la régularité de l'atelier nous ouvrent le fragile refuge de l'habitude. Mais eux, les chefs, ne l'oublient pas. Ils savent que le moindre accroissement de la pression, la moindre accélération de cadence, le moindre harcèlement de leur part, font voler en éclats cette mince coquille où il nous arrive de trouver refuge.

Robert Linhart (1978)

Dans les années 1930, la philosophe Simone Weil se fait embaucher dans une usine afin « d'entrer en contact avec la vie réelle », d'être un « des rouages d'une usine » afin de saisir les « conditions réelles qui déterminent la servitude ou la liberté pour les ouvriers » (Weil 2002 : 13, 304). Cette démarche d'immersion a été adoptée pour des motifs variés au cours de l'histoire. Après 1945, des prêtres ouvriers, des laïcs chrétiens ont travaillé dans les unités de production, suivis dans les années 1960 par les « établis » issus des mouvements maoïstes et marxistes-léninistes qui s'épuiseront dans les années 1970 (Peneff 1996). Le livre de Robert Linhart en est le plus célèbre témoignage : *L'établi*. L'auteur, comme Simone Weil 40 ans plus tôt, y exprime le désir de s'échapper d'un monde d'abstractions pour se confronter à l'âpre réalité du travail, comprendre de l'intérieur l'exploitation, l'oppression, la classe ouvrière... Réalités plus « bigarrées » que dans les théories (Linhart 1978 : 67).

« Rien n'est pire que le mélange de la monotonie et du hasard ; ils s'aggravent l'un l'autre, du moins quand le hasard est angoissant. [...] La pensée doit constamment être prête à la fois à suivre le cours monotone des gestes indéfiniment répétés et à trouver en elle-même des ressources pour remédier à l'imprévu. Obligation contradictoire, impossible, épuisante. »

Simone Weil (1951)

Ces auteurs témoignent des difficultés qu'ils rencontrent dès leurs premières heures de travail dans ces usines. Ils réalisent la complexité qui réside dans l'exécution des tâches, pourtant réputées simples, dévolues aux Ouvriers Spécialisés¹. Leur premier réflexe est de mettre leur maladresse sur le compte de leurs parcours d'intellectuel. Pourtant leurs gestes se règlent progressivement, ils deviennent plus précis au fil des jours. Robert Linhart souligne que le vacarme, la cohue et l'effervescence de l'usine ne deviennent intelligibles qu'avec le temps. Dans ses correspondances ou dans son *Journal d'usine* Simone Weil (2002) explique que son sentiment d'être incapable s'estompe peu à peu avec ses habitudes naissantes. Elle y décrit une monotonie qui, bien que pesante, nécessite une grande concentration. On voit par là que l'incorporation des logiques de l'activité permet au travailleur une relative aisance de mouvements et d'organisation du temps, y compris dans des lieux et des époques où la rationalisation est poussée à l'extrême. Doit-on interpréter les impairs pratiques au travers de la catégorie d'« intellectuel » (par opposition à celle de « manuel ») ? Ou est-ce plutôt que ces travaux nécessitent, eux-aussi, un savoir-faire technique et gestuel qui ne peut s'acquérir qu'avec le temps ?

L'ancrage temporel du savoir-faire

À la lecture des auteurs précédemment cités, nous constatons que l'interruption et l'affectation à une nouvelle tâche génèrent autant, voire davantage, de malaise chez les ouvriers que la cadence. Simone Weil décrit ce cas de figure en ces termes :

Le travail nouveau est imposé tout d'un coup, sans préparation, sous la forme d'un ordre auquel il faut obéir immédiatement et sans réplique. Celui qui obéit ainsi ressent alors brutalement que son temps est sans cesse à la disposition d'autrui [...] Comme un objet inerte que chacun peut à tout moment changer de place. (Weil 2002 : 332).

L'inconfort de cette « a-rythmie » de l'activité dépend également de l'imprévisibilité des ruptures. Les interruptions brutales et les changements de tâches soudains sont alors décrits comme source d'angoisse.

Le dernier chapitre du livre de Robert Linhart permet un éclairage sur ce point. L'auteur y décrit un vieil ouvrier, « Demarcy », qui fait preuve d'une habileté et d'une précision d'orfèvre pour retoucher les portières sur son vieil établi qu'il s'est lui-même confectionné. Lorsque la direction lui remplace son outil de travail bricolé par un établi « rationalisé », carré et sans aspérités, Demarcy perd ses habitudes et son savoir-faire quasi-légendaire dans l'atelier, pour renouer avec les gestes maladroits et incertains des débutants (Linhart 1978 : 166-174). La standardisation venait dissoudre un des derniers bastions de l'artisanat dans l'usine². Un détour par le travail de l'artisan permet d'interroger les conditions de la maîtrise technique d'une activité.

À partir des analyses de Jean-Pierre Vernant sur la Grèce ancienne, Charles Kanelopoulos écrit : « Fixité, routine d'une part, ruse de l'autre : c'est en cela que consiste l'ambivalence de l'activité artisanale » (Kanelopoulos 2010 : 341). De son côté, Didier Schwint montre également que la routine occupe une place centrale dans le travail de l'artisan et lui permet d'en maîtriser les aléas (Schwint 2002 ; 2005). De la régularité découlent

les « tours de main », le « coup d'œil » et les « combines » qui marquent l'intériorisation du métier et offrent au travailleur les moyens de « répondre à la variabilité des opérations de travail » (Schwint 2005 : 524). Ainsi, la prévision, la connaissance de la matière et l'incorporation du rythme de l'activité s'obtiennent par l'exercice répété. L'universitaire, devenu mécanicien, Matthew Crawford écrit lui aussi que le savoir-faire artisanal se caractérise par « la capacité de consacrer beaucoup de temps à une tâche spécifique et de s'y impliquer profondément dans le but d'obtenir un résultat satisfaisant » (Crawford 2009 : 28). Il montre aussi que le management actuel impose versatilité et flexibilité aux salariés, au détriment de l'*ethos* artisanal, considéré comme un obstacle et un archaïsme à éliminer (*ibid.*). La maîtrise technique et le savoir empirique cèdent la place à la polyvalence et la discontinuité³.

Qu'il s'agisse du travail posté dans la grande usine ou de celui de l'artisan, on constate que l'émiettement du temps et des tâches nuisent au développement d'un savoir-faire cohérent. Dans cette optique, la situation des intérimaires « non qualifiés » offre une entrée privilégiée afin d'observer comment s'opère l'incorporation du savoir-faire dans un contexte de travail discontinu et incertain. En effet, l'intérimaire peut être considéré comme la figure actuelle du travailleur peu qualifié qui multiplie les tâches temporaires et voit son activité fréquemment reconfigurée. Les travailleurs temporaires⁴ enchaînent, au gré des propositions, des missions parfois totalement hétérogènes. Les intérimaires peuvent réaliser de nombreuses activités du moment que ces actions ne nécessitent pas vraiment de formation préalable. Leur force de travail est mobilisée selon les besoins à court terme des entreprises utilisatrices fonctionnant en flux tendus.

Usine désaffectée.

Grasse, 2009 (Fig. 1)

© P. Rosini

Le temps, via le rythme, considéré par Simone Weil comme « le facteur le plus important du problème ouvrier » (2002 : 347), constitue la trame sur laquelle s'inscrit toute activité (Leroi-Gourhan 1964 : 99). Tout travail nécessite un conditionnement rythmique qui prend du temps. Les ruptures et les interruptions de l'activité sont des caractéristiques indissociables du travail intérimaire. Dans cet article, je souhaite traiter des modalités de l'acquisition des savoir-faire techniques des travailleurs temporaires. Dans un premier temps, je m'attacherai à décrire comment les intérimaires composent avec une activité marquée par des changements de tâches fréquents et peu prévisibles. Nous verrons ensuite que prêter attention aux savoir-faire et aux « variations de leur mode de transmission » (Chamoux 2010 : 160) nous renseigne aussi sur la division du travail et sur les rapports sociaux de production. Enfin, il s'agira d'observer comment se forme leur expérience qui permet d'accéder au « fragile refuge de l'habitude », pour reprendre la belle formule de Robert Linhart (1978 : 97). Afin de répondre à ces questions, je vais m'appuyer sur des données issues d'observations de terrain, notamment à partir d'un travail d'immersion de plusieurs années en tant qu'intérimaire, et de témoignages lors d'entretiens plus ciblés⁵.

Le rythme heurté des missions d'intérim

Les travailleurs temporaires sont envoyés par les agences dans diverses unités de production afin de réaliser des travaux dont ils ne discernent que rarement le contenu et la durée. La plupart du temps, les intérimaires sont employés comme auxiliaires lors des « accroissements temporaires d'activités ». De ce fait, ils sont amenés à effectuer de nombreux travaux qui n'étaient pas mentionnés sur leur contrat de travail temporaire. Les intitulés « manœuvres » ou « manutentionnaires » sont caractéristiques de la polyvalence qui leur est demandée. Sans places déterminées, ces travailleurs circulent de postes en postes ou réalisent des travaux annexes. Certains postes sont parfois exclusivement occupés par des intérimaires, ce qui est dérogoire au droit du travail⁶, mais fréquent. En effet, il est courant que certains postes de travail, qui contribuent à l'activité permanente de l'entreprise utilisatrice, soient « réservés » aux travailleurs temporaires. C'est typiquement le cas des agents de nettoyage en usine⁷. Leurs tâches consistent à nettoyer des ustensiles (des cuves, des seaux, des piles, des entonnoirs et autres récipients de grandes tailles) qui ont accueilli les matières nécessaires à la conception de parfums ou d'arômes en quantités industrielles. Le travail au poste d'agent de nettoyage est ponctué d'interruptions : l'intérimaire de la laverie, étant également chargé d'effectuer le ramassage des poubelles, est fréquemment sollicité pour donner des « coups de mains » aux autres employés, ce qui l'oblige à devoir rattraper le travail qui s'est accumulé à son poste.

Si les temporaires doivent composer avec des missions disparates, ils font également face à différentes affectations, au sein d'une même mission. Ces travailleurs substituables, étant placés sous l'autorité des plus anciens, passent de tâches en tâches dans les entreprises utilisatrices. Même si certains temporaires ont des postes « attitrés », ils doivent s'interrompre à tout moment lorsque des permanents, des saisonniers ou d'autres intérimaires plus anciens auront besoin d'eux. Sébastien Chauvin décrit des mécanismes similaires dans sa recherche sur le *day labor* à Chicago. Il écrit notamment que les salariés

les plus anciens s'approprient non seulement des positions hiérarchiques, mais également « les tâches les plus continues, celles où l'on peut s'« oublier ». » (Chauvin 2010 : 36). Les journaliers américains, comme les intérimaires français, sont davantage assujettis aux réorientations de leurs activités que les employés embauchés de manière plus classique. N'ayant aucun « droit de propriété » sur les postes, les temporaires auront plus de mal à se les approprier. Leur statut périphérique place sans cesse ces travailleurs dans une position de novice, constamment contraints à s'adapter à de nouveaux travaux. Enfin, être privé de la répétition, être confronté à l'impossibilité « d'achever » une tâche et voir son travail soumis aux décisions d'autrui peut s'avérer particulièrement pesant, comme le souligne Sébastien Chauvin : « c'est à l'inverse le changement trop fréquent qui devient une torture, notamment parce qu'il s'agit d'un changement " hétéronome ", constamment imposé par les chefs d'équipe. [...] À l'échelle de quelques jours, à bien des égards, plus un poste est répétitif, plus il s'avère reposant. » (*ibid.* : 308-309). Ainsi, plusieurs chercheurs ayant occupé un poste de travail au sein de modèles productifs très différents témoignent d'une pénibilité spécifique : plus que la répétition, ce sont les interruptions qui usent les travailleurs, lesquels doivent sans cesse s'adapter aux configurations de nouvelles activités.

Faire face à la délégation des tâches

Au cours d'une même mission, les intérimaires sont amenés à être brusquement réaffectés et à changer de postes. Le rythme du travail des intérimaires est soumis au *tempo* irrégulier, impulsé par les besoins à court terme, des employés qui les sollicitent : « à l'agence, ils te disent " en gros " et puis, sur place, les employés rajoutent " fais-ci, fais-ça "... Des fois, il y en a qui abusent, ils ont un petit contrôle sur les intérimaires alors ils te refilent tout le boulot » (W., intérimaire de 23 ans).

Au fil des heures, les travailleurs temporaires sont fréquemment interpellés par les permanents : « viens me donner un coup de main », « va aider [Untel] », « on a besoin de 5 intérimaires dans tel secteur ». Ces travailleurs sont ainsi échangés par les titulaires en fonction de leurs besoins les plus urgents. Il arrive également que les permanents usent d'adjectifs possessifs pour désigner les intérimaires : « je prends ton intérimaire pour déplacer le matériel », « n'embête pas mon intérimaire », « tu t'en sers ? », etc. Ces phrases, relevées sur divers terrains et tenues par des permanents à propos d'intérimaires, sont récurrentes. Par le prisme des termes d'adresse, se révèle l'usage instrumental de cette force de travail temporaire qui, à bien des égards, s'apparente à la manipulation d'outils. Outils que l'on emprunte selon les besoins du moment. Certains n'hésitent pas à qualifier leur activité de « travail de bouche-trou ». M., intérimaire de 26 ans, précise : « On dirait que dès qu'ils font un truc qu'ils n'aiment pas, ils regardent vite autour d'eux pour voir s'il n'y a pas un intérimaire pas loin qui pourrait le faire à leur place. Le problème c'est qu'on a à peine le temps de se faire au travail, d'être plus à l'aise, mieux organisé, de connaître les autres qu'il faut changer et tout recommencer ». De ce fait, il serait faux d'affirmer que le savoir-faire des intérimaires se développe sans heurts, tant les ruptures et les changements sont institutionnalisés par leur régime contractuel. L'intérimaire qui vient de s'adapter à ses collègues du moment doit « régulièrement » les quitter pour nouer d'autres habitudes

et d'autres relations, toutes aussi temporaires et incertaines, perdant ainsi l'esquisse des automatismes à peine intégrés⁸. On constate un agacement chez nombre d'entre eux, comme le soulignent Stéphane Beaud et Michel Pialoux (2004 : 176) à propos des intérimaires de l'industrie automobile : « Quitter sa place, être muté, être affecté à une nouvelle place, c'est donc perdre ses points de repères et un ensemble de connaissances difficilement dicibles, celles qui aident à supporter le travail et qui permettent la création d'une " bonne ambiance " ». Je n'insisterai pas ici sur les relations qu'entretiennent les intérimaires avec les employés permanents qu'ils sont amenés à rencontrer, mais celles-ci sont également marquées par leur régime d'embauche (Rosini 2009).

À la hiérarchie des statuts correspond une hiérarchie des tâches. Il importe, comme le souligne Colette Pétonnet, « de poser le problème de l'engagement affectif de l'homme dans la tâche qu'il accomplit » (2002 : 227). Il ne s'agit pas uniquement d'insister sur le mépris et la pénibilité de certaines tâches, mais de voir de quelle(s) manière(s) celles-ci contribuent à une dégradation de l'image de soi pour le travailleur qui les effectue. C'est parce qu'elles sont des « tâches d'intérimaires » que celles-ci sont dépréciées ; comme le souligne F., 28 ans, ancien intérimaire embauché récemment : « *Quand t'es intérimaire tu fais les tâches que les employés refusent de faire, souvent par manque de temps. Par exemple nettoyer, préparer... les trucs autour, quoi. Quand tu évolues, il y a tout une partie du travail que tu n'aimes plus. Enfin, tu te désintéresses. Depuis que je suis préparateur, j'évite certaines tâches au maximum. Parce que c'est un mauvais souvenir à la limite. Alors ce travail, tu le sépares de toi. C'est au nouveau à le faire. C'est lui qui fait les poubelles. C'est lui l'intérimaire et moi je ne pourrais plus faire ce qu'il fait, à moins d'être vraiment obligé.* ». Plus de 10 ans après sa première mission d'intérim, F. reste marqué par le fait d'avoir occupé cette position de « travailleur annexe », pas vraiment formé, ni réellement intégré parmi les autres employés. Pour l'avoir longtemps exercé lui-même, il souhaite se détacher de ce qu'il nomme « *le travail autour* », matérialisé par ces tâches qui lui rappellent le statut minoré qu'il endossait à cette époque et dont il a peiné à se détacher. Se séparer de ces besognes en les déléguant aux intérimaires constitue un des moyens qui permet de mettre à distance ce souvenir désagréable. Les employés qui échappent ainsi à cette partie du travail usent d'un privilège qui tient à leur ancienneté et à leur rang.

Ces travaux que les titulaires cherchent à déléguer (Hughes 1996 : 125) sont ceux que les temporaires tentent, le plus souvent, d'éviter. Divers moyens sont mis en œuvre pour esquiver cette sur-prescription de tâches qui modifie le rythme de travail des intérimaires. À l'instar de la *métis*⁹, ces ruses tactiques consistent à déceler et à tirer parti d'opportunités visant à limiter, dans la mesure du possible, l'excédant de travail. Tourner dans l'atelier d'un pas vif, en tirant un transpalette, pour revenir au même point constitue la possibilité la plus commune. Ou encore, effectuer des rangements qui n'étaient pas commandés à l'avance, s'isoler dans les recoins des chantiers (Jounin 2008 : 51) ou des usines prétextant chercher un objet, etc. Il s'agit, principalement, de faire semblant d'être occupé, de tarder à effectuer ses activités et d'éviter certains employés, qui risqueraient de rajouter un surplus de travail.

Ce rapport au travail est majoritairement issu d'expériences marquées par la déception. Déçus d'avoir travaillé plus rapidement que prévu et de voir sa mission s'arrêter précipitamment, déçus d'avoir effectué les travaux les plus harassants à un rythme effréné sans gratifications en retour. Payés à l'heure, les intérimaires doivent veiller à s'économiser tout en faisant durer leur temps de travail ; et cela à l'abri du regard des permanents. En effet, il est nécessaire que les intérimaires soient « bien vus », à la fois

Intérimaire embauché
pour une mission de
manutention et de
conditionnement.
(Fig. 2)

© T. Gérard

par les responsables et par les autres employés, pour que leurs missions durent. Les facilités de révocation inhérentes à leur régime contractuel entraînent paradoxalement un plus grand investissement de leur part dans le travail qui leur est confié. Constamment « à l'essai », les temporaires doivent redoubler d'efforts pour mener à bien leurs « missions » et éviter le renvoi. Tout en évaluant si cette dépense d'énergie ne leur sera pas préjudiciable dans la durée : leur mission peut être stoppée une fois la tâche accomplie ou renouvelée si leurs responsables estiment que leurs efforts sont assez satisfaisants pour poursuivre la collaboration avec eux.

Une transmission entravée

Le turn-over, pierre angulaire de l'intérim, se matérialise, pour les employés permanents, par la succession incessante d'intérimaires qu'il faut former. Les titulaires se retrouvent régulièrement confrontés à l'inexpérience de ces nouveaux arrivants avec lesquels il faut coopérer ; ils doivent inlassablement répéter les consignes prescrites et apprendre aux nouveaux venus quelques ficelles du métier pour que ces derniers puissent « tenir leur poste ». Lorsqu'ils travaillent ensemble pour la première fois, les salariés doivent adapter leurs pratiques à celles des autres (Jeanjean 2006 : 169). Si l'accoutumance – aux espaces, aux outils, aux matières, aux rythmes, ainsi qu'aux partenaires avec qui il faut coopérer – constitue une condition nécessaire au développement d'un savoir-faire, les intérimaires s'en retrouvent, le plus souvent, dépourvus.

Intérimaire manipulant
un transpalette (Fig. 3)

© P. Rosini

Au cours de cette recherche, nous avons souvent été témoin de la lassitude qu'éprouvaient les permanents vis-à-vis de ces formations maintes fois répétées. D., 32 ans, titulaire dans une usine de profilés en aluminium, résume assez bien la situation : « *Au début j'expliquais à chaque fois. Maintenant on bosse et je donne deux, trois consignes s'il a du mal à me suivre. Je ne m'embête plus. Je devrais recommencer chaque semaine sinon. C'est pas comme [Untel] qui explique au gars le fonctionnement de la boîte de A à Z, son histoire et tout, alors que peut être le mec il s'en fiche, il va rester deux jours et partir.* » Après leur avoir donné quelques règles sommaires, les employés observent les manières de travailler des intérimaires. D. me confiait qu'il accélérerait le rythme au début pour voir si l'intérimaire arrivait à le suivre. Par ce type de test, il me disait évaluer les réactions de l'intérimaire ainsi mis à l'épreuve. S'il réagissait bien, il méritait de rester dans l'équipe. Dans le cas contraire, s'il se plaignait, n'arrivait pas à tenir, s'énervait¹⁰, etc., l'intérimaire se voyait remercié, renvoyé vers son agence. Ainsi, l'adaptation rythmique, gestuelle et technique de l'activité doit également être une adaptation « comportementale ».

Dans ce contexte, les intérimaires doivent

rapidement s'ajuster aux pratiques, formelles et informelles, des employés permanents tout en faisant face aux imprévus. Pourtant, les valeurs et les normes qui permettent de mettre en évidence ses compétences de membre (Dodier 1993) ne sont pas lisibles d'emblée par le nouveau venu¹¹. Ce qui est confirmé par un intérimaire de 25 ans : « *Quand t'arrives, ils te mettent directement au parfum, la formation c'est minime. En plus t'arrives pendant les périodes où il y a beaucoup de travail, donc c'est cinq minutes, ils te boostent, y a pas trop de "blabla" et souvent c'est pas trop compliqué.* » Les travailleurs temporaires ne bénéficient que rarement de ce temps d'adaptation pour intégrer les dispositifs opératoires que requièrent les travaux qu'ils réalisent. S'il y a peu d'explications c'est aussi que le travail confié aux intérimaires est dit et pensé comme simple.

Pourtant, l'apprentissage technique ne peut faire l'impasse sur cette période où se forme l'expérience sous le regard des plus anciens ; encore faut-il que ces derniers consentent à transmettre leurs connaissances (Sigaut 1991 : 37). L'intérimaire, qui n'est pas un apprenti à proprement parler, est placé hors de la « tradition » technique constitutive de nombre de professions. Il n'est pas là pour apprendre un métier mais pour l'exercer temporairement. Ainsi, il arrive que les anciens aient une image dépréciée des intérimaires auxquels ils ne prêtent aucun intérêt, allant parfois jusqu'à leur

témoigner une franche hostilité¹². Du côté des titulaires, transmettre à des novices, temporaires de surcroît, n'est pas une priorité. Pourquoi léguer, d'emblée et « en pure perte », un savoir-faire et des astuces lentement acquises par la pratique à des intérimaires qui peuvent partir du jour au lendemain ? Du côté des intérimaires, cet apprentissage n'ouvre pas forcément sur une valorisation de leur travail et n'assure pas systématiquement un renouvellement de leur contrat de mission. Pourquoi dépenser de l'énergie à apprendre les ficelles d'un métier qui risque de s'achever en fin de semaine ? Et ainsi, voir ces habitudes fraîchement acquises – comme l'agencement des espaces et la manipulation des outils, les adaptations rythmiques et comportementales – se dissoudre devant les nouvelles configurations. C'est-à-dire renouer avec l'hésitation et la maladresse qu'engendre la position du débutant qui doit incorporer les logiques du travail auquel il vient d'être assigné ; car, comme le souligne André Leroi-Gourhan (1964 : 106), « toute expérience concrète prend ses premières références dans le support corporel, en situation (comme l'expriment les différentes acceptions de ce mot), c'est-à-dire par rapport au temps et à l'espace perçus corporellement. » Régulièrement déplacés, les intérimaires doivent rapidement retrouver leurs marques¹³. Ainsi, nous pouvons constater que l'aspect « temporaire » des missions d'intérim entrave la transmission des techniques informelles qui s'appliquent à l'activité pratique quotidienne. Il ne faut pas pour autant postuler que les intérimaires ne peuvent bénéficier de routines et de connaissances cohérentes tout au long de leurs carrières fragmentées. Au fur et à mesure, quelques points de repères se dessinent pour faire face à des contextes changeants mais souvent proches.

Le savoir-faire des tâches réputées simples

Depuis les travaux fondateurs de Marcel Mauss, l'ethnologie des techniques nous enseigne que l'acquisition des savoir-faire prend du temps¹⁴. L'aisance, qui semble naturelle lors de la réalisation de ce qu'André Leroi-Gourhan (1964 : 29) nomme les « chaînes opératoires machinales », est obtenue par les tâtonnements de l'expérience, la communication verbale et des processus de dressage par imitation qui

Intérimaire chargé de vider les locaux d'une usine qui délocalise sa production. (Fig. 4)

© P. Rosini

© P. Rosini

« Ça paraît simple de porter des portes... » (Fig. 5a, 5b).

© P. Rosini

permettent l'insertion sociale du sujet vis-à-vis de son groupe. Gilbert Simondon (1989 : 89) évoque dans des termes très similaires cette « imprégnation habituelle », connaissance opératoire plus qu'intellectuelle, qui confère à l'individu des capacités difficiles à exprimer. Qu'en est-il pour ceux qui changent fréquemment de lieu de travail et d'activité ? Observer les modalités de l'apprentissage des intérimaires ne peut faire l'impasse dans le cadre mouvant sur lequel elles s'effectuent. Et cela même pour des travaux considérés comme simples.

Voici un extrait d'entretien réalisé avec J., 28 ans, intérimaire depuis bientôt 10 ans, à propos d'une mission comme livreur dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (B.T.P) :

Lors de l'entretien J. insiste sur les techniques qu'il a acquises au cours d'une mission d'intérim de quelques mois sur les chantiers. « C'est vrai que c'est physique comme travail. Petit à petit, t'as des techniques pour tenir. Tu t'habitues à l'effort. D'ailleurs, les anciens portent les portes coupe-feu ou les portes palières qui font bien 50 kilos et les jeunes ils prennent deux alvéolées, d'un peu moins de 20 kilos chacune pour commencer. En plus, on n'a pas de ventouses comme les poseurs alors qu'ils ne les transportent pas. [...] Les intérimaires qui venaient, ils ne réalisaient pas que c'est compliqué comme boulot. Ils pensaient juste que c'était un truc de bourrins. Ils ne savent pas tous les trucs, ils prennent les portes n'importe comment et ça fait perdre du temps à tout le monde. Déjà, il faut les porter d'une certaine manière, faire attention au sens des gonds, voir si c'est une droite poussante ou une gauche poussante, faut faire des marques sur les cotés, pour pas se retrouver coincé en suite... À chacune des étapes il y a une manière de les porter : quand tu les décharges du camion, quand tu les poses devant l'entrée et quand tu montes les escaliers. Surtout les escaliers en colimaçons, selon leur sens de tourné, il faut surveiller le coin d'en haut pour ne rien abîmer, ni se cogner, selon la hauteur... Des fois, il n'y a pas de lumière alors il faut compter les marches pour pas tomber. T'as plein d'astuces, t'es obligé parce que les portes elles t'appuient à différents endroits, au niveau de l'épaule quand tu montes, par exemple, et t'as des croutes au bout de quelques jours. Alors il faut plier ton t-shirt et le mettre dessus. Tu te le mets autour de l'avant-bras ou de la tête pour les amener du camion, etc. Enfin, pleins de petit trucs pour s'économiser... même une brute... Tu ne peux pas tenir si tu portes n'importe comment, comme les nouveaux. Alors il faut leur expliquer, mais au début ça ne te paraît pas naturel de porter comme ça. Certains intérimaires ne t'écoutent pas ou s'en sortent pas, alors ils en prennent un autre. Alors, ils ont intérêt à vite l'avoir la technique. »

Dans cet extrait d'entretien, nous voyons la nécessité, qui incombe aux intérimaires, d'acquérir au plus vite les techniques nécessaires à la réalisation des tâches. L'appropriation de compétences, même dévalorisées, demeure nécessaire pour accomplir un travail de façon satisfaisante. Le renvoi systématique des intérimaires les moins efficaces ou le rôle d'encadrement qu'endossent de temps à autre les plus anciens d'entre

eux en témoignent. Avec le temps, J. a appris à prévoir le déroulement de son activité, qu'il s'agisse de l'orientation des portes, du nombre de marches, des manières de transporter et de la répartition des charges sur le corps¹⁵. Nous y voyons également des savoir-faire pratiques ingénieux, qui peuvent paraître comme du « bricolage » pour les non-initiés mais qui sont de réels procédés techniques qui prennent en compte les difficultés de l'espace de travail¹⁶. Ces adaptations permettent également de poursuivre son activité alors que les outils font défaut. Par exemple, le t-shirt que l'intérimaire s'enroule autour du bras, de l'épaule ou de la tête constitue, à défaut de protections normalisées, un moyen de préserver son intégrité physique. En 1948, André-Georges Haudricourt a consacré un article au sujet des liens entre les vêtements, les gestes et les façons de transporter. Il écrit : « Certaines formes de vêtements et certaines manières de porter les charges doivent être étudiées en connexion les unes avec les autres : elles entraînent des attitudes corporelles semblables, elles nécessitent l'emploi, l'habitude, l'acquisition de gestes analogues » (1987 : 171 ; voir également Mauss 2002 : 117). Ici encore, l'accent est mis sur l'habitude et la formation d'un savoir-faire gestuel efficace correspondant à des opérations précises.

Le développement de ces « tactiques du corps » (Parlebas 1999 : 30), couplées à l'usage d'outils adaptés à la pratique (tel le t-shirt inséré entre l'objet et le point d'appui), dépend de l'accoutumance des travailleurs à leurs tâches. Celle-ci varie selon le parcours des personnes et selon les contextes induits par les situations particulières d'apprentissage, ce qui inclut l'espace, les objets, les partenaires et le temps de l'action réalisée. Autant d'éléments qui ne cessent de se dérober dans le quotidien des missions d'intérim.

© P. Rosini

(Fig. 5c, 5d)

© P. Rosini

Routines et ruptures

Lors de cette recherche, mes interlocuteurs ont systématiquement abordé leurs débuts difficiles, tant sur le plan des tâches que sur celui des relations avec les permanents. Toutefois, si les secteurs d'activité, la taille des lieux de production et le nombre de collègues diffèrent, les outils qu'ils utilisent sont généralement similaires. Et les intérimaires deviennent plus habiles à mesure qu'ils manipulent ces instruments. S'ils se déclarent désormais plus à l'aise dans leurs missions, j'entends au niveau du travail à effectuer et non vis-à-vis de leur statut de temporaire, c'est qu'ils ont « *appris sur le tas* » selon l'expression la plus fréquemment employée.

Devanture d'une agence d'intérim qui a pour slogan « Personne n'est irremplaçable » (Fig. 6).

© P. Rosini

Affichage dans une vitrine d'agence (Fig. 7).

© P. Rosini

Et beaucoup d'intérimaires m'ont fait part de leur lassitude, résumée la plupart du temps par cette phrase récurrente : « *Au final, tu fais toujours le même genre de trucs* ». Ainsi, leur apprentissage, essentiellement cumulatif, leur permet de tirer parti de leurs expériences passées. L'adaptation contrainte à des situations inédites contribue à façonner des *habitus*¹⁷ efficaces, c'est-à-dire appropriés à la flexibilité. Les plus anciens peuvent alors profiter d'habitudes et de savoir-faire gestuels¹⁸ mobilisables face aux configurations nouvelles. Ils ont pu développer un savoir-faire stabilisé par-delà la nature instable de leurs emplois temporaires. Pour ces intérimaires, les tâches, les outils et les techniques se suivent et se ressemblent : démonter, transporter, trier, ranger, nettoyer, vider, remplir, découper, à l'aide de, pêle-mêle, transpalettes, balais, cutters, pistolets à eau, pelles, etc.

Les maux aussi sont récurrents – mal aux pieds à cause des chaussures de sécurité ou des bottes en caoutchouc, au dos, aux articulations, fatigue, ennui – et généralement accompagnés d'une attente souvent anxieuse ou résignée de l'arrêt de mission.

J'ai évoqué plus haut que les intérimaires ne connaissent jamais avec certitude la fin de leur contrat de travail temporaire, et ainsi, s'attendent à la probabilité d'un arrêt de mission précoce. En effet, une fin de mission est prévisible, le moment où elle s'achèvera l'est moins : quelques jours, quelques mois ou quelques heures... Les parcours au sein des unités de production suivront les aléas de la temporalité intérimaire. Celle-ci est incertaine. Réintroduire l'incertitude dans nos analyses c'est réintroduire le temps, le temps contenu dans la pratique (Bourdieu 1980 : 170). Nous avons présenté certaines tactiques déployées par les intérimaires pour faire face à cette menace potentielle avec laquelle ils doivent composer¹⁹, et avons vu que les temporaires doivent rester discrets dans cette « lutte aléatoire contre l'aléa », pour reprendre la formule de Pierre Bourdieu (*ibid.* : 164), au risque de ne pas être rappelés les jours suivants. Plus vulnérables que les salariés permanents, les travailleurs temporaires restent démunis face à la durée incertaine de leur contrat et au caractère imprévisible d'un arrêt soudain de leur activité. L'emprise sur le temps de travail des intérimaires, en fonction de leurs situations sociales (de leurs attentes et de leurs besoins), est un aspect central d'une relation de domination. Face à l'indétermination et au hasard, les sujets se retrouvent démunis pour tenter de construire un avenir hypothétique à partir d'un présent sur lequel ils n'ont que peu de prises. Le temps de l'intérimaire devient alors « la grille sur laquelle les individus sont bloqués », pour reprendre l'expression d'André Leroi-Gourhan (1964 : 147).

Colette Pétonnet, à la fin des années 1970, écrivait : « L'intérim est la forme légale de la mobilité nécessaire au système de production. En apparence utile à l'ouvrier en quête d'emploi, il lui nuit en réalité dans la mesure où il empêche l'insertion dans le temps et l'espace et interdit la durée volontaire. » (2002 : 249). J'ai souhaité, ici, réaffirmer la pertinence de cette analyse en soulignant que l'insécurité temporelle est le levier de la subordination contractuelle des intérimaires. Au niveau de l'activité quotidienne, j'ai voulu démontrer que les intérimaires effectuent des tâches ponctuelles et majoritairement déléguées par les employés permanents, qui considèrent ces besognes comme extérieures au savoir-faire technique. Toutefois, nous avons vu que l'expérience pratique acquise au fil de leurs missions permet aux intérimaires de composer avec des affectations multiples qui ne laissent pourtant que peu de place aux processus de transmission. Mais si ces connaissances opératoires peuvent constituer le « refuge » qui permet à chacun de supporter des conditions de travail difficiles, il n'en demeure pas moins incertain et temporaire. La maîtrise d'une activité réclame une certaine constance, alors que mode de gestion de la main d'œuvre tend à imposer la mobilité et l'instabilité aux travailleurs, pensés comme interchangeable. Ainsi, l'insécurité technique des intérimaires nous renseigne non seulement sur leur place au sein des collectifs de travail et sur la précarité de leur position sociale mais également sur les mutations, plus générales, des modes de production.

NOTES

Photo d'ouverture : M., agent de nettoyage intérimaire à la « petite vaisselle » d'une PME spécialisée dans les arômes alimentaires.

1. La catégorie d'O.S, apparue avec l'industrialisation et la chaîne de montage, désigne les ouvriers qui ne disposent pas de qualifications reconnues, qui occupent des postes pénibles et mal rémunérés. D'abord « manœuvres », les O.S seront rebaptisés « agents de production » dans les années 1970.
2. L'historien François Jarrige (2010) montre que, pour faire face à l'introduction de pétrins mécaniques au XIX^{ème} siècle, les boulangers français tentèrent de défendre leurs savoir-faire et leur « culture technique » en valorisant leurs routines professionnelles, alors considérées comme archaïques et dégoutantes par les pouvoirs publics.
3. Cette conception abstraite et désincarnée de l'apprentissage vise à anticiper la mobilité des futurs employés liée à la flexibilité du marché du travail et aux nouvelles exigences des recruteurs (Stroobants 2008).
4. Appellation juridique désignant les intérimaires, apparue avec la naissance de l'intérim en France, suite à l'accord Manpower-CGT du 9 octobre 1969.
5. Ce terrain mené dans le Sud-Est de la France (Grasse (06)) comprend diverses missions d'intérim réalisées entre 2003 et 2008. Les données ethnographiques s'appuient sur ces contrats de durées variables : plusieurs mois (usine de profilés en aluminium ou de parfums), quelques semaines (chantier d'agrandissement, PME d'arômes alimentaires, livraison de catalogues, plonge dans un village vacances, etc.) ou quelques jours (déchargements de matériaux divers ou d'infrastructures d'une usine qui délocalise, etc.). Au cours de ces divers terrains, j'ai rencontré de nombreux intérimaires, principalement de jeunes hommes (entre 20 et 30 ans) et, dans une moindre mesure, des femmes et des travailleurs plus âgés (entre 42 et 58 ans).
6. Si l'on se réfère au Code du travail, l'article L.124-2 stipule que le recours au travail temporaire « ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ».
7. Il me faut préciser que les travailleurs temporaires, dont il est question ici, réalisent souvent leurs missions dans des usines du secteur du parfum et des arômes alimentaires, la recherche s'étant essentiellement effectuée dans la ville de Grasse où cette industrie est centrale.
8. « Avant d'avoir appris, on ne voit que les obstacles à surmonter ; par la suite, l'habitude masque les ressorts de l'habileté, le savoir-faire devient imperceptible, comme englouti. » (Stroobants 2008 : 167-168)
9. Sur cette catégorie voir Detienne et Vernant (1974) mais également De Certeau (1990) et Cornu (1991) Kanelopoulos (2010) qui l'appliquent au domaine du travail.
10. Il faut préciser que les extrémités des profilés sont acérées. Les employés permanents s'éraflent ou se coupent au moins une fois par semaine. De plus, certains modèles sont lourds ou difficiles à manipuler.
11. Le choix esthétique des techniques « fait de l'opposition entre des valeurs pour lesquelles le sujet dispose de la solution qu'il intègre socialement », comme l'explique André Leroi-Gourhan (1964 : 94), est issu d'un apprentissage social.
12. Le fait que les titulaires aient initialement occupé cette place ne contredit pas toujours cette assertion.
13. Les travailleurs temporaires peuvent, par exemple, calquer leurs actions sur celles des titulaires en les imitant, tout en évitant de poser trop de questions. Leur présence doit être discrète. Ils devront souvent prendre des initiatives personnelles. Et anticiper, c'est-à-dire se préparer aux modifications probables de leurs activités par une estimation de son déroulement global.
14. Dans les « techniques du corps », Marcel Mauss (2004 : 367) insiste sur le fait qu'« un tour de main ne s'apprend que lentement ».
15. À ses débuts, J. qui n'avait pas développé cette dextérité évoquait régulièrement, au cours d'entretiens, sa fatigue et les douleurs provoquées par ces allées et venues incessantes dans les escaliers. Daniel Martinez (2003) décrit, dès les premières pages de son livre, la pénibilité de ce type de missions principalement réalisées par des intérimaires sur les chantiers de B.T.P.
16. Sur cette question je renvoie aux travaux d'Agnès Jeanjean (Jeanjean 2006 : 175-178 ; Jeanjean 2009 : 198-202).
17. Au sens de Marcel Mauss, c'est-à-dire vis-à-vis d'un rendement (Mauss 2004 : 373), mais aussi au sens de Pierre Bourdieu en tant que systèmes de schèmes de perception, d'appréciation et d'action « inscrits dans le corps par les expériences passées » (Bourdieu 2003 : 200).
18. Sur cette dimension de la technique voir Chamoux (1981).
19. Sur les pratiques visant à la gestion des aléas (qu'ils soient climatiques ou socio-politiques) par des sociétés agro-pastorales du Haut-Atlas marocain, voir Garrigues-Cresswell et Lecestre-Rollier (2002).

better work, better life™

Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr

better work, better life™

Les gens sont pleins de ressources humaines.

adecco.fr

RÉFÉRENCES

- Beaud, S. & Pialoux, M. 2004 [1999] *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard.
- Bourdieu, P. 1980 *Le Sens pratique*. Paris : Éditions de Minuit.
- 2003 *Méditations pascaliennes*. Paris : Seuil.
- Chamoux, M.-N. 1981 Les Savoir-faire techniques et leur appropriation : le cas des Nahuas du Mexique, *L'Homme* 21 (3) : 71-94.
- 2010 [1978] La transmission des savoir-faire, *Techniques & Culture* 54-55 volume 1 : 139-161.
- Chauvin, S. 2010 *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*. Paris : Seuil.
- Cornu, R. 1991 Voir et savoir. In D. Chevallier (dir.) *Savoir faire et pouvoir transmettre*. Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 83-100.
- Crawford, M. B. 2010 *Éloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*. Paris : La Découverte.
- De Certeau, M. 1990 *L'Invention du quotidien*, I. Paris : Gallimard.
- Detienne, M. & Vernant, J.-P. 1974 *Les Ruses de l'intelligence*. Paris : Flammarion.
- Dodier, N. 1993 Les Arènes des habiletés techniques, *Raisons pratiques* 4 : 115-139.
- Garrigues-Cresswell, M. & Lecestre-Rollier, B. 2002 Gérer les aléas. Les sociétés du Haut Atlas marocain, *Techniques & Culture* 38. [En ligne], mis en ligne le 11 juillet 2006. URL : <http://tc.revues.org/230> (Consulté le 26 janvier 2012).
- Haudricourt, A.-G. 1987 Relations entre gestes habituels, formes des vêtements et manières de porter les charges. In *La Technologie, science humaine*. Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Hughes, E. C. 1996 *Le Regard sociologique*. Paris : Éditions de l'Ehess.
- Jarrige, F. 2010 Le Travail de la routine : autour d'une controverse sociotechnique dans la boulangerie française du XIX^e siècle, *Annales, Histoire, Sciences Sociales* 3 : 645-677.
- Jeanjean, A. 2006 *Basses œuvres. Une ethnologie du travail dans les égouts*. Paris : Éditions du CTHS.
- 2009 Corps en chantier. In M.-P. Julien & C. Rosselin (dir.) *Le Sujet contre les objets... tout contre*. Paris : Éditions du CTHS, 193-220.
- Jounin, N. 2008 *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. Paris : La Découverte.
- Kanelopoulos, C. 2010 [1992] Travail et technique chez les grecs. L'approche de J.-P. Vernant, *Techniques & Culture* 54-55 volume 1 : 335-353.
- Leroi-Gourhan, A. 1964 *Le Geste et la parole* II. *La mémoire et les rythmes*. Paris : Albin Michel.
- Linhart, R. 1978 *L'Établi*. Paris : Éditions de Minuit.
- Martinez, D. 2003 *Carnets d'un intérimaire*. Marseille : Agone.
- Mauss, M. 2002 [1967] *Manuel d'ethnographie*. Paris : Payot & Rivages.
- 2004 [1950] *Sociologie et Anthropologie*. Paris : P.U.F.
- Parlebas, P. 1999 Les Tactiques du corps, In M.-P. Julien & J.-P. Warnier (dir.) *Approches de la culture matérielle, corps à corps avec l'objet*. Paris : L'Harmattan.
- Penef, J. 1996 Les Débuts de l'observation participante ou les premiers sociologues en usine, *Sociologie du travail* 1 : 25 – 44.
- Pétonnet, C. 2002 *On est tous dans le brouillard*. Paris : Éditions du CTHS.
- Rosini, P. 2009 La Place de l'intérimaire. In J.-Y. Causer, J.-P. Durand & W. Gasparini (dir.) *Identités et identifications au travail. Catégories d'analyse, enquêtes et controverses*. Toulouse : Octarès, 311-319.
- Schwint, D. 2002 Savoir artisan de fabrication et détournement du temps, *Sociétés* 76 : 33-48.
- 2005 La Routine dans le travail de l'artisan, *Ethnologie française* XXXV (3) : 521-529.
- Sigaut, F. 1991 L'Apprentissage vu par les ethnologues : un stéréotype ? In D. Chevallier (dir.) *Savoir-faire et pouvoir transmettre*. Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 33-42.
- Simondon, G. 1989 [1958] *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris : Aubier.
- Stroobants, M. 2008 Dénouer les ficelles du métier, *Techniques & Culture* 51 : 164-179.
- Weil, S. 2002 [1951] *La Condition ouvrière*. Paris : Gallimard.

RÉSUMÉ

« *Le fragile refuge de l'habitude* ». *Rythmes et ruptures du travail intérimaire*. À la lecture d'auteurs très classiques ayant entrepris un travail d'immersion – comme Simone Weil ou Robert Linhart –, nous pouvons constater que, plus que la répétition, les interruptions et les changements de tâches imprévisibles sont source d'anxiété pour les ouvriers. L'intérimaire est la figure actuelle du travailleur peu qualifié qui multiplie les tâches temporaires et voit son activité fréquemment reconfigurée. Le travailleur temporaire qui vient de s'adapter à ses collègues du moment doit « régulièrement » les quitter pour nouer d'autres habitudes et d'autres relations, toutes aussi temporaires et incertaines, perdant ainsi l'esquisse des automatismes à peine intégrés. L'intérimaire voit ces habitudes fraîchement acquises – comme l'agencement des espaces et la manipulation des outils, les adaptations rythmiques et comportementales – se dissoudre devant les nouvelles configurations. Ce qui revient à renouer avec l'hésitation et la maladresse qu'engendre la position du débutant qui doit incorporer les logiques du travail auquel il vient d'être assigné. Ces travailleurs substituables sont placés sous l'autorité des plus anciens et circulent de postes en postes dans les unités de production. Au niveau de l'activité quotidienne, les intérimaires effectuent des tâches ponctuelles et majoritairement déléguées par les employés permanents, qui considèrent ces besoins comme extérieures au métier. Depuis les travaux fondateurs de Marcel Mauss, l'ethnologie des techniques nous enseigne que l'acquisition des savoir-faire technique prend du temps. Un temps qui fait défaut aux intérimaires. Les ruptures constitutives de cette forme d'emploi entravent les processus de transmission. Néanmoins, les intérimaires peuvent tirer parti d'un savoir faire cumulatif développé au fil des contextes qu'ils rencontrent. Des routines se développent chez ces travailleurs régulièrement confrontés à des missions hétérogènes mais souvent composées de tâches analogues. Plus vulnérables que les salariés permanents, les intérimaires restent démunis face au caractère imprévisible d'un arrêt soudain de leur activité.

ABSTRACT

« *The fragile refuge of the habit* ». *Rhythms and breaks of the temporary work*. Based on the readings of classical authors, such as Simone Weil or Robert Linhart, who undertook immersion work, we could say that more than repetition, the interruption and the change of unpredictable tasks are a cause of anxiety for the workers. The temporary worker is the contemporary figure of unskilled labor whose activity is frequently transformed. Once he adapts to his current colleagues the temporary worker needs to leave them for new habits and new relationships which are just as temporary and uncertain thus losing the habits he just acquired. Some of these barely acquired habits such as the workspace layout and the tool usage, the rhythm and the behavior adaptations give place to new configurations. This process brings back the hesitation and the clumsiness of a beginner's position in which one has to learn new logics relative to the work one has just been assigned to. These replaceable workers are placed under the authority of the elders and are required to move around the production units. On a daily basis the contractors perform tasks which are delegated to them by permanent workers who consider this work as external to their job. Ever since the founding works of Marcel Mauss, the ethnology of techniques teaches us that the acquisition of the technical know-how takes time. Temporary workers don't have this time. The interruptions, which are typical of this type of work, hinder the transmission process. However, contractors can take advantage of the cumulative knowledge they acquire in the different situations they face. Workers who are regularly confronted with diverse contracts, which often consist of similar tasks, develop habits. More vulnerable than permanent workers, the contractors remain helpless in front of the unpredictable character of the sudden interruption of their activity.

MOTS-CLÉS

Travail, transmission, savoir-faire, interruption, intérimaire, insécurité temporelle.

KEYWORDS

Work, transmission, know-how, interruption, temporary worker, temporal insecurity.