L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle

Le cas des emplois ouvriers de la logistique

Mass Temporary Work As a Vector of Professional Disqualification. The Case of Logistics Workers

Lucas Tranchant

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/8667>

DOI : 10.4000/travailemploi.8667

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2018

Pagination : 115-140

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Lucas Tranchant, « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle », *Travail et Emploi* [En ligne], 155-156 | Juillet-décembre 2018, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 11 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/8667> ; DOI : 10.4000/travailemploi.8667

L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle

Le cas des emplois ouvriers de la logistique

*Lucas Tranchant**

La diffusion de l'intérim comme forme d'emploi est étroitement liée aux recompositions du travail non qualifié. À partir d'une ethnographie des ouvriers des entrepôts, activité recourant massivement à de l'intérim non qualifié, l'article met en lumière plusieurs dimensions de la disqualification professionnelle : statutaire, organisationnelle, et marchande. La grande flexibilité du statut intérimaire est utilisée par les entreprises de prestation logistique pour reporter sur leurs travailleurs les moins qualifiés les aléas de marché qu'elles rencontrent. Dans les entrepôts, le recours à l'intérim et le développement des emplois polyvalents concourent au renforcement de la segmentation statutaire et à une déqualification générale des postes de travail. Le rôle d'intermédiaire des agences d'intérim est également déterminant. Celles-ci produisent de la disqualification par la standardisation du recrutement et la mise en concurrence des travailleurs, plaçant les ajustements marchands au cœur de l'assignation des travailleurs à des postes subalternes.

Pour éclairer la façon dont le marché du travail contribue à produire des situations de non-qualification, cet article s'intéresse au cas de l'intérim dans les emplois ouvriers des entrepôts logistiques. En constante augmentation depuis les années 1970, l'intérim est un cas exemplaire de la précarisation des statuts d'emploi dans le salariat contemporain et de l'effritement de la norme salariale fordiste par la multiplication des formes d'emplois atypiques en bas de l'espace social (KALLEBERG, 2000 ; CASTEL, 2009). C'est l'une des modalités de la flexibilisation du travail, qui participe de la « marchandisation du système d'emploi » (GLAYMANN, 2007, p. 30). Le fait qu'il se concentre dans le salariat subalterne, en particulier parmi les emplois peu qualifiés de l'industrie, contribue à la dualisation du segment inférieur du marché du travail (AMOSSÉ, CHARDON, 2006).

* Centre d'économie et de sociologie appliquées à l'agriculture et aux espaces ruraux (Cesaer) et Centre de recherche en économie et statistique (Crest) ; lucas.tranchant@ensae.fr.

Les liens entre intérim, précarité et non-qualification ont fait l'objet de nombreuses analyses. Le travail temporaire accroît l'exposition au chômage et conduit à une intégration professionnelle disqualifiante (PAUGAM, 2000). Il touche particulièrement les populations déjà disqualifiées socialement et fragilise leurs protections dans le monde du travail (CHAUVIN, JOUNIN, 2010). Mais l'institutionnalisation de l'intérim, depuis sa légalisation en 1972 (BELKACEM, KORNIG, 2011) jusqu'à la création du contrat à durée indéterminée (CDI) intérimaire (SARFATI, VIVÉS, 2016), signifie que le lien entre précarité et non-qualification ne doit pas qu'à l'informalité de ses usages et à sa porosité avec le non-emploi. Cet article défend la thèse que l'intérim « de masse » (KORNIG, 2007, p. 1972) est vecteur de précarité parce que les secteurs d'emploi peu qualifiés en font un usage structurel.

Quelles sont les modalités concrètes par lesquelles précarité et non-qualification se renforcent ? L'intérim a plusieurs fonctions et usages pour les employeurs qui y recourent (GLAYMANN, 2007) : offrir de la flexibilité, externaliser la gestion de la main-d'œuvre, sélectionner et recruter des travailleurs. Nous verrons dans cet article comment ces différentes fonctions génèrent de la disqualification professionnelle dans l'emploi ouvrier en entrepôt. À partir d'une approche constructiviste de la qualification (et donc de la non-qualification), et en nous appuyant sur la notion de « disqualification sociale » (PAUGAM, 2000, p. 19), on définit la disqualification professionnelle comme un processus d'éloignement de la norme de l'emploi stable, au sens d'un défaut de protection et de reconnaissance professionnelle¹. Nous distinguons plusieurs niveaux de disqualification professionnelle. Un premier niveau, statutaire, a trait à l'incertitude entourant le maintien dans l'emploi. Dans le cas de l'intérim de masse s'ajoutent un niveau organisationnel, par la segmentation du travail selon le statut dans les entreprises utilisatrices, et un niveau marchand, par la dépendance aux agences d'intérim.

Fondé sur l'ethnographie d'un bassin d'emploi spécialisé autour de la logistique (encadré 1), l'article se propose de documenter empiriquement les facteurs institutionnels, interactionnels et contextuels de ces opérations de disqualification professionnelle. La logistique est un secteur d'activité en développement rapide depuis les années 1980 dans les pays développés touchés par la délocalisation des activités industrielles (BONACICH, WILSON, 2008 ; BENVENÙ *et al.*, 2018). Hors activités de transport, il représente aujourd'hui 800 000 emplois en France, dont plus de quatre sur cinq sont des emplois ouvriers peu qualifiés, relativement pénibles et faiblement rémunérés (GABORIEAU, 2016). C'est aussi un domaine d'activité très majoritairement masculin, reposant beaucoup sur une main-d'œuvre immigrée urbaine (RIVOAL, 2018). L'intérim de masse dans ces emplois ouvriers du tertiaire incarne une forme de précarisation des classes populaires par la flexibilité, différente de celle induite par le temps partiel qui touche les emplois majoritairement féminins (NICOLE-DRANCOURT, 1990).

1. Cette notion est donc plus large que celle de déqualification qui suppose une qualification antérieure. Elle s'appuie sur une conception de la qualification qui ne se réduit pas à celle des classifications professionnelles, mais qui intègre les différents facteurs de reconnaissance : stabilité de l'emploi, rémunération, droits sociaux attachés (voir l'introduction de ce dossier).

ENCADRÉ 1

Présentation de l'enquête et des matériaux

Les matériaux empiriques utilisés dans cet article sont issus d'une enquête de terrain réalisée dans le cadre d'une thèse sur les recompositions de la condition ouvrière dans la France contemporaine. J'ai mené pendant un an une enquête ethnographique parmi les ouvriers des entrepôts logistiques sur le territoire de Melun-Sénart, en Seine-et-Marne. Ce territoire concentre un grand nombre d'entrepôts sur des zones logistiques dédiées, et illustre le développement rapide et massif de ce secteur d'activité à partir des années 1980 dans les périphéries des grandes agglomérations (RAIMBAULT, 2014).

Afin d'étudier le travail dans ces entreprises, j'ai mené une observation participante à couvert pendant environ six mois, travaillant comme intérimaire préparateur de commandes dans trois entreprises différentes (tableau). Les matériaux se composent donc pour partie des observations faites dans les entrepôts étudiés et dans les agences d'intérim fréquentées. J'ai aussi réalisé des entretiens biographiques avec des ouvriers de ces entrepôts, intérimaires et permanents, et j'ai rencontré le directeur du site Multimag¹, les responsables des deux agences d'intérim avec qui j'ai travaillé, ainsi que des représentants syndicaux d'autres entreprises du territoire.

TABLEAU – **Caractéristiques des établissements observés**

Entreprise	Site ouvert en...	Type de produit	Statut	Effectif par équipe	% d'intérimaires dans les équipes
Interlog	2014	Boissons	Prestataire	3 × 20	40
ST Logistics	2015	Alimentaire sec	Prestataire	3 × 30	90
Multimag	1997	Boissons	Filiale	2 × 35	15

1. Les entreprises, les enseignes d'intérim et les personnes enquêtées ont toutes été anonymisées.

Nous verrons dans une première partie que ce développement passe par l'émergence de prestataires qui font un recours structurel à l'intérim (GUTELIUS, 2015). Il s'inscrit dans la dynamique plus générale d'externalisation d'une partie du salariat d'exécution par la sous-traitance (NIZZOLI, 2015 ; BRUGIÈRE, 2017). L'intérim de masse externalise les aléas économiques sur les travailleurs les moins qualifiés des entrepôts en s'appuyant sur un statut très peu protecteur, et sur des usages qui en renforcent encore la précarité.

La logistique est une activité qui s'appuie sur l'exploitation intensive d'une main-d'œuvre ouvrière et sur une division du travail par postes (encadré 2). À l'inverse des discours liant changement technologique et disparition du travail non qualifié, la taylorisation des entrepôts par le flux tendu y est plus qu'ailleurs vectrice de non-qualification (GABORIEAU, 2016). Nous montrerons dans un second temps que le recours à l'intérim s'intègre dans une gestion de la main-d'œuvre qui délègue les postes les moins qualifiés et les tâches les plus pénibles aux intérimaires. Conjuguée à l'aplatissement de la hiérarchie des postes par la polyvalence, cette gestion de la

ENCADRÉ 2

Définition des postes et des qualifications dans les entrepôts logistiques

Les deux principaux postes de travail dans un entrepôt sont ceux de préparateur de commandes et de cariste. Le préparateur de commandes compose à la main des palettes à partir de produits stockés dans l'entrepôt, palettes qui seront ensuite expédiées en camion. Le cariste déplace les palettes entières à l'aide d'un chariot élévateur, soit pour charger et décharger les camions (on les appelle alors couramment chargeurs ou réceptionnaires), soit pour stocker et déstocker les produits de l'entrepôt. Dans la grande distribution et la messagerie, on trouve également des manutentionnaires qui chargent et déchargent à la main des camions et des conteneurs.

Dans les entrepôts, le type de poste est très peu lié à un diplôme ou à une formation particulière. Moins de 5 % des ouvriers exerçant sur des postes logistiques ont suivi une formation spécialisée dans le transport, la manutention ou le magasinage. Pour être cariste, la seule obligation formelle est d'être titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) de niveau 3 ou 5, autorisant la conduite d'un chariot élévateur. De plus en plus d'entreprises demandent que les préparateurs de commandes soient eux aussi titulaires du Caces de niveau 1 pour conduire un transpalette. Celui-ci s'obtient suite à une formation de quelques jours dispensée par des organismes privés.

Bien que tous peu qualifiés, ces postes sont hiérarchisés. Les caristes sont situés au-dessus des préparateurs de commandes dans la grille de la convention collective de référence, mais sans que cela renvoie à de fortes différenciations en termes de salaire. La principale différence se rapporte à la pénibilité de ces postes. Parce que leur travail consiste en grande partie en de la manutention manuelle des produits, les préparateurs de commandes sont particulièrement affectés par des troubles du dos (lombaires, hernies), et des chocs et accidents corporels (GABORIEAU, 2016). Bien qu'à une moindre échelle, les maladies professionnelles et les risques d'accident du travail n'épargnent pas les caristes, exposés à la pénibilité liée à des mouvements répétés du cou, aux secousses ressenties sur le chariot, aux risques de collision ou à la chute d'une palette (chacune pèse plusieurs tonnes).

Je suivrai ici la norme en vigueur dans la statistique publique qui sépare les ouvriers qualifiés des non qualifiés, selon que le poste implique ou non principalement la conduite d'un engin. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à son niveau le plus détaillé distingue les « ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes » (652a) et les « magasiniers qualifiés » (653a) des « ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés » (676c) et des « manutentionnaires non qualifiés » (676a). Ce découpage imparfait, notamment car les préparateurs de commandes sont répartis dans les deux catégories 652a et 676a, est toutefois un indicateur pertinent et stable des différences de qualification dans le secteur.

main-d'œuvre accroît la segmentation selon le statut d'emploi aux dépens de la qualification, peu protégée par les conventions collectives du secteur.

L'intérim implique une relation triangulaire entre un travailleur, une agence d'intérim et une entreprise utilisatrice (FONDEUR *et al.*, 2016). Dans une troisième partie, nous verrons que les travailleurs sont dépendants de ces agences qui contrôlent

le marché de l'emploi en entrepôt. Les routines de disqualification des agences se traduisent par leur « pouvoir de convoquer » les travailleurs (CHAUVIN, 2010), mais également par celui de les sélectionner. Dans les agences pratiquant l'intérim de masse, la standardisation du recrutement est au principe d'une dévaluation des travailleurs. Le rôle d'intermédiaire des agences d'intérim place les ajustements marchands au cœur de l'assignation des travailleurs à des postes. Sous la pression de la concurrence entre travailleurs, le *matching* entre les personnes et les postes fait de la qualification une variable d'ajustement dans le jeu de l'offre et de la demande.

Un intérim structurel entraînant une précarité massive

Si le développement du travail temporaire affecte une grande partie du monde ouvrier, il est particulièrement important dans les entrepôts. Le secteur logistique permet d'observer comment la sous-traitance des emplois peu qualifiés s'articule aux facteurs de précarité de ce statut d'emploi.

L'externalisation des aléas économiques sur les travailleurs peu qualifiés

Lorsque l'on croise le type d'entreprise (secteur d'activité) avec le type de profession (graphique 1), on observe que parmi les différents contrats de travail, l'intérim est largement mobilisé dans les entrepôts. On distingue le secteur de la profession car une majorité d'ouvriers aux fonctions logistiques exercent hors du secteur prestataire, dans des entrepôts d'entreprises industrielles ou commerciales². Dans le secteur de la prestation logistique en 2015, 26 % des ouvriers sont sous un statut intérimaire, contre 7 % en 1994³. L'intérim dans les entrepôts se concentre sur les ouvriers, en particulier les moins qualifiés. Il s'élève à 32 % pour les ouvriers non qualifiés et à 19 % pour les ouvriers qualifiés, et a été multiplié respectivement par quatre et par trois depuis 1994. Il est par contre resté stable à un niveau très faible pour les autres salariés (employés, professions intermédiaires et cadres) du secteur. Les ouvriers de la logistique des autres secteurs sont également de plus en plus souvent employés en intérim (14 % en 2015, 7 % en 1994). L'évolution est toutefois moindre et s'est concentrée sur les ouvriers qualifiés.

Le taux de précarité dans les entrepôts s'est donc accru fortement depuis les années 1990, et principalement dans les établissements relevant du secteur de la prestation logistique. Les entrepôts sont en effet de plus en plus souvent des sous-traitants pour d'autres entreprises donneuses d'ordre ayant décidé d'externaliser leurs activités logistiques. Ce

2. D'après l'enquête *Emploi*, en 2015, les ouvriers aux fonctions logistiques exercent à 17 % dans le secteur du transport et de l'entreposage, à 33 % dans le secteur du commerce, et à 33 % dans l'industrie. Le secteur prestataire est restreint ici aux activités « entreposage et services auxiliaires des transports » (code 52 de la nomenclature d'activités française [NAF]).

3. Tous les chiffres de l'article sont des moyennes sur trois ans, afin d'améliorer leur fiabilité. Par exemple, un pourcentage pour 2015 est le pourcentage moyen sur les années 2014 à 2016.

GRAPHIQUE 1 – Taux de recours à l'intérim selon la profession et le secteur d'activité en 1994 et en 2015

Lecture : en 2015, 26 % des ouvriers aux fonctions logistiques travaillant dans le secteur de la prestation logistique sont en intérim, contre 2 % pour les autres travailleurs du même secteur. Les pourcentages étaient respectivement de 7 % et 1 % en 1994.

Champ : personnes de plus de 15 ans en emploi.

Source : enquêtes *Emploi* 1993-1995 et 2014-2016, Insee, traitements de l'auteur.

marché de la sous-traitance, qui s'est développé fortement à partir des vagues d'externalisation des années 1980 (BENVEGNÙ, GABORIEAU, 2017), est très concurrentiel. Les prestataires logistiques signent avec leurs donneurs d'ordres des contrats dont la durée varie d'un à cinq ans pour les plus longs. Ces contrats sont négociés en fonction du « coût par colis » et du niveau de qualité de la prestation, ce qui exerce une pression à la baisse très forte sur les coûts d'exploitation. Lorsque le prestataire perd un contrat au bénéfice d'un concurrent, l'entrepôt concerné perd une grande partie de son activité, parfois la totalité. Afin de limiter leur engagement salarial, les entreprises de logistique utilisent donc l'intérim comme une variable d'ajustement de la main-d'œuvre à leur volume d'activité, suivant une logique de « flexibilité externe » (DARPEIX, 2008). Par exemple, l'entrepôt ST Logistics dans lequel j'ai travaillé et enquêté, qui appartient à une entreprise mondiale de prestation logistique, était le sous-traitant d'une grande marque de l'industrie agroalimentaire ayant externalisé son activité logistique un an auparavant. Les produits alimentaires arrivaient de l'usine située en Île-de-France, et nous les réexpédiions vers l'ensemble des clients de l'entreprise. Presque un an après son ouverture, l'entrepôt ST Logistics fonctionnait principalement avec des intérimaires.

Le lien entre sous-traitance et précarisation du travail dans le secteur logistique a été bien documenté pour les cas américains (BONACICH, WILSON, 2008 ; GUTELIUS, 2015) et pour d'autres pays européens comme l'Italie et l'Autriche (BENVEGNÙ *et al.*, 2018). Il est lié, d'une part, au report en cascade des aléas économiques le long de chaînes de sous-traitance et, d'autre part, à la rationalisation très forte des activités logistiques dans le secteur prestataire. Ces évolutions s'étendent même au-delà de la sous-traitance au sens strict. Ainsi, Multimag est une filiale de Bonjour, l'un des principaux groupes de la grande distribution en France, qui est l'unique client de ses entrepôts. Ici la filiale fonctionne comme un prestataire interne dont l'objectif est de comprimer les coûts logistiques du groupe. Bien que n'étant pas menacé par la perte de son client, puisqu'il s'agit des magasins du groupe, l'entrepôt fonctionne avec 15 à 20 % d'intérimaires.

L'intérim produit d'autant plus de précarité qu'il se concentre sur les postes les moins qualifiés, ceux de préparateur de commandes ou de manutentionnaire, qui sont aussi les moins bien rémunérés, les plus difficiles, et ceux symboliquement les moins considérés. Ces postes sont également socialement différenciés (graphique 2). Les

GRAPHIQUE 2 – Statut d'emploi et niveau de qualification selon les caractéristiques des ouvriers de la logistique en 2015

Lecture : les ouvrières de la logistique sont 31 % sur des postes qualifiés en CDI, à 55 % sur des CDI non qualifiés, à 4 % en intérim qualifié et 10 % en intérim non qualifié.

Champ : personnes de plus de 15 ans en emploi.

Source : enquêtes *Emploi* 2014-2016, Insee, traitements de l'auteur.

femmes, les immigrés et descendants d'immigrés et les moins de 35 ans sont moins souvent des ouvriers qualifiés en CDI, et plus souvent peu qualifiés. De plus, on constate une surreprésentation de l'emploi en intérim chez les immigrés et leurs descendants, ainsi que chez les plus jeunes. Enfin, parmi les intérimaires, les postes non qualifiés sont surreprésentés chez les femmes, les descendants d'immigrés et les jeunes.

Le développement du recours à un intérim de masse dans les entrepôts est donc lié au mouvement de rationalisation et de sous-traitance des activités logistiques, selon une logique d'externalisation des aléas économiques. Ce report du risque affecte principalement les ouvriers les moins qualifiés et les fractions du salariat subalterne déjà exposées à la précarité.

Un contrat à durée incertaine

Le caractère structurel du recours à l'intérim dans le secteur logistique s'appuie sur la régulation assez lâche des motifs de recours (JOUNIN, 2009 ; BELKACEM, KORNIG, 2011) par le Code du travail⁴. Outre le fait que ces motifs peuvent être utilisés dans un ensemble très large de situations, celui qui est invoqué sur le contrat de travail ne correspond pas toujours à la réalité du travail effectué. Lors de ma mission chez Interlog, le contrat établi par l'agence Bestintérim invoquait un « accroissement temporaire d'activité » lié à une opération commerciale particulière sur une boisson (figure 1). Or les volumes de colis de cette boisson traités ces jours-là n'étaient pas différents des autres jours, et les contrats de mes collègues invoquaient des opérations commerciales sur d'autres produits.

Dans les entrepôts, la durée habituelle des contrats de mission est d'une semaine. La loi prévoit que ces contrats sont renouvelables deux fois dans une limite de dix-huit mois au total. Pourtant, nombreux sont les travailleurs à exercer plusieurs mois dans le même entrepôt, avec le renouvellement de leur contrat d'une semaine sur l'autre, avec un motif différent à chaque fois. De plus, légalement, la durée d'un contrat peut être raccourcie ou prolongée de 20 % du temps total, la mission intègre une période d'essai de deux jours, et le contrat peut être rompu à tout moment par l'entreprise utilisatrice pour faute grave ou circonstances exceptionnelles, deux motifs fréquemment utilisés dans des situations qui n'y correspondent pas. À l'usage, ces facteurs d'arrêt du contrat se fondent dans la menace généralisée de la « fin de mission ». L'utilisation de contrats hebdomadaires donne en effet très peu de visibilité aux travailleurs sur leur situation juridique. Il n'est jamais très clair si l'arrêt de la mission est dû à la fin du contrat, éventuellement avancée selon les dispositions légales, ou s'il découle d'une rupture anticipée du contrat de mission. Cette flexibilité est encore accrue par la pratique des agences d'intérim de ne pas faire signer ce contrat avant le début effectif de la mission. Celles-ci l'envoient généralement par la poste en milieu de semaine, et demandent aux travailleurs de le leur renvoyer signé.

4. Jusqu'en 2005, le droit du travail limite le recours à l'intérim aux cas d'« accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise », d'« emplois à caractère saisonnier » et de « remplacement d'un salarié en cas d'absence ». Une réforme en 2005 autorise désormais les agences à faire de l'insertion et de la formation de personnes sans emploi.

FIGURE 1 – Contrat de mission d'intérim entre l'agence Bestintérim et l'entrepôt Interlog

CONTRAT DE MISSION

Avenant n° : RW61538-001 Début le : 24/10/2015
P001 00

Tél : [REDACTED] Fax : [REDACTED]
Ag : 01/RW/RW/GE Rep : 04563/RW

Entreprise utilisatrice : (RW0479)
[REDACTED]

Lieu de mission : (\$\$) Tél : [REDACTED]
[REDACTED]

Personne à contacter :
Moyen d'accès : MOYENS PERSONNELS

Salarié intérimaire (RW6163) Nom : [REDACTED] Prénom : [REDACTED]
Né(e) le : [REDACTED] à : [REDACTED] Nationalité : FRANCAIS N° de sécurité sociale : [REDACTED]

Mission (RW61538) Durée du : 20/10/2015 au 30/10/2015 Période d'essai : 02 Jour(s) Travail(s)
Motif du recours : 4 Accroissement temporaire d'activité.
Terme précis : 30/10/2015 Pouvant être avancé au 28/10/2015, reporté au 03/11/2015
Justification du recours : renfort de personnel lié à l'op monster energy (Art. L.1251-30 et L.1251-31 du code du travail)

Le contrat de travail prendra effet dès le début de l'exécution de la mission. A défaut, ce contrat sera considéré comme nul.

Poste de travail : (00001) Qualification demandée : 11284 PRÉPARATEUR COMMANDES

Caractéristiques du poste :
RESPECT DES REGLES DE TRAVAIL ET DE SECURITE EN VIGUEUR SUR LE CHANTIER.
CHAUSSURES DE SECURITE OBLIGATOIRES. DUE ADRESSEE A L'URSSAF DE MELUN.
PREPARATION DE COMMANDES RAFFALES, FILMAGE DE PALETTES, MANUTENTION DIVERS

Statut : OUVRIERS Post.fech/coef. Qualification exigée :
Base hebdomadaire de travail : 35h00 (Durée moyenne de cette mission en horaire modulable) Horaire collectif : 35h00/s Poste à risque : NON
Horaire journalier : 05h00 à 13h00 Surveillance médicale renforcée : NON

Salaires de référence
SALAIRE BRUT DE REFERENCE 9.61€/HEURE

Rémunération Condition applicable à partir du : 20/10/2015

001 HEURES NORMALES	9.61
491 INDEMFIN DE MISSION	(10.00%)
494 CONGES PAYES	(10.00%)

Modalités de versement paie et acompte : Paie le 12. Acompte à la demande

Informations

L'entreprise de travail temporaire
Représentée par :
[REDACTED]
[Signature]
Fait à : [REDACTED] Le : 23/10/2015

Le salarié intérimaire
Je soussigné(e), certifie que le domicile mentionné est bien mon domicile légal, être libre de tout engagement, accepter la mission proposée aux conditions énoncées sur le présent contrat, reconnais avoir pris connaissance du règlement intérieur et des notes au verso.
(Signature du salarié)
[REDACTED]
Exemplaire à conserver par l'intérimaire

Nom et adresse du garant financier : BNP PARIBAS 16 Bd ITALIENS 75009 PARIS
Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire : REUNICA 25, rue de Paradis 75002 PARIS
Nom et adresse organisme de prévoyance : REUNICA 25 rue de Paradis 75002 PARIS

01RW/RW6153800100P 01

afap
ISO 9001
CERTIFIÉ

Source : photo de l'auteur.

Le sentiment de pouvoir être révoqué à tout moment, sans préavis, est la traduction subjective de cette disqualification professionnelle statutaire. Au sein de l'entreprise, pour les travailleurs qui restent en poste, le départ soudain d'un collègue est un motif d'interrogation et d'inquiétude. C'est ce qu'exprime Cédric Payet (28 ans, BEP⁵ carrosserie, ayant grandi en Seine-et-Marne), ancien intérimaire maintenant salarié d'un groupement d'employeurs travaillant depuis un an dans l'entrepôt Multimag : « Y'a des mecs, tu vois, ils faisaient des super quotas, et puis du jour au lendemain on les voit plus. [...] T'as l'impression qu'en fait t'es rien pour eux. T'es rien » (entretien de mai 2016). C'est ainsi que Sidney Job (42 ans, sans diplôme, ayant grandi en Martinique), intérimaire chez Multimag pendant plusieurs mois, s'est retrouvé en fin de mission alors qu'il était en arrêt maladie pendant quelques jours, sans même avoir été prévenu par l'entreprise.

Les possibilités d'arrêter le contrat de l'intérimaire à tout moment sont donc très larges. En permettant de déréguler de façon importante le « pouvoir de révoquer » des entreprises, cet usage du droit rapproche donc l'intérim du système de travail journalier très répandu aux États-Unis (CHAUVIN, 2010). Cette flexibilité est une dimension fondamentale de l'intérim, puisqu'à la différence du cas américain, le contrat de travail majoritaire en France, le CDI, limite fortement les possibilités de se séparer de façon unilatérale d'un salarié. L'intérim de masse se caractérise donc moins par sa dimension temporaire que par sa durée incertaine.

Le salaire de la précarité

Le revenu d'un intérimaire se calcule en fonction du nombre d'heures travaillées, sur la base du salaire horaire pour une durée de trente-cinq heures hebdomadaires. S'y ajoutent les congés payés (10 %) et les indemnités de fin de mission (10 %), qui intègrent donc au salaire le risque lié à la précarité de leur situation. Le droit du travail stipule une obligation d'égalité de rémunération avec les salariés permanents : à poste équivalent, le salaire d'un intérimaire doit être le même que celui d'un salarié en CDI, y compris pour les diverses primes qui existent dans l'entreprise. En théorie, la rémunération d'un intérimaire est donc supérieure à celle d'un permanent puisqu'elle inclut les 20 % supplémentaires de congés et d'indemnité de fin de mission (IFM). Cela explique le choix de certains travailleurs de rester intérimaires pour bénéficier de ce surcroît de salaire, à l'instar des « intérimaires de profession », qui font par ailleurs un usage stratégique des allocations-chômage lors des périodes sans emploi (FAURE-GUICHARD, 1999). Mais pour la grande majorité des intérimaires, ce statut induit une précarité salariale. En effet, alors que les revenus mensuels moyens des ouvriers de la logistique en CDI sont de 1 330 euros pour les non-qualifiés et de 1 570 pour les qualifiés, les intérimaires ont, à qualification identique, des revenus respectivement de 1 150 et 1 420 euros⁶.

5. Brevet d'études professionnelles.

6. Enquêtes *Emploi* 2014-2016, traitements de l'auteur.

Cette précarité économique découle directement de la précarité statutaire. Le droit des trente-cinq heures n'est souvent pas respecté par les agences d'intérim, c'est-à-dire que bien que le contrat stipule une durée hebdomadaire de trente-cinq heures, si l'entreprise n'utilise l'intérimaire que trente heures, seules les heures effectivement travaillées sont rémunérées. De plus, il n'y a pas d'obligation de congés pour les intérimaires, qui peuvent donc travailler pendant dix-huit mois dans la même entreprise sans interruption autre que les fins de semaines. Pour prendre des congés, l'intérimaire doit se mettre d'accord avec l'entreprise et l'agence d'intérim, ce qui nécessite une interruption du contrat de mission : il risque alors de ne pas être repris au retour de congés. À l'inverse, lorsque s'enchaînent des missions courtes, le revenu est amputé par le manque à gagner des périodes sans emploi et sans salaire entre deux missions. Dans ce cas, l'intérimaire doit recourir à l'assurance chômage. Enfin, le statut d'intérimaire ne permet pas de bénéficier d'augmentations de salaire en fonction de l'ancienneté, ce qui accroît l'écart avec les salariés en CDI au fil de la carrière. À cela s'ajoute le fait que, dans de nombreux entrepôts, les primes, par exemple le treizième mois, ne sont versées qu'aux travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté, ce qui n'est pas le cas de l'écrasante majorité des intérimaires.

La dimension statutaire de la disqualification professionnelle rencontrée par les intérimaires dans les emplois ouvriers peu qualifiés des entrepôts est structurelle. L'externalisation du risque par des prestataires logistiques passe par un usage maximal des possibilités offertes par le statut d'intérimaire. Cette disqualification par le statut, bien que d'une forme différente de celle subie par les caissières à temps partiel de la grande distribution, entraîne une exposition comparable aux multiples facteurs de précarité (BENQUET, 2013) : elle implique une limitation des revenus, une incertitude sur la durée et l'organisation du travail, et une impossibilité de se projeter à long terme.

La qualification ouvrière à l'épreuve de la segmentation des statuts d'emploi

Le recours à l'intérim se concentre dans les emplois d'exécution et, parmi eux, sur les postes les moins qualifiés (AMOSSÉ, CHARDON, 2006). Mais dans les entrepôts, la segmentation statutaire s'inscrit dans un contexte de disqualification de l'ensemble de la main-d'œuvre, qui passe notamment par la négation des qualifications ouvrières.

L'intérim, une période d'essai à durée indéterminée

On l'a vu, l'intérim se concentre dans les postes les moins qualifiés, ce qui, dans les entrepôts enquêtés, correspond fréquemment aux postes de préparateur de commandes et, plus rarement, à ceux de chargeur, de réceptionnaire ou de cariste. Toutefois, dans les entrepôts étudiés, les intérimaires partagent généralement ces postes avec des travailleurs permanents. Ils sont caristes ou préparateurs de commandes au même

titre que les autres salariés. À poste égal, on observe une surintensité du travail et une délégation des tâches pénibles aux intérimaires. L'intérim est considéré par l'encadrement des entreprises utilisatrices comme un mode d'embauche, une période d'essai à durée indéterminée, justifiant la « pression » subie par les intérimaires. La division du travail selon le statut, qu'on retrouve dans de nombreux emplois ouvriers, participe d'une gestion « différenciée » (PITTI, 2005) et « concurrentielle » (BRUGIÈRE, 2017) de la main-d'œuvre qui fait supporter aux intérimaires la plus grosse charge de travail en les mettant à l'épreuve pour un éventuel recrutement.

J'ai pu le constater lors de mon expérience au sein de la filiale du groupe Multimag. Les responsables de l'entrepôt réalisent eux-mêmes un entretien pour choisir les intérimaires parmi la dizaine de pré-sélectionnés par l'agence d'intérim. Au cours de cet entretien destiné à évaluer ma motivation, le responsable d'exploitation m'explique que la mission peut durer jusqu'à six mois, voire se prolonger par une embauche si j'atteins à terme un quota de productivité. L'essentiel n'est pas d'y parvenir immédiatement mais que je progresse régulièrement pour être gardé en mission. Cette mise en garde se prolonge par tout un dispositif d'évaluation du travail concret des ouvriers. Leur productivité est mesurée de manière individuelle à travers le nombre de colis préparés par heure à l'aide de technologies de traçage. Chaque référence de produit est associée à un code de validation à renseigner sur un ordinateur de bord relié à l'ordinateur central (*warehouse management system*), avant de mettre les colis correspondant sur la palette.

Les chefs d'équipe peuvent ainsi contrôler en temps réel la productivité de chacun des membres de l'équipe. À la pause et à la fin de la journée, le chef d'équipe imprime une feuille sur laquelle est indiqué en face de chaque nom le nombre de colis prélevés dans la journée (figure 2). La consultation et la comparaison par les travailleurs de leur « prod' » sont un rituel quotidien. Dans cette entreprise, le « quota » attendu pour les salariés nouvellement embauchés et ouvrant le droit à une prime de productivité individuelle est de 1 050 colis par jour⁷. Pourtant, le quota demandé par les chefs d'équipe aux intérimaires est de 1 200 colis. S'il est réalisé, il s'accompagne d'une prime correspondante. Mais si au bout de deux mois l'intérimaire ne l'atteint pas, il a de fortes chances de ne plus être rappelé, comme me l'ont confirmé plusieurs ouvriers permanents de l'entrepôt.

Mettre « la pression » sur les intérimaires permet d'intensifier au maximum le travail sur leur poste, tout en évaluant leur productivité, leur capacité de résistance et leur docilité. Les entrepôts recrutant la majeure partie de leur main-d'œuvre ouvrière parmi les intérimaires qui y travaillent, l'intérim représente donc une période d'essai à durée indéterminée, qui permet de sélectionner les travailleurs les plus rentables pour l'entreprise tout en tirant un maximum de ceux jugés moins productifs. C'est une gestion des ressources humaines sur le principe de la sélection par rotation, comme

7. Elle commence à 80 euros mensuels à partir de 1 050 colis par jour, et peut monter jusqu'à 250 euros si le travailleur atteint 1 470 colis par jour en moyenne sur le mois. La prime de productivité peut être minorée en cas d'un nombre d'erreurs trop important (colis manquants sur la palette ou de la mauvaise référence) détecté lors des contrôles.

FIGURE 2 – Feuille de productivité éditée à la pause dans l'entrepôt Multimag

Productivités de Préparation							
Edition du : 18/02/2016 19:20:57							
Entre le : 18-02-2016 13:20 Au : 18-02-2016 23:59							
Page 1 / 1							
Productivité Préparation pour LE 18/02/16							
Picking	1004	Prises	25	Palette En	5 h 33 mn	Soit	179.8 Prises/H
Picking	696	Prises	17	Palette En	5 h 24 mn	Soit	128.1 Prises/H
Picking	1095	Prises	26	Palette En	5 h 35 mn	Soit	195.5 Prises/H
Picking	1051	Prises	21	Palette En	5 h 22 mn	Soit	195.2 Prises/H
Picking	729	Prises	18	Palette En	4 h 57 mn	Soit	146.8 Prises/H
Picking	981	Prises	21	Palette En	5 h 29 mn	Soit	178.4 Prises/H
Picking	1131	Prises	24	Palette En	5 h 07 mn	Soit	219.6 Prises/H
Picking	853	Prises	16	Palette En	5 h 28 mn	Soit	155.6 Prises/H
Picking	783	Prises	14	Palette En	5 h 18 mn	Soit	147.7 Prises/H
Picking	876	Prises	18	Palette En	5 h 28 mn	Soit	159.8 Prises/H
Picking	1194	Prises	25	Palette En	5 h 30 mn	Soit	216.4 Prises/H
Picking	1191	Prises	25	Palette En	5 h 24 mn	Soit	219.9 Prises/H

Source : photo de l'auteur.

l'explique Jacques Perrin, le directeur de l'entrepôt Multimag. Celui-ci me dresse en entretien le profil de trois types d'intérimaires : ceux qui sont « bons » mais « n'ont pas spécialement envie d'être embauchés », ceux qui ont du « potentiel », et ceux qui « s'usent au bout de trois mois ». Il me dit que l'objectif est d'avoir dans son « panel d'intérimaires » des gens qui « peuvent être dans la durée » (entretien de mai 2016).

La productivité des intérimaires est supposée augmenter à mesure qu'ils s'habituent aux produits de l'entrepôt, à leurs emplacements, qu'ils retiennent les codes de validation. Pourtant, dans la filiale de Multimag, toutes les commandes à réaliser ne sont pas égales en difficulté. Certaines sont particulièrement « rémunératrices » en termes de productivité, c'est-à-dire qu'elles portent sur des produits moins lourds ou moins éloignés les uns des autres. Les chefs d'équipe distribuent généralement les « bonnes » commandes aux salariés les plus performants ou les plus loyaux. Si certains intérimaires au long cours peuvent en bénéficier, la plupart des intérimaires, *a fortiori* les plus récents, héritent des commandes plus difficiles, un traitement inégal souvent résumé par l'expression « faire la merde ». Ce sont également les intérimaires qui héritent du matériel le plus dégradé : chariots de manutention en mauvais état, scanettes à l'écran cassé, etc.

Les mêmes logiques sont à l'œuvre chez Interlog sur les postes de caristes, majoritaires dans cet établissement. Dans les entrepôts, la main-d'œuvre est donc autant divisée selon le statut d'emploi qu'en fonction du niveau de qualification. D'après mes observations, ces deux principes de stratification ne s'accompagnent par contre pas d'une hiérarchisation sexuelle ou ethno-raciale. Dans les entrepôts enquêtés, la main-d'œuvre était presque exclusivement masculine, et la proportion de travailleurs immigrés ou descendants d'immigrés était équivalente entre postes qualifiés et non qualifiés, ainsi qu'entre intérimaires et embauchés. La proportion de femmes et d'immigrés pouvant varier fortement d'un entrepôt à l'autre, il est possible que ces caractéristiques soient sources de stratification dans d'autres entreprises. Mais le fait que cela ne soit pas le cas dans trois sites différents prouve qu'elles ne sont pas des modes communs de hiérarchisation de la main-d'œuvre, à la différence des catégories ethno-raciales dans le BTP (JOUNIN, 2009) ou l'industrie automobile (PITTI, 2005).

La polyvalence, une disqualification par contagion

La segmentation statutaire de la main-d'œuvre est d'autant plus centrale dans les entrepôts que la logique de classification des postes est progressivement vidée de sa substance par le développement des emplois d'ouvrier polyvalent. On parle de polyvalence lorsqu'un travailleur est susceptible d'occuper les différents postes ouvriers de l'entrepôt. Elle est de plus en plus fréquente dans les entrepôts mais, à la différence de celle pratiquée dans l'industrie, elle n'est pas reconnue dans l'échelle des qualifications (RÉRAT, 1986). Son introduction apporte de la flexibilité à l'entreprise sans compensation salariale pour les ouvriers (RAFFENNE, 2009), à l'instar de ce qu'on observe dans d'autres secteurs marqués par la contraction des coûts salariaux comme le commerce alimentaire *low-cost* (GARDES, 2018). Dans un grand groupe de prestation logistique, face à la résistance des ouvriers permanents, la polyvalence est introduite à travers les intérimaires, comme me l'explique Tristan Morel, délégué syndical CGT⁸ et cariste dans un entrepôt de cet autre groupe, également membre de l'union locale de la CGT dans un entretien de juillet 2016 :

« Nous, y'a eu déjà des attaques de la direction en demandant justement aux salariés d'être polyvalents. Suite à nos bagarres en réunion, en dehors des réunions, etc., on arrive à avoir un maximum de respect du contrat de travail, mais c'est vrai que c'est pas évident. Au niveau des intérimaires par exemple, ils les mettent tous en tant que cariste en prestation logistique, mais sous condition de faire en fait ce que le chef lui dit. Si pendant deux heures il doit faire de la prep' puis après partir en tant qu'agent de quai, et le faire revenir en tant que cariste et repartir en prep', il a pas le choix d'accepter sinon c'est directement fin de mission. Donc derrière ça l'entreprise gagne économiquement. Parce qu'au lieu d'embaucher trois-quatre personnes, ils vont en avoir qu'une seule, et cette personne-là va être très malléable. »

8. Confédération générale du travail.

Si la mobilisation des représentants du personnel a jusqu'à présent permis d'éviter la mise en place de la polyvalence pour les travailleurs en CDI, celle-ci s'impose aux intérimaires en raison de la précarité de leur statut d'emploi. Des intérimaires pourtant missionnés comme caristes sont donc affectés en partie à des tâches de préparation de commande, habituellement réalisées par des salariés moins qualifiés. C'est donc une déqualification concrète du poste de cariste, rendue possible par la disqualification des intérimaires.

Un second exemple, symétrique, de mise en place de la polyvalence illustre la façon dont celle-ci fragilise la qualification ouvrière tout en renforçant la segmentation statutaire. Dans l'entrepôt Multimag, la direction propose aux salariés embauchés comme préparateurs de commandes d'être polyvalents. Les intérimaires, uniquement affectés à la préparation de commandes, ne sont pas concernés. Les préparateurs en CDI qui le souhaitent, après avoir été formés par l'entreprise à ce poste, sont affectés certains jours de la semaine à une fonction de cariste. Le directeur du site m'explique avoir lancé ce système dans un souci d'équité, afin de partager le travail considéré le moins pénible, celui de cariste, entre tous les salariés. Or le poste d'agent polyvalent n'étant pas mieux rémunéré que celui de simple préparateur, cela lui assure surtout une flexibilité fonctionnelle de sa main-d'œuvre sans hausse de sa masse salariale. L'assouplissement de l'outil de production passe par les postes non qualifiés, qui intègrent des tâches auparavant assurées par des travailleurs qualifiés : « On a diminué la position haute de ces postes pour bien créer de la polyvalence derrière » (J. Perrin, directeur de l'entrepôt Multimag, entretien de mai 2016). Lorsque l'encadrement a besoin de caristes, il peut ainsi puiser parmi ses préparateurs de commandes en CDI. Cela permet à la direction de se passer du recrutement de caristes en intérim, relativement plus coûteux que les intérimaires non qualifiés. La mise en œuvre de la polyvalence est ainsi la cause directe du cantonnement des intérimaires aux postes non qualifiés.

Dès les années 1990, Stéphane BEAUD et Michel PIALOUX (1999) ont montré que la polyvalence s'accompagnait d'un aplatissement de la hiérarchie ouvrière, fragilisant la position des ouvriers professionnels tout en limitant les perspectives de promotion des ouvriers spécialisés (OS). On retrouve cet effet chez Multimag, où cette politique entraîne également une diminution des embauches sur des postes de caristes titulaires, puisqu'une partie de ces tâches est maintenant réalisée par des préparateurs de commandes. Le système de promotion interne étant individualisé⁹, cette évolution renforce la concurrence pour l'accès aux rares postes de caristes se libérant en cas de départ d'un titulaire. Mais en affaiblissant la hiérarchisation des postes, la polyvalence accentue la différenciation de la main-d'œuvre selon le statut, et la délégation aux intérimaires des tâches les moins qualifiées. Ainsi, l'organisation du travail accentue la non-qualification, ce qui illustre la dimension organisationnelle de la disqualification professionnelle.

9. La promotion ne se fait pas à l'ancienneté mais au mérite. La concurrence sur le marché interne pousse ainsi les salariés embauchés à accepter la polyvalence et le maintien d'une productivité élevée, deux conditions pour prétendre aux positions de cariste.

Le salaire contre la qualification

Les classifications professionnelles jouent généralement un rôle important dans la structuration de la main-d'œuvre ouvrière et contribuent à solidifier la stratification au sein du salariat, en défaveur notamment des ouvriers spécialisés (HATZFELD, 2004). Dans les entrepôts logistiques, elles tendent au contraire à l'affaiblir. Dans ce secteur, la convention collective de référence est celle du transport et des activités auxiliaires¹⁰. Elle unifie les statuts d'un grand nombre de salariés de la logistique ; le mouvement n'est cependant pas total et le paysage conventionnel du secteur reste relativement éclaté¹¹. Cette convention n'opère pas de distinction entre postes qualifiés et non qualifiés et fixe des différences minimales de salaire entre les emplois. Pour les activités de prestation logistique, la convention définit huit types de postes ouvriers avec leurs coefficients de salaire associés, qui vont du poste d'opérateur/emballeur (110) à celui d'opérateur de ligne (138). En 2016, le salaire horaire à l'embauche d'un préparateur de commandes (115) était de 9,70 euros brut contre 9,74 pour un cariste (125), soit une différence de 6 euros par mois¹².

Si les classifications professionnelles n'expliquent qu'à la marge les différences de salaire entre les postes, on observe à l'inverse une forte hétérogénéité des conditions d'emploi et de travail pour un même poste selon les entreprises. En effet, la rémunération des ouvriers peut fortement varier d'une entreprise à l'autre en raison des primes de productivité, des primes de froid ou de salissure, des horaires (les heures de nuit sont majorées), ou des heures supplémentaires. Les conditions de travail peuvent également différer selon le poids des produits, la réputation du management, ou l'environnement de travail. Ainsi, les salaires perçus par les ouvriers varient davantage en fonction de l'entrepôt et des accords d'entreprise qui y ont cours qu'en fonction de la qualification du poste occupé. Un préparateur de commandes dans un entrepôt donné peut avoir un revenu mensuel supérieur à celui du cariste de l'entrepôt voisin. L'individualisation des rémunérations par la multiplication des primes se cumule à la décentralisation des relations professionnelles pour affaiblir la pertinence de la classification professionnelle.

10. « Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 », et « avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ». Établie en 1951, elle concernait au départ les entreprises de transport avant d'être élargie en 2004 à l'ensemble des activités de prestation logistique. Cette extension fait suite au mouvement massif d'externalisation de cette activité par les entreprises et au développement d'un secteur de la prestation structuré avec ses propres organisations syndicales.

11. Ainsi, seuls 54 % des salariés du secteur de l'entrepôt non frigorifique sont couverts par la convention collective du transport. Les salariés des entrepôts non prestataires sont eux rattachés à la convention collective de l'activité principale de l'entreprise. Par exemple, un cariste d'une filiale de la grande distribution comme Multimag est rattaché à la convention de branche du commerce de gros. Ces travailleurs se répartissent dans une dizaine d'autres conventions telles que « commerce détail et gros à prédominance alimentaire » (19 %), « commerces de détail non alimentaire » (4 %) ou « grands magasins et magasins populaires » (3 %), cf. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), « Table de passage entre la convention collective (code IDCC) et le secteur d'activité (code APE) – Données 2013 ».

12. Avenant n° 9 du 3 mai 2016 à la convention collective. Les postes et les salaires associés sont très similaires dans les principales autres conventions collectives couvrant le reste des salariés du secteur.

C'est donc parfois le salaire, davantage que la qualification, qui conditionne la circulation des travailleurs sur le marché du travail local, comme me l'explique Sidney Job, qui, en plus de dix ans d'intérim, a « fait pratiquement toutes les entreprises » du coin (juin 2016) :

« Moi, je prends les missions en fait, j'y vais, j'essaye, je vois ce que ça donne. Si ça me plaît, je continue ; si je trouve que ça vaut pas le coup... en fait je m'intéresse surtout au taux horaire. Le taux horaire, ça c'est le plus important pour moi. »

Arrivé de Martinique en métropole à 18 ans, sans diplôme, Sidney Job a trouvé dans la logistique des emplois accessibles et relativement rémunérateurs en intérim, d'autant plus qu'il réalise fréquemment deux missions à temps plein en même temps¹³. Alors qu'il trouve « dévalorisant » de « faire les merdes que les autres veulent pas faire, les embauchés », il n'a jamais cherché à obtenir un CDI ou une qualification de cariste. Il a ainsi refusé une embauche dans l'entrepôt où il travaillait car il trouvait le salaire trop faible et parce qu'il cherchait activement à rentrer chez Multimag :

« Ça faisait plus de quatre ans que j'essayais de rentrer, mais je savais pas c'était quelle agence et tout [...]. C'est connu comme quoi ils payent bien, c'est toujours les échos que j'ai entendus, par rapport à des connaissances amicales. »

Les intérimaires sont en effet très mobiles et recherchent les « bonnes boîtes » du bassin d'emploi (GABORIEAU, 2016). Les pauses au travail sont l'occasion de nombreuses discussions sur les avantages et les inconvénients des entreprises par lesquelles sont passés les travailleurs.

Ces analyses montrent que le recours à l'intérim s'inscrit dans le développement d'un marché externe du travail par la gestion différenciée et concurrentielle de la main-d'œuvre. Si elle touche d'abord les intérimaires et les moins qualifiés, la précarisation de la relation salariale dans le secteur logistique affecte en parallèle le noyau stable des salariés à travers l'individualisation de la relation d'emploi et la flexibilité interne croissante du travail dans les entrepôts. La segmentation statutaire s'accompagne donc d'une non-reconnaissance des qualifications ouvrières, institutionnalisée par une convention collective minimale. La mobilité professionnelle des salariés vers les entrepôts où la disqualification est la moins forte est de fait encouragée, ce qui contribue à entretenir le marché de l'intérim.

13. Cette pratique, décrite par plusieurs enquêtés, leur permet de doubler leurs revenus. Pour la mettre en œuvre, il faut qu'ils obtiennent, par deux agences d'intérim différentes et peu regardantes sur ce qui se passe réellement, deux missions aux horaires compatibles (une le matin et une l'après-midi par exemple). La fatigue provoquée par ces journées de seize heures de travail – alors que la durée maximale légale journalière est de dix heures travaillées – et les conséquences sur la vie familiale limitent généralement cette pratique à une période de quelques mois.

Les agences de l'intérim de masse, des intermédiaires marchands de la disqualification

Le recours à l'intérim est vecteur de marchandisation de l'emploi car il consiste à externaliser le recrutement de la main-d'œuvre auprès d'un intermédiaire marchand, l'agence de travail temporaire (FONDEUR *et al.*, 2016). À la différence de l'activité des petites agences de « proximité » (FAURE-GUICHARD, FOURNIER, 2001 ; JOUNIN, 2009), celle des agences d'intérim de masse est peu étudiée, alors que celles-ci ont acquis une position incontournable sur les marchés du travail peu qualifié, comme celui des ouvriers de la logistique à Melun-Sénart. L'analyse des relations entre les travailleurs et le personnel des agences d'intérim montre que l'asymétrie de la relation d'embauche, la standardisation des critères de recrutement et la mise en concurrence des travailleurs conduisent à leur disqualification.

Des grandes agences dominantes sur le marché du travail local

Dans l'agglomération de Melun-Sénart, l'intérim logistique structure localement un marché du travail spécifique autour d'un ensemble d'agences d'intérim spécialisées. Ces agences, qui appartiennent à un petit nombre de grosses enseignes de travail temporaire (ETT), réalisent plus des trois quarts de leur chiffre d'affaires avec des entrepôts environnants. Elles sont très intégrées économiquement aux grands groupes de logistique par le biais d'« accords-cadres » fixant à l'échelle nationale le prix de facturation demandé par l'agence d'intérim¹⁴. La concurrence entre les ETT est féroce puisque les accords nationaux sont régulièrement renégociés et jouent sur des différences très faibles. Le système d'achat groupé de prestations intérimaires renforce en conséquence la massification de l'intérim, celui-ci devenant moins cher à mesure que l'entreprise en consomme plus. Comprimant leurs marges, ce système conduit les agences à chercher à placer le plus grand volume possible d'intérimaires. Certaines agences sont même « en implant », c'est-à-dire situées directement dans l'entrepôt client, et assurées qu'un minimum de 90 % du contingent d'intérimaires doit être recruté chez elle. Ce fonctionnement conduit à la relocalisation des agences hors des centres-villes vers les zones d'activité, et pousse à l'extrême une logique de rationalisation des coûts et de maîtrise de la sélection des publics (FONDEUR *et al.*, 2016).

Ces agences sont incontournables pour les travailleurs également car le recrutement de la main-d'œuvre en entrepôt se fait presque toujours par l'intérim, les embauches directes en CDD¹⁵ et CDI étant très rares. Pour honorer les « commandes » quotidiennes de leurs principaux clients, les « grands comptes », qui nécessitent parfois plusieurs dizaines d'intérimaires en même temps, les agences réalisent en permanence

14. La tarification se fait par l'application d'un coefficient au salaire brut des intérimaires. Habituellement situé autour de 2, il peut descendre jusqu'à 1,80 avec les accords-cadres.

15. Contrat à durée déterminée.

des recrutements pour renouveler leur stock de travailleurs, celui-ci connaissant une forte rotation par le jeu des départs et des embauches. Aux inscriptions spontanées s'ajoutent les candidats répondant aux annonces postées sur internet par les agences et ceux envoyés directement par Pôle emploi.

Dans tous les cas, pour s'inscrire, le candidat doit se déplacer en agence un matin en semaine. On lui demande alors de renseigner ses horaires, dont on attend qu'ils soient les plus étendus possibles. C'est au travailleur de se rendre disponible, de s'adapter aux besoins des entreprises. Cette asymétrie est constitutive du statut intérimaire, et se rejoue à chaque attente d'une mission. Le personnel des agences, qui gère un stock de travailleurs en rotation, demande aux candidats d'appeler chaque semaine pour être inclus dans la pile des personnes disponibles. À tout moment, l'agence peut leur téléphoner pour leur proposer du travail, parfois quelques heures seulement avant le début d'une mission, et le candidat est supposé répondre favorablement. Il ne lui est donc pas possible de s'écarter trop de son domicile, sous peine de devoir refuser une mission et donc de décevoir les attentes du personnel d'agence qui cherche d'abord à satisfaire ses clients, comme l'explique Stéphanie Mezouar, responsable d'une agence Tempro spécialisée dans la logistique, en juillet 2016 :

« J'avoue qu'on n'aime pas quand on nous dit non, c'est clair. Ou on va rappeler une deuxième fois et si on nous dit encore non... [...] Quand on a une commande, il faut la servir le plus vite possible et le mieux possible, et le client faut le rassurer, lui dire : "Je vous rappelle dans une heure", faut qu'on ait trouvé la personne dans une heure. Donc quand des gens viennent faire un dossier et qu'ils nous disent non une fois, non deux fois, ou du style "je suis à Paris dans le train", c'est pas possible. »

Le temps sans travail de l'intérimaire, qui se rapproche du temps expérimenté par les chômeurs, est un temps contraint (PAPINOT, 2005) où s'expérimente la position subordonnée sur le marché du travail. Cette dépendance à l'intérim est bien connue des travailleurs qui la subissent à chaque fois qu'ils cherchent du travail. Pour la limiter, les intérimaires sont en général inscrits dans plusieurs agences en même temps. Sidney Job raconte en juin 2016 :

« J'ai toujours eu mes missions par les agences d'intérim. Parce que, bon, je fonctionne avec plusieurs agences d'intérim. Donc ça a toujours été systématique, c'était une agence ou une autre qui m'appelait et me proposait une mission. Ou sinon, moi, quand j'arrêtais, quand je savais que j'allais être arrêté d'une mission, j'anticipe, j'appelle une boîte d'intérim, je leur dis : "Écoutez, je suis disponible, est-ce que vous avez une mission ?" Ils me mettaient dispo, et le lendemain ou deux-trois jours après, ils m'appelaient, mais entre-temps je démarchais d'autres boîtes d'intérim. »

La multi-inscription permet de choisir les missions les plus avantageuses, parfois de cumuler deux missions en même temps, et surtout de réduire le temps sans emploi. Mais elle éclaire aussi en creux la centralité des agences sur le marché du travail. Ces différentes dimensions (asymétrie de la relation, primauté de la disponibilité, attente contrainte, refus

impossible) définissent le « pouvoir de convoquer » (CHAUVIN, 2010) des intermédiaires de l'emploi, qui est d'autant plus fort que les travailleurs sont peu qualifiés.

Un recrutement standardisé au principe de la dévaluation des travailleurs

Le moment de l'inscription en agence sert à déterminer le potentiel d'employabilité des travailleurs par l'évaluation de leur disponibilité, de leurs compétences et de leur expérience, mais aussi de leur constitution physique et de leur *hexis* corporelle. Stéphanie Mezouar détaille (juillet 2016) :

« On fonctionne vraiment au profil, on fonctionne pas à la qualification. Par exemple, nous, un cariste, faut qu'il ait son Caces, ça c'est évident. Faut qu'il ait de l'expérience, d'accord. Mais ça suffit pas. Quand on inscrit quelqu'un en agence, on détaille vraiment le CV, on détaille la personne, on détaille vraiment le profil. C'est-à-dire, est-ce que c'est quelqu'un qui va arriver, qui va ouvrir la porte, il va être tout mollasson, on évite. On a besoin de gens réactifs, de gens qui ont envie de travailler, ce qui est pas forcément évident [...]. Enfin, on lui demande déjà s'il est véhiculé, s'il accepte tous les horaires, s'il peut travailler les samedis. Véhicule, c'est indispensable, c'est pratiquement indispensable. La personne qui a pas de voiture... en fait, on n'est pas le Pôle emploi et on n'est pas là pour faire du social. On est vraiment là pour faire du business. »

Outre la disponibilité, c'est l'envie de travailler qui compte, c'est-à-dire le besoin de travailler. Cela conduit à naturaliser les compétences des salariés sous l'angle de la motivation : ceux qui sont les plus performants dans leur travail seraient ceux qui « se donnent » le plus. À cela s'ajoute une évaluation de la qualité de la personne fondée sur celle des compétences spécifiques au secteur professionnel, telles que l'expérience et la détention du Caces, mais également de caractéristiques non spécifiques comme avoir le permis B et un véhicule. La constitution physique semble être un élément important et les réponses aux questions posées sur la capacité à effectuer un travail pénible (porter des charges lourdes, travailler en environnement frigorifique) agissent comme un révélateur du consentement à la pénibilité. Les capacités intellectuelles sont également souvent évaluées à l'aide de petits tests de logique et de calcul.

Ces « qualités » ne sont pas des compétences singularisantes et valorisées comme telles, mais plutôt une somme minimale de critères à remplir pour répondre aux attentes des clients. Ainsi, les agences d'intérim pratiquent un recrutement sexué, qui découle de la ségrégation sexuelle du travail dans les entrepôts. La raison invoquée pour rechercher des hommes est généralement la dimension physique du travail : la manutention de produits lourds rendrait les femmes moins à même d'exercer ce travail. De rares entreprises recrutent au contraire presque exclusivement des femmes : « Dans certains entrepôts, les clients aiment bien avoir des femmes parce que pour certains travaux, c'est plus minutieux » (Stéphanie Mezouar, juillet 2016). Dans les deux cas, la compétence recherchée (force physique ou minutie) est conçue comme une compétence « naturelle », essentialisée, qui n'est pas valorisée sur le contrat de travail.

L'intérim permet aussi l'embauche de travailleurs sans papiers dans une logique d'« externalisation des illégalités » (CHAUVIN, JOUNIN, 2010). J'ai ainsi rencontré plusieurs travailleurs sans papiers inscrits en agence sous l'identité d'un parent ou d'une connaissance, avec leurs papiers. Toutefois, ce phénomène est minoritaire au regard des volumes de main-d'œuvre intérimaire dans le secteur logistique. Les principales ETT cherchent au contraire une uniformisation du recrutement et la mise en place de « normes de qualité » pour fidéliser leurs clients. Alors que la tendance générale à la standardisation dans les marchés du travail intermédié aboutit pour les emplois qualifiés à renforcer le rôle des critères comme le diplôme ou l'expérience, au détriment des candidats les moins dotés (MARCHAL, 2015), ici les standards en vigueur conduisent avant tout à retirer aux candidats toutes les qualités qui ne sont pas immédiatement utiles pour le travail en entrepôt, autrement dit à les *disqualifier*. Ce « rite d'institution négatif » (CHAUVIN, 2010, p. 111) se fonde sur le recrutement générique pour un profil de poste plutôt que pour un poste précis : puisque les postes à pourvoir sont supposés substituables, les travailleurs doivent l'être aussi. Ces multiples critères, qui visent à écarter les mauvais candidats et à constituer un stock de « bons profils », expliquent pourquoi la population intérimaire dans les entrepôts est un reflet déformé de celle des salariés permanents (graphique 2, *supra*). La surreprésentation dans l'intérim des immigrés et descendants d'immigrés et des jeunes réputés moins qualifiés, du fait de l'âge et de l'origine ethnique et/ou migratoire, découle de la faible spécificité des qualités demandées. Mais l'accent mis sur la disponibilité temporelle et la résistance physique présumée des hommes avantage ces derniers.

L'évaluation des travailleurs est susceptible d'évoluer au fil des missions en fonction des retours des entreprises utilisatrices. Les premières missions servent ainsi à tester l'intérimaire. Ceux qui « ont fait leurs preuves » et en qui l'agence peut avoir « confiance » ont davantage de pouvoir pour négocier la relation d'emploi, notamment la qualité des missions. La fidélisation des intérimaires passe ainsi par une personnalisation et une reconnaissance de leur singularité en tant que travailleurs. Les agences cherchent à les fidéliser en leur finançant des formations, qui leur permettent parfois d'acquérir des qualifications, comme un Caces de niveau supérieur. Toutefois, les agences d'intérim ont des difficultés à fixer ces intérimaires « permanents » (KORNIG, 2007, p. 1964) parce que ce sont les plus à même de faire jouer la concurrence entre agences, ce qui limite la possibilité de personnaliser les relations dans la durée¹⁶, et parce que la montée en qualification se fait généralement par une sortie de l'intérim : « On les perd, ou ils se font embaucher, ou ils vont ailleurs, ils font une autre formation » (Stéphanie Mezouar, juillet 2016). C'est notamment pour répondre à cette difficulté que les ETT ont négocié la création du « CDI intérimaire » (SARFATI, VIVÉS, 2016). Si le processus de disqualification est vécu par tous les ouvriers de la logistique, il peut s'inverser lorsque la relation intérimaire se prolonge dans le temps.

16. À cela s'ajoute également la mobilité professionnelle importante des salariés permanents des agences d'intérim.

La (non-)qualification mise en marché

La dimension marchande de la disqualification découle également de la mise en concurrence des travailleurs sur le marché du travail subalterne. En effet, l'intermédiation par l'intérim institue un marché unique du travail logistique non qualifié, sensible aux variations de l'offre et de la demande de travail. Un « vivier » standardisé de candidats attend d'être affecté à des missions relativement homogènes. L'ajustement ne se fait pas par les salaires, ceux-ci étant déjà au plancher de la convention collective, mais par la sélectivité du recrutement. Lorsque l'offre de travail est excédentaire, des intérimaires habituellement sur des postes qualifiés se retrouvent contraints d'accepter des postes de préparation de commandes, comme l'exprime Rachid Abbas en janvier 2016 (46 ans, Marocain arrivé en France en 2006, diplôme de technicien au Maroc), pourtant intérimaire de longue date dans les entrepôts du territoire :

« Moi, cinq ou six ans en arrière, je faisais pas la préparation, hein. Moi si y'a pas chargement ou cariste ou contrôle... Mais maintenant tellement y'a pas beaucoup de travail, t'es obligé de faire. S'ils te proposent, ils vont te dire : "Écoute, y'a que la préparation, tu prends ou tu prends pas." Et toi, t'es dans le besoin, tu vas pas dire que non non. T'es obligé de prendre, c'est tout. »

On peut lire ici une forme de résignation face au jeu du marché, qui naturalise l'asymétrie de la relation d'emploi et participe à produire un consentement fataliste à la disqualification professionnelle¹⁷. Après dix ans d'intérim dans les usines et entrepôts du secteur, Rachid Abbas commence, à 45 ans, à avoir des problèmes de dos. Il vit donc difficilement les missions impliquant la manutention de produits lourds, qu'il quitte souvent rapidement, et commence à envisager une embauche en CDI qu'il avait jusqu'à présent toujours refusée.

Les effets conjugués de l'intermédiation, de la standardisation et de la pression du chômage se retrouvent également dans le processus de dévaluation du titre de cariste à l'œuvre ces dernières années. L'institutionnalisation du Caces depuis les années 2000 a conduit à l'inflation du nombre de titulaires de ces certifications¹⁸. Cette dynamique est imputable aux politiques d'insertion dans l'emploi qui ont placé la certification professionnelle au cœur des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi (MAILLARD, 2011). Pôle emploi utilise le Caces comme une formation courte permettant un accompagnement rapide et efficace dans un contexte de forte demande de ce type de travailleurs. De plus, les agences d'intérim ont beaucoup utilisé ces formations très

17. Dans un autre article du dossier, Hadrien Clouet étudie la fabrique de ce consentement au guichet de Pôle emploi.

18. Selon la Caisse nationale d'assurance maladie, le nombre de Caces délivrés est passé d'environ 130 000 en 2002 à 460 000 en 2016 (cf. CNAMTS/DRP [2017], « Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité des équipements de travail. Statistiques générales des certificats délivrés »). Comme le certificat doit être renouvelé tous les cinq ans, ces chiffres de flux ne renseignent qu'indirectement sur le stock de titulaires du Caces à chaque date.

courtes comme argument pour retenir les intérimaires (BELKACEM, LHOTEL, 2012) ; enfin, de nombreux intérimaires financent eux-mêmes cette formation¹⁹.

Ce mouvement a renforcé la sélectivité du recrutement sur les postes les moins qualifiés (« Maintenant, on laisse plus rentrer les préparateurs de commande sans les Caces », Stéphanie Mezouar, juillet 2016). À l'inverse, dans le même temps, le volume d'emplois de cariste s'est stabilisé, augmentant la concurrence pour ces postes et dévalorisant ces emplois, comme l'explique Dan Cartier (48 ans, a grandi en Seine-et-Marne, CAP²⁰ logistique), cariste intérimaire depuis trente ans, en poste chez Interlog (décembre 2015) :

« Aujourd'hui, comme y'a beaucoup de caristes, ils ont pas mal de personnel, c'est-à-dire qu'ils peuvent se permettre de prendre des gens, de les jeter, de leur proposer des salaires minables, et ils auront toujours du monde en fin de compte. [...] C'était un vrai métier cariste avant. Aujourd'hui, t'en as à la pelle. Quand tu vois tous les petits des quartiers, maintenant c'est ce qu'ils font. Ils ont compris le truc. Au lieu de faire de la manutention, ils passent leur Caces puis tu sais, les mecs, ils bossent. »

Comme d'autres anciens que j'ai rencontrés, Dan Cartier défend le « métier » de cariste en raison de sa qualification et de sa longue expérience. D'un âge très supérieur à la moyenne des intérimaires, il ressent d'autant plus la concurrence des « petits » et la dégradation de la profession qu'au travail, il refuse de jouer le jeu de la productivité (« J'essaie de pas me laisser embobiner par ce truc »). On peut relier cette concurrence accrue à la mise en marché du Caces, qui a renforcé un mode de régulation marchand de l'accès à la profession de cariste et conduit *in fine* à sa déqualification. Par ailleurs, la dégradation des conditions d'emploi et de travail des caristes accroît la rotation sur ces postes, si bien que les recruteurs perçoivent qu'il y a un manque de candidats : « On a de plus en plus de mal à avoir des caristes, des bons profils. Ils ont pas assez d'expérience, ou ils sont pas assez toniques, pas assez vivaces, réactifs quoi » (Stéphanie Mezouar, juillet 2016). Ce discours de la pénurie, fréquent pour les marchés du travail non qualifié (ZUNE, 2014), agit comme un vecteur supplémentaire, symbolique, de disqualification des travailleurs en jetant sur eux un « voile d'illégitimité » (JOUNIN, 2009, p. 10).

L'étude des usages de l'intérim dans le secteur de l'entreposage logistique met donc en lumière les différents mécanismes par lesquels la précarisation des statuts d'emploi produit du travail non qualifié. Le recours à l'intérim de masse permet aux entreprises d'ajuster le volume de leur main-d'œuvre en fonction des aléas économiques. Le secteur logistique utilise pleinement la flexibilité de ce statut d'emploi,

19. Le Caces s'obtient à l'issue d'une formation payante dispensée par des organismes privés qui coûte de 300 à 600 euros selon le type de chariot.

20. Certificat d'aptitude professionnelle.

exploitant au maximum les zones grises du droit du travail. Les sous-traitants peuvent ainsi comprimer leurs coûts, et donc leurs prix, ce qui incite de nombreuses entreprises à externaliser leurs activités les moins qualifiées. Cette dynamique a pour conséquence une précarisation continue du travail en entrepôt.

L'article révèle également deux dimensions méconnues du processus de disqualification allant au-delà la précarité statutaire : la dimension organisationnelle et la dimension marchande. Dans la dimension organisationnelle, la segmentation du travail selon les statuts d'emploi repose sur l'affectation des intérimaires aux tâches les plus pénibles et leur mise en concurrence. Comme dans le même temps les salariés stables doivent faire preuve de polyvalence et comme la gestion des carrières est individualisée, le statut devient alors le mode principal de hiérarchisation de la main-d'œuvre dans les entrepôts. Cet aplatissement des hiérarchies ouvrières est donc paradoxalement l'une des modalités de la dualisation du segment inférieur du marché du travail.

Le rôle d'intermédiaire des agences d'intérim est quant à lui au cœur de la dimension marchande de la disqualification. En position de force sur le marché du travail local, elles participent de la mise en concurrence marchande des travailleurs. Cet intérim de masse, standardisé, fabrique des travailleurs non qualifiés en même temps qu'il institue un marché du travail non qualifié. Chaque mission, chaque affectation à un poste, expose les intérimaires au « saut périlleux » du travailleur devenu une marchandise à placer.

BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSÉ T., CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.
- BEAUD S., PIALOUX M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BELKACEM R., KORNIG C. (2011), « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Économies et sociétés*, série « Socio-économie du travail », n° 33, pp. 1301-1327.
- BELKACEM R., LHOTEL H. (2012), « Les pratiques de formation dans l'intérim. Formes, évolutions et limites », *Travail et Emploi*, n° 132, pp. 49-63.
- BENQUET M. (2013), *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, Paris, La Découverte.
- BENVEGNÙ C., GABORIEAU D. (2017), « Produire le flux. L'entrepôt comme prolongement d'un monde industriel sous une forme logistique », *Savoir/Agir*, n° 39, pp. 66-72.
- BENVEGNÙ C., HAIDINGER B., SACCHETTO D. (2018), "Restructuring Labour Relations and Employment in the European Logistics Sector. Unions' Responses to a Segmented Workforce", in Doellgast V., Lillie N., Pulignano V., *Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford University Press, [en ligne] :

<http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198791843.001.0001/oso-9780198791843-chapter-4>, consulté le 25 janvier 2019.

BONACICH E., WILSON J. B. (2008), *Getting the Goods. Ports, Labor, and the Logistics Revolution*, Ithaca (N. Y.), Cornell University Press.

BRUGIÈRE F. (2017), *La Sous-Traitance en piste. Les ouvriers de l'assistance aéroportuaire*, Toulouse, Érès.

CASTEL R. (2009), *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil.

CHAUVIN S. (2010), *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.

CHAUVIN S., JOUNIN N. (2010), « L'externalisation des illégalités. Ethnographies des usages du travail "temporaire" à Paris et à Chicago », in Fontaine L., Weber F. (dir.), *Les Paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles ?*, Paris, Karthala, pp. 113-138.

DARPEIX A. (2008), « Flexibilité interne et flexibilité externe dans le contrat OMI », *Études rurales*, n° 182, pp. 69-86.

FAURE-GUICHARD C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 1-20.

FAURE-GUICHARD C., FOURNIER P. (2001), « L'intérim, creuset de main-d'œuvre permanente ? », *Genèses*, n° 42, pp. 26-46.

FONDEUR Y., FRETET A., PILLON J.-M., REMILLON D., TUCHSZIRER C., VIVÉS C. (2016), « Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail », *Rapport de recherche*, n° 100, Centre d'études de l'emploi et du travail.

GABORIEAU D. (2016), *Des usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

GARDES C. (2018), « Le coût des prix bas. Travailler dans le *hard discount* alimentaire », *La Nouvelle Revue du travail* [en ligne], n° 12 : <https://journals.openedition.org/nrt/3515>, consulté le 25 janvier 2019.

GLAYMANN D. (2007), *L'Intérim*, Paris, La Découverte.

GUTELIUS B. (2015), "Disarticulating Distribution: Labor Segmentation and Subcontracting in Global Logistics", *Geoforum*, vol. 60, pp. 53-61.

HATZFELD N. (2004), « L'individualisation des carrières à l'épreuve. Les grippages de la mobilité sur les chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociétés contemporaines*, n° 54, pp. 15-33.

JOUNIN N. (2009), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

KALLEBERG A. L. (2000), "Nonstandard Employment Relations. Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 341-635.

KORNIG C. (2007), « Choisir l'intérim : sous quelles conditions ? », *Économies et sociétés*, série « Socio-économie du travail », n° 29, pp. 1959-1977.

- MAILLARD F. (2011), « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité », *Regards sociologiques*, n° 41-42, pp. 147-158.
- MARCHAL E. (2015), *Les Embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 2, pp. 173-193.
- NIZZOLI C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*, Paris, Presses universitaires de France.
- PAPINOT C. (2005), « Quelles frontières à la subordination salariale ? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France », *Lien social et politiques*, n° 54, pp. 163-172.
- PAUGAM S. (2000), *Le Salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PITTI L. (2005), « Catégorisations ethniques au travail. Un instrument différencié de gestion de la main-d'œuvre », *Histoire & mesure*, vol. 20, n° 3-4, pp. 69-101.
- RAFFENNE M. (2009), *La Rationalisation de la logistique : de la supply chain à la coopération complexe externe dans le travail*, Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Évry-Val d'Essonne.
- RAIMBAULT N. (2014), *Gouverner le développement logistique de la métropole : péri-urbanisation, planification et compétition métropolitaine, le cas du Bassin parisien et éclairages étrangers*, Thèse de doctorat en aménagement de l'espace et urbanisme, Université Paris-Est.
- RÉRAT F. (1986), « La polyvalence comme méthode d'organisation du travail », *Formation emploi*, n° 14, pp. 43-53.
- RIVOAL H. (2018), *Les Hommes en bleu. Une ethnographie des masculinités dans une grande entreprise de distribution*, Thèse de doctorat en sociologie, démographie, Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis.
- SARFATI F., VIVÉS C. (2016), « Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ? La création négociée du CDI intérimaire », *Revue de l'Ires*, n° 88, pp. 3-31.
- ZUNE M. (2014), « Éditorial. De quoi les pénuries de main-d'œuvre sont-elles le nom ? », *Revue française de socio-économie*, n° 14, pp. 5-14.